Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I

Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt "Digitalisierung" der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

baua: Fokus

Themenschwerpunkt: Hybride Modelle, Wechsel- und Mischmodelle, Arbeitszeitgestaltung bei hybrider Arbeit (Arbeitszeiterfassung, Ruhezeiten, Erholung, atypische Arbeitszeiten, lange Arbeitszeiten und Überstunden)

Die SARS-CoV-2 Pandemie hat den Ausbau ortsflexibler Arbeitsformen vorangetrieben – kulturelle und technologische Barrieren wurden großflächig abgebaut, sodass sich hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten langfristig etablieren konnte. Auch die arbeitswissenschaftliche Erforschung ortsflexiblen Arbeitens hat in den letzten zwei Jahren spürbar zugenommen. Welche Erkenntnisse aus der Zeit vor der Pandemie haben auch weiter Bestand? Welche neuen Erkenntnisse ergeben sich aus der aktuellen Forschung? Diese und weitere Fragen wurden im April 2023 beim ersten interdisziplinären Dialog „Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog“ in der DASA in Dortmund in einem Kreis von Expertinnen und Experten diskutiert.

Inhalt

Einführung und Überblick **3**
Sarah E. Althammer & Patricia Tegtmeier

Themenblock „Betrieb als sozialer Ort“ **6**

Hybrides Arbeiten: Eine Herausforderung für die (in-)formelle Zusammenarbeit?
Ines Entgelmeier, Sophie-Charlotte Meyer, Anita Tisch & Nils Backhaus 6

Homeoffice-Präferenzen und soziale Beziehungen der Beschäftigten: Welche Rolle spielt das Arbeitsklima im Betrieb bei der Ablehnung von Homeoffice?
Alexandra Mergener & Miriam Trübner 9

HybridWORK: Zukunftsmodell Hybrides Arbeiten – eine interdisziplinäre partizipative Bewertungs- und Handlungssystematik für Beschäftigte, Unternehmen und Politik
Jacob Eilts, Cyryl Garus, Tobias Kuhnimhof, Almut Balleer, Claudius Härpfer, Carina Böhnen, Cassandra Fuchs, Meng Sun, Stefan Kotz & Marcel Schweiker 12

baua: Fokus | DOI: 10.21934/baua:fokus20231001 | Oktober 2023

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Eine regulierte Flexibilität für hybrides Arbeiten in Betrieben – Spannungsverhältnis zwischen betrieblichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten
Cyryl Garus, Meng Sun, Cassandra Fuchs, Jacob Eilts & Marcel Schweiker 17

Themenblock „Stressoren und Ressourcen mobiler Arbeit“ 23

Bipartielle Arbeitsplätze – hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten – eine Analyse welcher Arbeitsort Einfluss auf das Stressempfinden hat
Kim Lara Hofmann & Svenja-Ellen Singer 23

Hybride Arbeitsmodelle und die Ausprägung psychischer Belastungen
Clara Picker-Roesch, Marcel Schweiker, Thomas Kraus & Jessica Lang 27

Privatleben und Beruf im Spannungsfeld: Implikationen ortsflexiblen Arbeitens für erwerbstätige Eltern
Ayhan Adams 32

Ähnlich oder doch verschieden? Unterschiede in der Erholung am Feierabend an Homeoffice- und Officetagen
Jan Sinner & Verena C. Haun 34

Themenblock „Individuelle und organisatorische Ansätze zur Gestaltung mobiler Arbeit“ . 35

Hybride Arbeit: Die Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsaufgaben und Merkmalen des Arbeitsortes
Kerstin Rieder 35

Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben in einer grenzenlosen Arbeitswelt
Nicolas Müller & Regina Kempen 39

Die FlexAbility Trainings: Förderung von Wohlbefinden und Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit
Alexandra Michel, Sarah E. Althammer & Anne M. Wöhrmann 43

Mobile Arbeit im produktionsnahen Bereich – Führungsinstrumente zur Gestaltung und Umsetzung mobiler, zeitflexibler Arbeit
Nora Johanna Schüth 45

Zusammenfassung und Fazit 48
Bettina Lafrenz & Claudia Schröder

Einführung und Überblick

Sarah E. Althammer & Patricia Tegtmeier
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Hintergrund der Veranstaltung

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat dazu geführt, Arbeit an vielen Stellen neu zu denken. Zentral ist hierbei die örtliche Flexibilisierung. Unternehmen und Beschäftigte konnten bereits während der Pandemie vielfältige Erfahrungen mit dem Arbeiten von Zuhause machen. Damit gewinnt mobiles Arbeiten, d. h das Erbringen einer Arbeitsleistung außerhalb der Betriebs- bzw. Arbeitsstätte unter der Verwendung von (mobilen) Informations- und Kommunikationstechnologien, sowie hybrides Arbeiten, d. h das Arbeiten von Zuhause (Homeoffice) im Wechsel zur Arbeit im Büro oder Produktion, auch angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt und des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Im Zuge dieser aktuellen Entwicklungen im Bereich der Arbeit von Zuhause ist es wichtig, die Dualität von Chancen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einerseits und den Risiken erhöhter Erreichbarkeit und fehlendem informellen Austausch andererseits zu berücksichtigen. Dies erfordert eine entsprechende Gestaltung seitens der jeweiligen Unternehmen.

Multilokales hybrides Arbeiten beinhaltet jedoch mehr als nur die Arbeit von zuhause aus. Neben großen internationalen Organisationen haben auch andere Unternehmen und Organisationen diese hybride Arbeitsform eingeführt, die parallel zur Flexibilisierung von Zeit und Ort stattfindet. Damit einhergehend werden Möglichkeiten der veränderten Nutzung von Büroflächen in Büro- und Wissensarbeit diskutiert, ebenso wie die Nutzung von Coworking Spaces. Der Personenkreis, der Zugang zur mobilen und hybriden Arbeit hat, hat sich im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie erweitert. Es bleibt jedoch die Frage, inwieweit die bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnisse uneingeschränkt auf diese erweiterte Beschäftigtengruppe übertragbar sind.

Während der Pandemie gab es bereits einen deutlichen Anstieg der Forschungsaktivitäten im Themenfeld hybrides, multilokales Arbeiten, der auch weiterhin auf hohem Niveau fortgesetzt wird. Es ist wichtig, das bereits vorhandene Wissen zu synthetisieren, um bereits jetzt die Zukunft der Arbeit im Hinblick auf den Arbeitsschutz mitgestalten zu können. Zusätzlich ist ein aktiver Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis von großer Bedeutung, um die neuen Erkenntnisse schnell in die praktische Umsetzung zu überführen.

Folgerichtig beschäftigen sich daher sowohl die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als auch andere wissenschaftliche Institutionen verstärkt mit dem Themenfeld hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten. Im April 2023 führte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in der DASA in Dortmund den ersten Dialog zum Thema „Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten?“ im Rahmen des Projektes F 2555 und als Beitrag zur EU-OSHA Kampagne 2023-2025 „Gesunde Arbeitsplätze“ durch. Die wesentliche Idee der Veranstaltungsreihe ist es, Forschende, die sich aus unterschiedlichen Disziplinen heraus und mit verschiedenen Blickwinkeln mit dem Thema der Veranstaltung beschäftigen, zusammenzubringen, um den Erkenntnisstand und Expertise zu diesem Themenfeld zu bündeln. Bis 2025 sollen vier weitere interdisziplinäre Fachgespräche durchgeführt werden, jeweils zu ausgewählten Fragestellungen des hybriden, ortsflexiblen bzw. multilokalen Arbeitens.

Wesentliche Ziele dabei sind:

- aktuelle Forschungsprojekte und -ergebnisse vorzustellen und zu diskutieren,
- den Austausch in der arbeitswissenschaftlichen Community zu stärken und neue Kooperationen beziehungsweise gemeinsame Forschungsvorhaben anzustoßen,
- offene Forschungsfragen zu identifizieren,
- und basierend auf dieser Expertise gemeinsam Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von ortsflexibler Arbeit weiterzuentwickeln.

Die Beiträge zum Dialog am 26. und 27. April 2023

Referentinnen und Referenten berichteten beim ersten Fachdialog über ihre Arbeiten im Themenschwerpunkt „Hybride Modelle, Wechsel- und Mischmodelle, Arbeitszeitgestaltung bei hybrider Arbeit (Arbeitszeiterfassung, Ruhezeiten, Erholung, atypische Arbeitszeiten, lange Arbeitszeiten und Überstunden)“. Im Anschluss daran wurden zentralen Erkenntnisse der Forschung zusammengefasst und diskutiert, welchen Beitrag die Arbeiten zum Forschungsfeld hybrides, ortsflexibles, multilokales Arbeiten leisten und wo offene Fragen und Forschungslücken gesehen werden. Nachfolgend sind die Titel der Impulse sowie die Expertinnen und Experten genannt, die mit ihren wissenschaftlichen Beiträgen den Fachdialog bereichert haben.

Themenblock „Betrieb als sozialer Ort“

Ines Entgelmeier (Entgelmeier, Meyer, Tisch & Backhaus) von der BAuA referierte auf Basis von Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 und 2021 über den Zusammenhang zwischen dem Anteil des Arbeitens von zuhause an der Arbeitszeit und der Bewertung der Zusammenarbeit. Alexandra Mergener (Mergener & Trübner) vom Bundesinstitut für Berufsbildung sprach auf Basis der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 darüber, ob das Arbeitsklima ein Motiv für die Ablehnung von Homeoffice ist. Jacob Eilts (Schweiker et al.) von der RWTH Aachen stellte die Forschungsplanung für das interdisziplinäre Verbundprojekt HybridWORK vor, eine interdisziplinäre partizipative Bewertungs- und Handlungssystematik. Cyryl Garus (Fuchs, Eilts, Sun & Garus) von der RWTH Aachen sprach darauf aufbauend über die Weiterentwicklung des Konstrukts Sense of Place.

Themenblock „Stressoren und Ressourcen mobiler Arbeit“

Kim Hofmann (Hofmann & Singer) von der HMKW Köln berichtete über die Auswirkungen bipartieller Arbeitsplätze, ein Arbeitsortmodell von Menschen, die ihre Arbeitstätigkeit an zwei Arbeitsorten ausführen wie beispielsweise Lehrkräfte mit der Schule als primärem und dem Heimarbeitsplatz als sekundärem Arbeitsort, auf das Stressempfinden. Jessica Lang (Picker-Roesch, Schweiker, Kraus & Lang) von der Uniklinik RWTH Aachen sprach über die Unterschiede zwischen dem Arbeiten zuhause und Arbeiten im Büro bezüglich psychischer Belastungen, die sich bei einer Längsschnittbefragung gezeigt haben. Ayhan Adams von der Universität Osnabrück sprach über Vereinbarkeitskonflikte von Erwerbstätigen mit und ohne Kinder. Jan Sinner (Sinner & Haun) von der Universität Würzburg ging der Frage nach Unterschieden hinsichtlich Erholungserfahrungen zwischen Homeoffice- und Bürotagen nach.

Themenblock „Individuelle und organisatorische Ansätze zur Gestaltung mobiler Arbeit“

Kerstin Rieder von der Hochschule Aalen stellte ein Forschungsvorhaben zur aufgabenbezogenen Analyse und Gestaltung hybrider Arbeit vor. Regina Kempen (Müller & Kempen) von der Hochschule Aalen stellte gesammelte Erkenntnisse aus Tagebuch- und experimentelle Studien vor in Bezug auf verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Alexandra Michel (Michel, Althammer & Wöhrmann) von der BAuA stellte im Überblick die FlexAbility Trainingsangebote für Berufstätige und Teams zur gesundheitsförderlichen Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit vor. Johanna Schüth (Peschl & Schüth) vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) sprach über ein Analysetool für Führungskräfte,

welches Aufschluss darüber gibt, ob, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte in der Produktion bzw. in produktionsnahen Bereichen ihre Aufgaben orts- und zeitunabhängig erledigen können.

Die Inhalte der meisten Impulsvorträge sind in diesem BAuA Fokus auf den folgenden Seiten zusammengefasst. Im Anschluss daran werden wir die intensive Diskussion illustrieren und ein Fazit aus dem ersten Dialog ziehen. Unser herzlicher Dank gilt den Vortragenden und den weiteren Autorinnen und Autoren der Beiträge, ebenso wie allen Teilnehmenden des Fachgesprächs für die konstruktiven Diskussionen und das Engagement, sich diesem Thema auch zukünftig gemeinsam zu widmen.

Disclaimer: Die Autorinnen und Autoren sind selbst für die Inhalte der einzelnen Beiträge verantwortlich.

Themenblock „Betrieb als sozialer Ort“

Hybrides Arbeiten: Eine Herausforderung für die (in-)formelle Zusammenarbeit?

Ines Entgelmeier, Sophie-Charlotte Meyer, Anita Tisch & Nils Backhaus
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Mit der Verbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Covid-19 Pandemie ist das Arbeiten von zu Hause auch in Deutschland stark angestiegen. So haben 2021 über die Hälfte der Beschäftigten zumindest teilweise von Zuhause gearbeitet (Entgelmeier & Tisch, 2022) und viele Beschäftigte möchten dies auch in der Zukunft fortsetzen (Frodermann et al., 2021). Hybrides Arbeiten, das einen Wechsel zwischen der Präsenzarbeit im Büro und der Arbeit von zu Hause beschreibt (vgl. hierzu auch Bogenstahl/Peters, 2021), verändert nicht nur die Organisation und Gestaltung von Arbeit, sondern fordert insbesondere auch die Zusammenarbeit von Beschäftigten, z. B. durch neue Formen digitaler Arbeitskommunikation, heraus.

Bereits vor der Covid-19-Pandemie wurden mit der Arbeit auf Distanz Risiken wie eine soziale Isolation, emotionale Erschöpfung, aber auch einer abnehmenden Beziehungsqualität zwischen Kolleginnen und Kollegen beschrieben (Charalampous et al., 2019; Van Zoonen & Sivunen, 2022). Mit zunehmendem Anteil der Arbeit von Zuhause nahmen Beschäftigte ihre Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen schlechter wahr (Gajendran & Harrison, 2007). Gerade die wahrgenommene Qualität sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz stellt aber eine wichtige Ressource sozialer Unterstützung für Beschäftigte dar (Hager, 2018; Wöhrmann & Ebner, 2021). Der fehlende Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wurde auch während der Covid-19-Pandemie als häufige Erschwernis bei der Arbeit von Zuhause genannt. Beschäftigte fühlten sich zudem weniger mit ihren Kolleginnen und Kollegen verbunden (Kugler & Neumüller, 2022; Kunze & Zimmermann, 2022). Während Beschäftigte im Verlauf der Pandemie eine Verbesserung im Zugang zu Informationen und der Arbeitsgestaltung insgesamt berichteten, fehlte ihnen ein direkter Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen weiterhin (DAK, 2021).

Gründe hierfür können in einer veränderten Kommunikation bei der Arbeit von Zuhause liegen. So nimmt mit der Arbeit von Zuhause die asynchrone Kommunikation z. B. über E-Mail oder Chatprogramme zu und die direkte (synchrone) Kommunikation ab. Direkte Gespräche erfüllen im Sinne der Media-Richness Theorie (Daft & Lengel, 1983) jedoch die Funktion, neben der reinen Information weitere Inhalte, z. B. über die Körpersprache oder die Stimme zu transportieren. Zudem geht die Social Presence Theory (Short et al., 1976) davon aus, dass es für den Aufbau emotionaler Beziehungen das Gefühl braucht mit einer realen Person zu kommunizieren (Cui, Lockee & Meng, 2021). Auch wird die Kommunikation über digitale Kanäle häufig als anstrengender wahrgenommen (Bailenson 2021), was an einer erschwerten Wahrnehmung nonverbaler Kommunikation aber auch dem Fehlen von Small Talk (Bailenson, 2021; Rump & Brandt, 2020) liegen kann.

Andererseits kann auf Grund der Erfahrungen, die Bürobeschäftigte während der Covid-19-Pandemie mit der digitalen Zusammenarbeit sammeln konnten, angenommen werden, dass die Zusammenarbeit beim hybriden Arbeiten mit der Zeit besser wahrgenommen wurde als noch vor der Pandemie. Neben dem schnellen Ausbau digitaler Infrastrukturen und der Notwendigkeit analoge Arbeitsweisen ins Digitale zu überführen, konnten Bürobeschäftigte in den vergangenen Jahren Strukturen für ihre Kommunikation etablieren und technische Problem beheben. Dennoch unterscheidet sich die digitale Kommunikation von der in Präsenz, wodurch insbesondere Erschwernisse in der informellen Zusammenarbeit bestehen bleiben können.

Anhand der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 und 2021 (Häring et al., 2020 und 2022) wurde vor diesem Hintergrund untersucht, inwiefern der Anteil hybrider Arbeit mit der Qualität der Zusammenarbeit von Bürobeschäftigten zusammenhängt. Dabei wurde zwischen einer formellen Zusammenarbeit, abgebildet durch die Bewertung der Güte der Zusammenarbeit, und einer informellen Zusammenarbeit, operationalisiert über das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz, unterschieden. Hybride Arbeit wurde über den Anteil an Homeoffice- bzw. Telearbeitstagen im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitstage pro Woche erfasst. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Für die Auswertung wurden abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 15 und 65 Jahren berücksichtigt, die hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz tätig sind (2019: n = 4 402; 2021: n = 9 650).

Für das Jahr 2019 zeigen sich insgesamt wenig Unterschiede zwischen Bürobeschäftigten mit unterschiedlichen Anteilen hybrider Arbeit (Abb. 1, links): So berichten mehr als vier Fünftel (84-91 %) der Bürobeschäftigten unabhängig vom Ausmaß der Arbeit von zu Hause von einer überwiegend guten formellen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Dabei ist der Anteil unter Bürobeschäftigten, die mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, am geringsten (84 %). Für das Jahr 2021 zeigen sich ähnliche Ergebnisse, wobei im Vergleich zu 2019 in fast allen Gruppen etwas häufiger von einer guten formellen Zusammenarbeit berichtet wird. In der Gruppe der Bürobeschäftigten, die bis zu 20 Prozent von zu Hause arbeiten, zeigt sich dieser Unterschied besonders deutlich (2019: 87 % und 2021: 94 %).

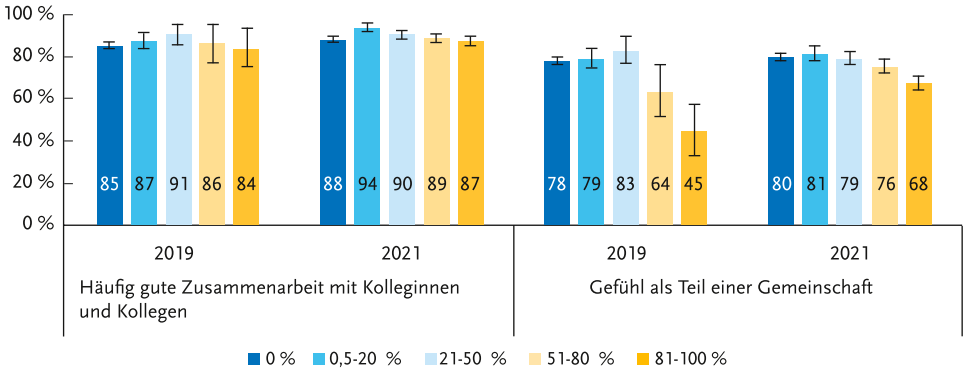

Abb. 1 Anteil guter (formeller und informeller) Zusammenarbeit nach Ausmaß hybrider Arbeit. Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021; abhängig Beschäftigte; gewichtet und gerundet. Fallzahlen (ungewichtet): 2021: n = 9 650; 2019: n = 4 402. Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Anteilswerts. Quelle: Entgelmeier et al., 2023.

Für die informelle Zusammenarbeit zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede (Abb. 1, rechts). So berichten im Jahr 2019 78 Prozent der Bürobeschäftigten ohne Arbeit von zu Hause davon, häufig das Gefühl zu haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, während der Anteil unter Bürobeschäftigten, die mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause erledigen, deutlich geringer ist (45 %). Mit steigendem Ausmaß der Arbeit von zu Hause nimmt der Anteil an Beschäftigten, die häufig das Gefühl haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, also ab. Dieser Zusammenhang zeigt sich grundsätzlich auch für 2021, jedoch sind die Unterschiede zwischen verschiedenen Anteilen der Arbeit von zu Hause deutlich geringer.

Während die Bewertung der formellen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen damit weniger mit dem Anteil an hybrider Arbeit zusammenhängt, zeigt sich für die informelle Zusammenarbeit hingegen ein relevanter Zusammenhang. Mit höheren Anteilen der Arbeit von zu Hause fühlen sich Bürobeschäftigte seltener als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen 2019 und 2021 in der Bewertung der Zusammenarbeit: Sowohl die formelle als auch die informelle Zusammenarbeit wird 2021 bei hybridem

Arbeiten besser bewertet als noch 2019. Hieraus lässt sich vermuten, dass die bessere Bewertung der formellen sowie informellen Zusammenarbeit im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2019 auf eine Art „Lerneffekt" der Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben 2021 mehr Beschäftigte hybrid gearbeitet als noch 2019 und konnten somit Erfahrungen mit der hybriden Zusammenarbeit sammeln. Inwiefern dies auch für die Zukunft gilt, ist noch nicht abschätzbar.

Dieser Beitrag basiert auf dem Artikel: Entgelmeier, I., Meyer, S.-C., Tisch, A. & Backhaus, N. (2023). Das Büro als sozialer Ort: Zusammenarbeit in hybriden Arbeitswelten, ARBEIT 2023; 32(2): 111-132. *https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0008*.

Literatur

Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. Technology, Mind, and Behavior, 2(1), 2-16. *https://doi.org/10.1037/tmb0000030*

Bogenstahl, C. & Peters, R. (2021): Perspektiven eines hybriden Arbeitens im Homeoffice und im Büro. Themenkurzprofil Nr. 41. Berlin: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). *http://doi.org/10.5445/IR/1000131774*

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michaelis, M. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(1), 51-74. *https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886*

Cui, G., Lockee, B. & Meng, C. (2021): Building modern online social presence: A review of socialpresence theory and its instructional design implications for future trends. Education and Information Technologies, 18, 661-685. *https://doi.org/10.1007/s10639-012-9192-1*

DAK (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise - Update. *www.dak.de/dak/download/studie-2447824.pdf*, Letzter Zugriff 14.03.2023

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Brauner, C., Vieten, L., Michel, A., & Wöhrmann, A. M. (2020). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200728*

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Nold, J., Vieten, L., Entgelmeier, I., & Backhaus, N. (2022). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220918*

Kugler, P., & Neumüller, K. (2022). Werden wir morgen noch im Büro arbeiten? Erkenntnisse aus dem Covid-19-Lockdown 2020. In A. Cloots (Hrsg.), Hybride Arbeitsgestaltung. Herausforderungen und Chancen (S. 1-20). Wiesbaden: Springer Fachmedien. *https://doi.org/10.1007/978-3-658-36774-9_1*

Kunze, F. & Zimmermann, S. (2022): Die Transformation zu einer hybriden Arbeitswelt – Ergebnisbericht zur Konstanzer Homeoffice Studie 2020-2022. Konstanz: Universität Konstanz. *https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/58834/Kunze_2-ai5pzcioansj3.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Short, J., Williams, E. & Christie, B. (1976): The Social Psychology of Telecommunications. London: Wiley.

Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empircal analysis of working conditions and psychosamatic health complaints. New Technology, Work and Employment, 36(3), 348-370. *https://doi.org/10.1111/ntwe.12208*

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. Nature Human Behaviour, 6, 43- 54. *https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4*

Homeoffice-Präferenzen und soziale Beziehungen der Beschäftigten: Welche Rolle spielt das Arbeitsklima im Betrieb bei der Ablehnung von Homeoffice?

Alexandra Mergener[1] & Miriam Trübner[2]
[1] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), [2] Johannes Gutenberg Universität Mainz

Nicht alle Beschäftigten, die theoretisch im Homeoffice arbeiten könnten, tun dies auch. Was sind die Gründe dafür? Neben bereits bekannten Motiven für nicht genutztes Homeoffice, wie z. B. technische und unternehmenskulturelle Barrieren, weist unsere Studie erstmals auf den Zusammenhang von sozialen Beziehungen der Beschäftigten und der Ablehnung von bzw. dem Wunsch nach Homeoffice hin.[1]

Ausgangslage: Nicht-Nutzung von Homeoffice

Bevor im Zuge der Covid-19 Pandemie, in erster Linie aus Gründen des Infektionsschutzes, das Arbeiten im Homeoffice enorm zugenommen hatte, nutzte etwa ein Drittel aller abhängig Beschäftigten in Deutschland nicht die Möglichkeit des Homeoffice, obwohl deren Arbeit rein theoretisch auch zuhause hätte erledigt werden können (Mergener 2020a). Für diese Gruppe der Beschäftigten waren berufliche Zugangsbarrieren demnach nicht ausschlaggebend für die Nicht-Nutzung von Homeoffice (Mergener 2020b).

Bei der Suche nach möglichen Erklärungsmechanismen konzentrierte sich die bisherige Forschung ausschließlich auf arbeits- und karrierebezogene Aspekte. So wurden technische sowie kulturelle Barrieren festgestellt, d. h., dass aufgrund einer fehlenden technischen Infrastruktur Homeoffice erschwert war oder Beschäftigte sich um eine negative Signalwirkung sorgten, die von der Homeoffice-Nutzung ausgehen könnte (u. a. Lott, Abendroth 2020). Zudem kann die professionelle Isolation die Nutzung von Homeoffice hemmen, d. h., dass sich durch die Homeoffice-Nutzung perspektivisch schlechtere Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten ergeben (Cooper, Kurland 2002). Was in den Studien jedoch nahezu unberücksichtigt blieb, waren die privaten, individuellen Ablehnungsmotive der Beschäftigten, wie die Sorge vor einer mangelnden Befriedigung sozialer Bedürfnisse oder gar der sozialen Isolation, wenn der Arbeitsort vom Büro ins Homeoffice verlagert werden würde.

[1] Die Studie wurde im Original bereits folgendermaßen veröffentlicht: Mergener, A. & Trübner, M. 2022. Social relations and employees' rejection of working from home: A social exchange perspective. New Technology, Work and Employment, 37(3), 469-487, *https://doi.org/10.1111/ntwe.12247*. Dort sind detailliertere Ausführungen zu der theoretischen Einordnung, dem Forschungsstand, der Datengrundlage sowie den Analysen und Ergebnissen enthalten, die hier nur in Kurzform angesprochen werden.

Ablehnung von Homeoffice aus der Perspektive des sozialen Austauschs

Der Arbeitsplatz wird nicht nur als Ort des Arbeitens wahrgenommen, sondern kann auch einen Ort zwischenmenschlicher Beziehungen darstellen, eine Quelle sozialer Integration, Gruppenzugehörigkeit, Unterstützung und Anerkennung (Evans, Repper 2000). Nach Blau (1964), einem der bekanntesten Vertreter der Theorie des sozialen Austauschs, können diese sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz für Beschäftigte einen nicht-monetären Nutzen ausmachen, der in Relation steht zu den Kosten, die sie im Sinne von Energie und Zeit für Arbeit aufwenden. Dabei kann der Nutzen zum einen eher extrinsischer Natur sein und sich in Form von sozialer Anerkennung und Lob zeigen, was in erster Linie durch den direkten Vorgesetzten erlebt wird. Zum anderen kann es sich um einen intrinsischen Nutzen handeln, der die soziale Integration und Freude am Zusammensein umfasst und eher durch die Kolleginnen und Kollegen erfüllt wird. Wie stark der jeweilige Nutzen der sozialen Beziehungen individuell wahrgenommen wird, hängt dabei auch davon ab, über welche sozialen Beziehungen die Personen bereits verfügen. Sind Beschäftigte bereits in einem Lebensbereich, z. B. im Privaten, sozial integriert, nimmt die Relevanz der sozialen Integration in einem anderen Bereich, z. B. dem Arbeitsplatz, entsprechend ab.

Im Homeoffice, also auf physische Distanz, ist zu vermuten, dass der soziale Austausch mit sowohl dem direkten Vorgesetzten als auch dem Kollegium nicht mehr oder zumindest nicht gleichermaßen für die Beschäftigten erlebbar ist. Folgt man dann der Annahme, dass Menschen insgesamt ein Grundbedürfnis nach sozialen Beziehungen haben (Baumeister, Leary 1995), sollten sich diese auch als ein Motiv für die Ablehnung von Homeoffice herausstellen lassen. Wie beeinflussen also soziale Bedürfnisse im beruflichen und privaten Bereich die Ablehnung von bzw. den Wunsch nach Homeoffice?

Daten und Methode

Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Rohrbach-Schmidt, Hall 2020) herangezogen. Dabei handelt es sich um eine repräsentativ angelegte Telefonbefragung für in Deutschland lebende Kernerwerbstätige (d. h. Personen mit einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche), die in einem regelmäßigen Turnus von 6 Jahren durchgeführt wird. Die für diese Studie relevante Stichprobe umfasst diejenigen abhängig Beschäftigten im Alter von 18-65 Jahren, die theoretisch von zuhause arbeiten könnten, es aber nicht tun.

Die Nicht-Nutzung von Homeoffice durch die Beschäftigten lässt sich unterscheiden in diejenigen, die laut eigener Angabe Homeoffice auch dann nicht nutzen würden, wenn es vom Arbeitgeber erlaubt wäre (hier: Ablehnung von Homeoffice) und diejenigen, die Homeoffice gerne nutzen würden, wenn ihr Arbeitgeber es erlauben würde (hier: Homeoffice-Wunsch). Die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz wurden über zwei Variablen operationalisiert, die über eine Hauptkomponentenanalyse ermittelt wurden: (1) das Arbeitsklima mit dem Kollegium, das u. a. Informationen dazu bündelt, wie häufig Beschäftigte sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen, die Zusammenarbeit mit Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen als gut empfinden oder Hilfe und Unterstützung von ihnen bekommen, wenn Sie diese brauchen; (2) das Arbeitsklima mit dem Vorgesetzten, das sich u. a. zusammensetzt aus den Angaben wie häufig Beschäftigte Hilfe und Unterstützung für ihre Arbeit von ihrem direkten Vorgesetzten erhalten, Lob und Anerkennung vom Vorgesetzten erfahren oder wie zufrieden sie insgesamt mit ihrem direktem Vorgesetzten sind. Um die Wirkung sozialer privater Beziehungen ebenfalls zu erfassen, wurden diese operationalisiert über die private Wohnsituation und somit Alleinwohnende und Nicht-Alleinwohnende unterschieden.

Zur Analyse des Zusammenhangs zwischen der Nicht-Nutzung von Homeoffice und den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sowie der moderierenden Rolle der sozialen Beziehungen im Privaten wurde auf logistische Regressionsmodelle zurückgegriffen, die auch relevante Kontrollvariablen einschließen (siehe Mergener, Trübner 2022 für detailliertere Ausführungen).

Zentrale Erkenntnisse

Die Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass die gute Qualität des Arbeitsklimas mit dem Kollegium und dem Vorgesetzten ein Motiv für die Ablehnung von Homeoffice ist, und zwar für Alleinwohnende stärker als für Beschäftigte, die in Paarhaushalten oder Familien zusammenwohnen. Kolleginnen und Kollegen scheinen demnach das intrinsische Bedürfnis nach sozialen Interaktionen erfüllen zu können, wenn es im privaten Lebensraum nicht ausreichend gedeckt wird. In diesem Fall stellt der Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers einen sozialen Raum dar, in dem die Bedürfnisse der Beschäftigten nach Kontakten und sozialem Austausch befriedigt werden können, was bei Homeoffice scheinbar nicht in gleichem Maße erwartet wird.

Ein schlechtes Arbeitsklima hingegen erhöht den Wunsch nach Homeoffice, insbesondere bei Beschäftigten, die ihren Haushalt mit einer Partnerin, einem Partner und/oder Kind/ern teilen. Wenn diese Beschäftigten keine extrinsischen Vorteile vom Vorgesetzten erhalten oder im schlimmsten Fall sogar Kosten zu tragen haben, da sich ein schlechtes Arbeitsklima in psychischer Belastung manifestieren kann, erhöht das den Wunsch danach weg vom Arbeitsplatz im Betrieb und dafür in der häuslichen Umgebung arbeiten zu können (für Details siehe Mergener, Trübner 2022).

Implikationen für die zukünftige Gestaltung von hybriden, ortsflexiblen Arbeitsmodellen

Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice sind, auch als eine Folge der Erfahrungen während der Covid-19 Pandemie, bei vielen Beschäftigten und Betrieben nicht mehr wegzudenken. Bei der Frage nach einer möglichst optimalen Gestaltung (neuer) ortsflexibler Arbeitsmodelle wird auch die Frage nach der sozialen Integrationsfunktion von Arbeit und Arbeitsstätten immer relevanter. Die Ergebnisse der vorgestellten Studie weisen darauf hin, dass aufgrund der Heterogenität der Belegschaft und den Dynamiken in Arbeitsgruppen das Arbeiten im Homeoffice nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen eine flächendeckende Lösung darzustellen scheint, selbst wenn die Arbeit theoretisch im Homeoffice verrichtet werden könnte. So können die Arbeitsplatzpräferenzen von Beschäftigten je nach Lebenssituation variieren, auch über die Zeit, bspw. wenn sich das private Wohnumfeld ändert und dann, abhängig von den Arbeitsbeziehungen, unterschiedliche Hierarchiestufen annehmen.

Durch eine Zunahme von Homeoffice als alternativer Arbeitsplatz wird sich für die Beschäftigten die betriebliche Arbeitsstätte als Arbeitsort verändern, weil sich die vormals weiter verbreitete gemeinsame Anwesenheit aller Beschäftigten ein Stück weit auflöst. Damit jedoch auch zukünftig der Arbeitsplatz als sozialer Ort der Interaktion erhalten bleibt, sollten sich alternative Konzepte etablieren. Diese sollten neben technischen Hilfsmitteln, wie bspw. dem Einsatz digitaler Kollaborationssoftware, auch eine Offenheit und ggf. ein Umdenken aller umfassen, sowohl der Vorgesetzten als auch der Beschäftigten, der remote als auch der on-site Arbeitenden. So kann es gelingen, dass die alleinige physische Distanz nicht dauerhaft auch zu einer sozialen Distanz führt. Wie sich dieser Weg konkret gestalten wird, bleibt derzeit noch offen, gilt es aber zukünftig weiter zu untersuchen, sowohl aus Forschungsperspektive als auch für die praktische Gestaltung auf dem Arbeitsmarkt.

Literatur

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological bulletin, 117(3), 497.

Blau, P. (1964): Exchange and Power in Social Life. London: Brunswick.

Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(4), 511-532.

Evans, J. & Repper, J. (2000) Employment, social inclusion and mental health. Journal of psychiatric mental health nursing, 7(1), 15-24.

Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. Community, Work & Family, 23(5), 593-611.

Mergener, A. (2020). Homeoffice in Deutschland-Zugang, Nutzung und Regelung: Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Mergener, A. (2020b) Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72, 511-534, *https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0.*

Mergener, A. & Trübner, M. (2022) Social relations and employees' rejection of working from home: A social exchange perspective. New Technology, Work and Employment, 37(3), 469-487, *https://doi.org/10.1111/ntwe.12247.*

Rohrbach-Schmidt, D.; Hall, A. (2020) BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte 1. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

HybridWORK: Zukunftsmodell Hybrides Arbeiten – eine interdisziplinäre partizipative Bewertungs- und Handlungssystematik für Beschäftigte, Unternehmen und Politik

Jacob Eilts[1], Cyryl Garus[2], Tobias Kuhnimhof[3], Almut Balleer[4], Claudius Härpfer[5], Carina Böhnen[3], Cassandra Fuchs[5], Meng Sun[2], Stefan Kotz[4] & Marcel Schweiker[1]

[1] Lehr- und Forschungsgebiet Healthy Living Spaces, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Fakultät für Medizin, RWTH Aachen University

[2] Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Fakultät für Medizin, RWTH Aachen University

[3] Lehrstuhl und Institut für Stadtbauwesen und Stadtverkehr, RWTH Aachen University

[4] Lehr- und Forschungsgebiet Empirische Wirtschaftsforschung, RWTH Aachen University

[5] Lehrstuhl für Technik- und Organisationssoziologie, RWTH Aachen University

Ein Verbundprojekt des Uniklinikums RWTH Aachen und der RWTH Aachen University

Bereits vor der 2020 aufgetretenen Covid-19 Pandemie zeichnete sich ein Trend hin zu vermehrter Arbeit im Home-Office (H-O) ab (Statistisches Bundesamt, 2021). Die Pandemie führte darüber hinaus zu einer erheblichen Verstärkung dieses Trends, der auch nach der Pandemie anhält (Knardahl & Christensen, 2022). Im Zusammenhang mit der vermehrten Nutzung von H-O werden Auswirkungen auf unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche

beschrieben (Ekpanyaskul & Padungtod, 2021). Auf Ebene der Angestellten haben bisherige Studien sowohl positive als auch negative Effekte von vermehrter Arbeit im H-O gefunden (Tavares, 2017). Individuelle Unterschiede, wie beispielsweise Wohnsituation oder Persönlichkeitsmerkmale werden als Faktoren benannt, die einen Einfluss auf das Erleben der Arbeit im H-O haben können (Fukumura et al., 2021; Gavoille & Hazans, 2022).

Das Projekt HybridWORK hat daher zum Ziel, mithilfe eines ganzheitlichen Ansatzes die verschiedenen Interessen und Bedenken relevanter Akteure im Zusammenspiel mit empirischen Erhebungen zu erfassen und zu evaluieren. Die Projektergebnisse können anschließend für politische, unternehmerische oder individuelle Entscheidungsfindungsprozesse zu Rate gezogen werden. Im Rahmen des interdisziplinären Verbundprojektes wird die Thematik aus verschiedenen Perspektiven betrachtet, um die Auswirkungen hybrider Arbeitsformen auf Individuen, Organisationen und Städte holistisch zu evaluieren. Für Unternehmen ergibt sich die Fragestellung, wie sich das Angebot flexibler Arbeitsmodelle auf Aspekte wie etwa Produktivität, Innovationsfähigkeit oder auch auf die Attraktivität als Arbeitgeber auswirkt und inwiefern und in welcher Form sie flexible Arbeitsmodelle anbieten sollen (Gratton, 2021).

Die Auswirkungen hybrider Arbeitsformen auf die Produktivität sind (daher) aus Arbeitgebersicht von zentraler Bedeutung. Es liegen eine Vielzahl von Publikationen zu empirischen Erhebungen diesbezüglich vor, diese lassen zum aktuellen Zeitpunkt jedoch keine allgemeingültige Aussage über Produktivitätseffekte hybriden Arbeitens zu (Anakpo et al., 2023). Produktivitätseffekte hybrider Arbeitsformen wurden bisher bereits mittels diverser methodischer Vorgehensweisen, wie etwa Umfragen oder Feldstudien untersucht (Anakpo et al., 2023). Bisherige Studienergebnisse spiegeln die Komplexität der Thematik wider, indem sich Befunde über die Auswirkungen hybrider Arbeit mitunter signifikant unterscheiden und beispielweise branchen- oder länderspezifisch divergent sind (De Vries et al., 2021).

Nebst Produktivität besteht auf Arbeitgeberseite das Interesse für (potentielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu sein, diesbezüglich gehört das Angebot hybrider Arbeitsformen bei einigen Unternehmen zur Strategie der Mitarbeiterwerbung (Davis et al., 2022). Das Angebot zur Möglichkeit der Nutzung hybrider Arbeitsformen wird auf Arbeitnehmerseite tendenziell positiv bewertet (He et al., 2021; Rathnayake et al., 2022), wenngleich auch hierbei interindividuelle Heterogenität zu beachten ist (Laumer & Maier, 2021). Seitens der Politik und Verwaltung benötigt es eindeutige regulatorische Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen (Kunze et al., 2020; Lott, 2020). Während in der Praxis Begriffe wie mobiles Arbeiten, flexibles Arbeiten oder Arbeiten im Home-Office häufig synonym verwendet werden, bestehen hier jedoch unterschiedliche Rechte und Pflichten für Arbeitende und Unternehmen (Kanzenbach, 2020). Diesbezüglich wurden wiederholt Forderungen nach Anpassungen der Rahmenbedingungen geäußert (Flüter-Hoffmann & Stettes, 2022).

Auf der Ebene der Angestellten werden relevante Einflussfaktoren auf die mentale und körperliche Gesundheit herausgearbeitet. Dies erfolgt durch eine Betrachtung aus psychologischer und arbeitsmedizinischer Sicht. Vorausgehende Studien deuten auf eine Vielzahl von Faktoren hin, die sich im Kontext von Arbeit und Arbeitsort auf die psychische und physische Gesundheit auswirken können (Boubekri et al., 2014; Schade et al., 2021). Für die im Projektfokus stehenden hybriden Arbeitsformen zeigen sich hier etwa Faktoren wie die Ausstattung sowie die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) (Navarro & Helms, 2020) und Innenraumfaktoren (Boegheim et al., 2022), wie etwa die Temperatur, Beleuchtung oder Lautstärke am Arbeitsort, aber auch personenspezifische Faktoren, wie etwa die persönliche Präferenz zur Integration oder Trennung von den Bereichen Arbeit und Privatleben (Allen et al., 2021), oder auch das Niveau an mentaler Entkopplung von arbeitsbezogenen Gedanken außerhalb der formalen Arbeitszeit (Lazauskaitė-Zabielskė et al., 2022).

Weiterführend wird die Erfassung der Veränderung subjektiver Bedeutung und Wahrnehmung des Wohn-/Arbeitsortes durch die Arbeit im H-O für das Individuum aus gesundheitsgeographischer Perspektive eruiert. Hierfür werden etwa die Auswirkungen der Arbeit im H-O auf den ‚Sense of Place' betrachtet, ein Begriff, der ein mehrdimensionales Konstrukt bezeichnet, welches unter anderem die persönliche Beziehung, Identifikation, und Bedeutung beschreibt, die Personen mit einem bestimmten Ort verbinden (Stedmann, 2003).

Darüber hinaus wird die Gestaltung flexibler Arbeitsformen aus soziologischer Sicht erfasst und evaluiert. Aufbauend auf einer Literaturrecherche erfolgt dies in Form einer Umfrage sowie durch Experteninterviews mit ausgewählten Stakeholdern.

Auswirkungen von hybrider Arbeit werden ferner im Kontext städtebaulicher und verkehrlicher Aspekte analysiert. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern hybrides Arbeiten zu Veränderungen des Mobilitätsverhaltens der Angestellten und Flächeneinsparpotenzialen bei den Unternehmen führt. Der Wegfall von Pendelwegen ist einerseits mit einer Reduktion von Verkehrsleistungen und damit einhergehend sinkenden Emissionen assoziiert (Nijland & Dijst, 2015; Larson & Zhao, 2017). Gleichzeitig können Rebound-Effekte auftreten, etwa wenn durch den Wegfall des Pendelweges zusätzliche Fahrten zustande kommen oder die Pendelwege an Tagen, an denen gependelt wird, länger sind (O'Brien & Yazdani Aliabadi, 2020). Die Analyse der Auswirkungen erfolgt unter anderem durch eine Sekundärdatenanalyse von Studiendaten der Erhebung Mobilität in Deutschland (Kuhnimhof & Nobis, 2018) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, 2021). Hierbei wird die Fragestellung betrachtet, inwiefern sich eine zunehmende Verbreitung hybrider Arbeitsformen auf die Länge des Pendelweges und die Wohnstandortwahl auswirkt, und in welchem Zeitrahmen sich diese etwaigen Veränderungen abspielen. Des Weiteren werden die Effekte vermehrter Arbeit im Homeoffice auf den Flächenbedarf von Unternehmen evaluiert.

Um eine möglichst ganzheitliche und quantifizierbare Bewertung der Aspekte und Ebenen umsetzen zu können, erfolgt eine Überführung der Ergebnisse in ein arbeitsökonomisches Modell. Vorausgehend hierfür werden bereits existierende Modelle betrachtet und mitunter als Grundlage für die Entwicklung eines neuen Modells miteinbezogen. Es zeigt sich, dass bisherige Modelle häufig Aspekte wie Gebäudepreise oder Ausgabeverhalten im Kontext von geographischen Veränderungen durch hybride Arbeit modellieren (Gupta et al., 2022; Nagler et al., 2022). Dem unterliegt die Annahme, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vermehrt im Homeoffice arbeiten, geringere zeitliche und monetäre Kosten für den Pendelweg aufbringen müssen und gleichzeitig Veränderungen der Wohnortwahl stattfinden, von Wohnorten in der Stadt hin zu Gebieten am Stadtrand oder in ländliche Bereiche (Ramani & Bloom, 2021; Bond-Smith & McCann, 2022). Ziel der Modellierung in diesem Projekt ist, mögliche gesamt-ökonomische Folgen zunehmender hybrider Arbeit abzubilden. Hierfür werden unter anderem Aspekte wie Veränderungen von Ungleichheit und die Konkurrenz zwischen verschiedenen Unternehmen in Bezug auf Arbeitnehmerattraktivität miteinbezogen. Auf Basis des Modells kann folgend eine Szenarioanalyse durchgeführt werden, um den Einfluss verschiedener Aspekte des hybriden Arbeitens, der Unsicherheit und der Rahmenbedingungen zu analysieren und Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Die Herangehensweise erfolgt in Form eines Mixed-Method-Ansatzes mit partizipativen Elementen. Nebst Literaturrecherche und Sekundäranalysen von bereits vorhandenen Datensätzen wird die Erhebung von eigenen Daten sowohl quantitativ, in Form einer deutschlandweiten, repräsentativen Erhebung, als auch qualitativ, in Form von Experten-Interviews erfolgen. Die quantitative Erhebung richtet ihren Hauptfokus auf psychologische und arbeitsmedizinische Aspekte, betrachtet darüber hinaus allerdings weitere Faktoren, die für die holistische Betrachtung der Thematik des hybriden Arbeitens von Relevanz sind. Die hieraus gewonne

nen Erkenntnisse fließen in die Entwicklung von Szenarien, Modellen und in Simulationen mit ein. Des Weiteren werden die Ergebnisse der Erhebungen im Rahmen von partizipativen Formaten, wie Bürgerdialogen und Zukunftswerkstätten mit relevanten Akteuren evaluiert und diskutiert. Abschließend werden alle im Projektverlauf gewonnenen Erkenntnisse zu einer Bewertungs- und Handlungssystematik zusammengeführt.

Literatur

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. Applied Psychology, 70(1), 60-84. *https://doi.org/10.1111/apps.12300*

Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. Sustainability, 15(5), 4529.

Boegheim, B., Appel-Meulenbroek, R., Yang, D., & Loomans, M. (2022). Indoor environmental quality (IEQ) in the home workplace in relation to mental well-being. Facilities, 40(15/16), 125-140.

Bond-Smith, S., & McCann, P. (2022). The work-from-home revolution and the performance of cities. Unpublished manuscript.

Boubekri, M., Cheung, I. N., Reid, K. J., Wang, C. H., & Zee, P. C. (2014). Impact of windows and daylight exposure on overall health and sleep quality of office workers: a case-control pilot study. Journal of clinical sleep medicine, 10(6), 603-611.

Davis, S. J., Macaluso, C., & Waddell, S. R. (2022). Are Firms Using Remote Work to Recruit and Retain Workers?. Richmond Fed Economic Brief, 22(07).

de Vries, K., Erumban, A., & van Ark, B. (2021). Productivity and the pandemic: short-term disruptions and long-term implications: The impact of the COVID-19 pandemic on productivity dynamics by industry. International Economics and Economic Policy, 18(3), 541-570.

Ekpanyaskul, C., & Padungtod, C. (2021). Occupational health problems and lifestyle changes among novice working-from-home workers amid the COVID-19 pandemic. Safety and health at work, 12(3), 384-389.

Flüter-Hoffmann, C., & Stettes, O. (2022). Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie: Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA (No. 2/2022). IW-Report.

Fukumura, Y. E., Schott, J. M., Lucas, G. M., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. C. (2021). Negotiating time and space when working from home: experiences during COVID-19. OTJR: Occupation, Participation and Health, 41(4), 223-231.

Gavoille, N., & Hazans, M. (2022). Personality traits, remote work and productivity. Remote Work and Productivity (September 29, 2022).

Gratton, L. (2021). How to do hybrid right. Harvard Business Review, 99(3), 66-74.

He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. Journal of Labor Economics, 39(3), 709-738.

Kanzenbach, K. (2020). Rechtliche Grundlagen zum Homeoffice und der Telearbeit. In DGUV Forum (Vol. 8, No. 2020, pp. 18-24).

Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2022). Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. Scandinavian journal of work, environment & health, 48(2), 99

Kuhnimhof, T., & Nobis, C. (2018). Ergebnisbericht - Mobilität in Deutschland – MiD.

Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise: eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?.

Larson, W., & Zhao, W. (2017). Telework: Urban form, energy consumption, and greenhouse gas implications. Economic Inquiry, 55(2), 714-735.

Laumer, S., & Maier, C. (2021). Why do people (not) want to work from home? An individual-focused literature review on telework. In Proceedings of the 2021 on Computers and People Research Conference (pp. 41-49).

Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Žiedelis, A. (2022). Pressed to overwork to exhaustion? The role of psychological detachment and exhaustion in the context of teleworking. Economic and Industrial Democracy, 0143831X221095111.

Lott, Y. (2020). Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? (No. 54). WSI Report.

Nagler, M., Rincke, J., & Winkler, E. (2022). How Much Do Workers Actually Value Working from Home?.

Navarro, J., Helms, H., Navarro, J. L., Helms, H. M., & Network, F. R. (2020). After-hours remote work and family life: The impact of work-extending technology. Work and Family Encyclopaedia.

Nijland, L.; Dijst, M. (2015): Commuting-related fringe benefits in the Netherlands: Interrelationships and company, employee and location characteristics. In: Transportation Research Part A: Policy and Practice 77, S. 358-371. DOI: 10.1016/j.tra.2015.04.026.

O'Brien, William; Yazdani Aliabadi, Fereshteh (2020): Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. In: Energy and buildings 225, S. 110298. DOI: 10.1016/j.enbuild.2020.110298.

Ramani, A., & Bloom, N. (2021). The Donut effect of COVID-19 on cities (No. w28876). National Bureau of Economic Research.

Rathnayake, N. M., Kumarasinghe, P. J., & Kumara, A. S. (2022). How Do Different Types of University Academics Perceive Work from Home Amidst COVID-19 and Beyond?. Sustainability, 14(9), 4868.

Schade, H. M., Digutsch, J., Kleinsorge, T., & Fan, Y. (2021). Having to work from home: Basic needs, well-being, and motivation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(10), 5149.

Socio-Economic Panel (SOEP), data for years 1984-2019, SOEP-Core v36, EU Edition, 2021, DOI:10.5684/soep.core.v36eu

Statistisches Bundesamt. (2021). Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice. Statistisches Bundesamt.
www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html

Stedman, R. C. (2003). Is it really just a social construction?: The contribution of the physical environment to sense of place. Society &Natural Resources, 16(8), 671-685.

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. International Journal of Healthcare, 3(2), 30-36.

Eine regulierte Flexibilität für hybrides Arbeiten in Betrieben – Spannungsverhältnis zwischen betrieblichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten

Cyryl Garus[1], Meng Sun[1], Cassandra Fuchs[2], Jacob Eilts[3] & Marcel Schweiker[3]
[1] Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin Uniklinik RWTH Aachen
[2] Lehrstuhl für Technik- und Organisationssoziologie RWTH Aachen University
[3] Lehr- und Forschungsgebiet Healthy Living Spaces, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Fakultät für Medizin, RWTH Aachen University

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Teleworking, Homeoffice, Co-Working, mobilem oder hybriden Arbeiten reicht bis in die 1970er Jahre zurück (Hägerstrand, 1970). Bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde Homeoffice von 51 % der Unternehmen in Deutschland als regelmäßige Arbeitsform genutzt (Demmelhuber et al., 2020). Aus dem im Rahmen des BMBF geförderten Verbundprojektes „Zukunftsmodell Hybrides Arbeiten – eine interdisziplinäre partizipative Bewertungs- und Handlungssystematik für Beschäftigte, Unternehmen und Politik“ erstellten soziologischen Trendreport geht hervor, dass hybride Arbeitsmodelle aufgrund ihrer besonderen arbeitsorganisatorischen und arbeitsrechtlichen Relevanz in letzter Zeit verstärkt an Aufmerksamkeit in gesellschaftlichen Debatten gewinnen. Umfragen zeigen, dass betriebliche und organisatorische Faktoren eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Implementierung hybrider Arbeitsformen in Unternehmen und Institutionen spielen. Konkrete betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen, die Rolle der Führungskräfte und die Qualität und Formalisierung der Arbeit im häuslichen Umfeld haben einen erheblichen Einfluss darauf, inwieweit Beschäftigte beispielsweise eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreichen können (Lott, 2020; Neumann et al., 2020). Hybride Arbeit, als etablierter Bestandteil einer agilen Unternehmens- und Organisationskultur, kann somit einen positiven Beitrag zur Steigerung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Beschäftigten leisten (Grunau et al., 2019; Neumann et al., 2020). Unterstützungsmaßnahmen wie Kinderbetreuungsangebote, unabhängig davon, ob sie auf betrieblicher oder politischer Ebene institutionalisiert werden, können beispielsweise besonders bei hybriden Arbeitsmodellen zu einer besseren Kongruenz von Arbeit und Familienleben führen (Zhang et al., 2020). Unter der Voraussetzung klar definierter, spezifischer Rahmenbedingungen nehmen Beschäftigte weniger Ablenkung und Störungen in der mobilen Arbeit wahr (Albrecht et al., 2020). Rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen für eine strukturelle und konsistente Ausgestaltung einer hybriden Arbeitskultur gilt es daher vertieft zu eruieren (z. B. Bogenstahl & Peters, 2021; Hart et al., 2022; Lott & Abendroth, 2020).

Organisationen brauchen in einer modernen Arbeitswelt eine mitarbeiterorientierte Flexibilität um Handlungsspielräume bei der individuellen Ausgestaltung hybrider, multilokaler Arbeitsmöglichkeiten zu ermöglichen (Becker et al., 2022; Hammermann & Schmidt, 2020). Bei der Umsetzung ergibt sich jedoch eine zunächst widersprüchlich erscheinende Herausforderung: Den Beschäftigten sollte einerseits durch die Organisation ein hoher Grad an Gestaltungsspielraum ihrer Arbeit und ihres Arbeitsortes ermöglicht und gewährt werden. Andererseits müssen klare organisatorische und betriebliche Rahmenbedingungen vorhanden sein, innerhalb derer sich dieser Gestaltungsspielraum sowohl für die Beschäftigten als auch für die Anforderungen der Organisation bewegt. In der Unternehmenspraxis und im Arbeitsalltag werden jedoch Begriffe wie "Homeoffice", "Heimarbeit", "Telearbeit" und "Mobiles Arbeiten" nicht nur teilweise unterschiedlich von den Stakeholdern interpretiert, sondern auch synonym verwendet. Häufig verwenden Unternehmen Synonyme für den Begriff eines Arbeitsmodells, um gesetzliche Vorschriften zu ihrem Vorteil zu interpretieren oder Verantwortlichkeiten zumindest unklar zu lassen (Mierich, 2022). Die Abgrenzung zwischen den einzelnen Definitionen verschwimmt oder wird verklausuliert, wodurch eine uneinheitliche und unverbindliche Umsetzung des Arbeitsmodells erfolgt (Flüter-Hoffmann & Stettes, 2022a; Mierich, 2022).

Die Unklarheiten in der Institutionalisierung und Umsetzung hybrider Arbeitsformen können daher zum Spannungsverhältnis zwischen den Stakeholdern führen (Billerbeck, 2022). Eine klarere und eindeutige Definition hybrider Arbeitsmodelle ist daher nicht nur aus Gründen der inhaltlich formalisierten Verständigung hilfreich, sondern auch notwendig, um beispielsweise ein stabiles und funktionales Rahmenwerk für die Beschäftigten zu schaffen und so die Umsetzung in Unternehmen zu erleichtern. Eine regulierte Flexibilität für hybride Arbeitsmodelle ist somit unerlässlich, um eine erfolgreiche Implementierung dieses Modells zu gewährleisten.

Um zu einem besseren Verständnis zu gelangen, welche betrieblichen Maßnahmen die „beste Balance“ einer regulierten Flexibilität für die Gestaltung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten in Organisationen ermöglichen, wird im Rahmen des genannten Verbundprojektes eine soziologische Umfrage unter Beschäftigten von kleinen und mittelständischen Unternehmen durchgeführt, in der näher untersucht wird, wie hybrides Arbeiten nach mehr als zwei Jahren Pandemie formalisiert und ausgestaltet wird: Welche betrieblichen und organisatorischen Maßnahmen finden Anwendung und wie beurteilen Beschäftigte diese Maßnahmen im Hinblick auf Wirksamkeit und Erfolg? Ferner adressiert die Umfrage unter anderem auch die individuelle Einschätzung zu psychischen und physischen Auswirkungen von hybridem Arbeiten, die aktuelle Gestaltung hybriden Arbeitens sowie Einschätzung von Beschäftigten der zukünftigen Möglichkeiten und Potentiale der Gestaltung der orts- und zeitflexiblen Arbeit. Die Analyse der erfassten Aspekte und Perspektiven soll den Handlungsbedarf bei der Gestaltung hybrider Arbeit in Betrieben identifizieren sowie mögliche Ansätze zur Lösung des Spannungsverhältnisses ableiten.

Um die Wissenslücke regulatorischer Flexibilität für hybride Arbeitsmodelle zu schließen und ferner zur Lösung des genannten Spannungsverhältnisses zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Beschäftigten beizutragen, werden des Weiteren in einer repräsentativen Panelstudie relevante Einflussfaktoren bzw. Stressoren unterschiedlicher Arbeitsorte auf die Arbeitsbelastung, Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und subjektiv empfundene Produktivität der Beschäftigten erhoben. Dies sind zum einen Faktoren auf Ebene der Beschäftigten selbst, wie etwa Persönlichkeitscharakteristika (Herr et al., 2021), zum anderen sind es Faktoren, die mit den Gegebenheiten der Tätigkeit oder des Arbeitsortes an sich zu tun haben und im Kontext hybrider Arbeit relevant sind, wie etwa die Ausstattung des Home-Office Arbeitsplatzes oder die Lärmbelastung in der Arbeitsumgebung (Bergefurt

et al., 2022). Von Interesse sind hierbei die Quantifizierung der Effekte und ihrer Unsicherheiten unterschiedlicher Arbeitszeit und -ortsszenarien, auch im Kontext ihrer gesundheitlichen Auswirkungen.

Die Arbeit als die zentrale Funktionsgröße der Gesellschaft weist reziproke und komplexe Wirkungen auf sozioökonomische, technische, gesundheitliche und sozioökologische Systeme auf. Da die Tendenz der Arbeitsplatzverlagerung in das häusliche und vor allem digitale Ökosystem zur Aufhebung der originären Bedeutung und somit des individuellen Empfindens des Arbeits-, und Wohnortes führen kann und dadurch klare, durch das Individuum, empfundene Grenzen der Funktionalität, Identität und der Sinnhaftigkeit der häuslichen Umgebung, des Arbeitsplatzes und (Arbeits-)Ortes einer Zäsur und Neubewertung unterliegen können, wird ferner der mögliche Wandel von Sense of Place, der Ortsidentität im thematischen Kontext hybrider Arbeitsformen, empirisch erfasst. Durch die Erfassung der individuellen Attribuierung werden somit Rückschlüsse auf das gesundheitliche Wohlempfinden und damit die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der in hybriden Arbeitsmodellen arbeitenden Beschäftigten ergänzend eruiert.

Im Allgemeinen bezieht sich "Sense of Place" auf die emotionalen und kulturellen Verbindungen, die Menschen zu bestimmten Orten haben. Es ist ein komplexes Konzept, das individuelle und/oder kollektive Erfahrungen und Wahrnehmungen der Menschen umfasst (Foote, 2009). Der Sense of Place kann aus verschiedenen physischen und immateriellen Komponenten und Attributen entstehen und beschreibt wie Menschen mit einem Ort verbunden sind, ihn schätzen bzw. sich mit ihm identifizieren und wie dieser Ort ihre Identität und damit die Ortsidentität beeinflusst (Stedman, 2003). In wissenschaftlichen Publikationen wird betont, dass ein ausgeprägter Sense of Place positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Lebensqualität haben kann (Williams et al., 2012; Brown & Perkins 1992). In der Literatur wird das Konzept Sense of Place in unterschiedlichen räumlichen Dimensionen und Ausprägungen betrachtet (Lewicka, 2011; Foote, 2009). Das Spektrum reicht hierbei von der räumlichen Makroebene der Länder (Shamai & Ilatov, 2005) und Regionen (Nanzer, 2014) über die Mesoebene der Städte (Droseltis & Vignoles, 2010) bis hin zu der Mikroebene der Gemeinschaften (Atkinson, 2015), Arbeitsplätze (French, 2012) und Wohnorte (Anton et al., 2014; Erfami, 2022). Im gegenwärtigen Forschungsstand zu Sense of Place und Ortsidentität scheint jedoch ein kohärenter Ansatz für den Arbeitsplatz/Wohnort, insbesondere vor dem Hintergrund der Identifikation und des Wohlempfindens des Beschäftigten im Zuge der Entwicklungen von hybrider Arbeit zu fehlen. Im Sinne der Weiterentwicklung des Konstrukts Sense of Place (Cresswell, 2014; Miller et al., 2001) werden u. a Forschungsfragen bearbeitet, wie: Bewirkt die hybride Arbeit, ihr Vordringen in den privaten Wohnbereich, eine Solastalgie der Wohn-/Arbeitsorte? Also hier die subjektive Wahrnehmung des durch externe Ereignisse und Entwicklungen bewirkten individuellen oder kollektiven Verlustes bzw. ausgelöster Veränderung einer vertrauten Umgebung (Albrecht, 2006). Und trägt sie damit zur Beeinflussung des Wohlempfinden, der psychischen und physischen Gesundheit bei? Wie wirkt sich hybride Arbeit auf das Wohlempfinden und die Ortsidentifikation der Beschäftigten aus?

Mit den vorgestellten Forschungsansätzen wird somit ein Versuch unternommen, die ortsflexible, hybride Arbeit in einem breiteren holistischen Kontext zu untersuchen. In den beschriebenen Teilaspekten wird eine humanzentrierte Perspektive angenommen und die Beschäftigten, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden als zentrale Variablen in der komplexen Gleichung der hybriden, ortsflexiblen Arbeitsmodelle fokussiert. Hierbei werden insbesondere relevante Einflussfaktoren bzw. Stressoren unterschiedlicher Arbeitsorte auf die Arbeitsbelastung, Arbeitszufriedenheit, das Wohlbefinden sowie die subjektiv empfundene Produktivität der Beschäftigten in hybriden, ortsflexiblen Arbeitsmodellen berücksichtigt. Mit der Untersu

chung der organisatorischen betrieblichen Ansätze zur Institutionalisierung und Formalisierung der hybriden Arbeit in Betrieben soll ferner ein Beitrag geleistet werden, um die möglichen Wissenslücken regulatorischer Flexibilität für hybride Arbeitsmodelle zu schließen und zur Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Beschäftigten beizutragen. Unter der Annahme, dass der Sense of Place und die Ortsidentität, die Menschen einem Ort zuschreiben, konstruiert wird, um eine Abgrenzung zwischen den Orten herzustellen (Haartsen & Grote 2000), und dass die Entwicklung der Ortsidentität ein dynamischer Prozess ist (Paasi, 2001), wird untersucht inwiefern die Veränderung des Settings in der Funktionalität des Wohn-/Arbeitsorts im Zuge hybrider Arbeitsformen und der Verlagerung der Arbeitstätigkeit in das häusliche, digitale Ökosystem Auswirkungen auf das gesundheitliche Wohlempfinden der Beschäftigten haben kann. Des Weiteren wird untersucht, ob die Transformation der Arbeitsumgebung, die Entstehung neuer Arbeitsorte, die Arbeitsmotivation der Beschäftigten, ihre Identifikation mit der Arbeit und dem Arbeitgeber, sowie ihre Arbeitsleistung und die Arbeitszufriedenheit beeinflusst.

Literatur

Albrecht, G. (2006). Solastalgia. Alternatives Journal, 32(4/5), 34-36.

Albrecht, T., Kellner, T., & Loeffl, J. (2020). Wie arbeitest du heute? Veränderungen von Arbeits- und Organisationsstrukturen durch die Einführung von Home-Office in Zeiten der Covid-19 Pandemie. *https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24636.05767*

Anton, C. E., Lawrence, C. (2014): Home is Where the Heart is: The Effect of Place of Residence on Place Attachment and Community Participation. Journal of Environmental Psychology, 40, 451-461. *https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.10.007*

Atkinson, R. (2015). Losing one's place: Narratives of Neighbourhood Change, Market Injustice and Symbolic Displacement. Housing, Theory and Society 32 (4), 373-88. *https://doi.org/10.1080/14036096.2015.1053980*

Becker, C., Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). „Homeoffice in Corona-Zeiten – Sind Ausmaß und/oder Flexibilität wichtig für Arbeitszufriedenheit, soziale Unterstützung, Commitment und Arbeitsunterbrechungen?" Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 53(2), 173-187. *https://doi.org/10.1007/s11612-022-00630-z*

Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & de Kort, Y. (2022). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. Ergonomics, 1-18.

Billerbeck, J. (2022). Homeoffice ist Zankapfel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern– VDI nachrichten. VDI nachrichten - Das Nachrichtenportal für Ingenieure. *www.vdi-nachrichten.com/wirtschaft/recht/homeoffice-ist-zankapfel-zwischen-gewerkschaften-und-arbeitgebern/*. Zuletzt abgerufen 26.11.2022.

Bogenstahl, C., & Peters, R. (2021). Perspektiven eines hybriden Arbeitens im Homeoffice und im Büro. Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). *https://doi.org/10.5445/IR/1000131774*

Brown, B. B., & Perkins, D. D. (1992). Disruptions in place attachment. In I. Altman, & S. M. Low (Eds.), Place attachment (pp. 279-304). Springer. *https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-8753-4_13*

Cresswell, T. (2014): Place: An introduction (2nd ed.). John Wiley & Sons.

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

Droseltis, O./Vignoles, V. L. (2010). Towards an Integrative Model of Place Identification: Dimensionality and Predictors of Intrapersonal-Level Place Preferences. Journal of Environmental Psychology 30(1), 23-34. *https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.05.006*.

Flüter-Hoffmann, C., & Stettes, O. (2022a). Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie: Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA (Research Report Nr. 2/2022). IW-Report. *www.econstor.eu/handle/10419/249325*

Foote, K.E., Azaryahu (2009): Sense of Place. International Encyclopedia of Human Geography, 96-100. *https://doi.org/10.1016/B978-008044910-4.00998-6*

French, M. D. (2012). Sense of workplace: the role of place in the modern work environment. In Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Science.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken: Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten [Arbeitspapier]. ZEW-Kurzexpertise. *https://madoc.bib.uni-mannheim.de/62670/*

Hammermann, A., & Schmidt, J. (2020). Vereinbarkeit: Knapp die Hälfte wünscht sich eher eine klare Trennung von Familie und Beruf (Research Report Nr. 10/2020). IW-Kurzbericht. *www.econstor.eu/handle/10419/214176*

Hart, P., Sackl-Sharif, S., Gutounig, R., Taberhofer, A., & Rauter, R. (2022). Verteiltes Arbeiten während der COVID-19-Pandemie: Bestandsaufnahme, Diskriminierungspotenziale, Handlungsempfehlungen. In C. Pichler & C. Küffner (Hrsg.), Arbeit, Prekariat und COVID-19 (S. 99-117). Springer Fachmedien. *https://doi.org/10.1007/978-3-658-35997-3_6*

Haartsen, T., & Groote, P. (2000). Claiming rural identities. Dynamics, contexts, policies.

Hägerstrand, T. (1970, 1970/12/01). What about people in Regional Science? Papers of the Regional Science Association, 24(1), 6-21. *https://doi.org/10.1007/BF01936872*

Herr, R. M., van Vianen, A. E., Bosle, C., & Fischer, J. E. (2021). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. Current Psychology, 42, 2576-2590.
https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w

Lewicka, M. (2011). Place attachment: How far have we come in the last 40 years? Journal of environmental psychology, 31(3), 207-230. *https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.10.001*

Lott, Y. (2020). Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? (Research Report Nr. 54). WSI Report. *www.econstor.eu/handle/10419/225417*

Lott, Y., & Abendroth, A.-K. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. Community, Work & Family, 23(5), 593-611. *https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726*

Mierich, S. (2022). Orts- und zeitflexibles Arbeiten – Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. 64.

Miller, N.G., Erickson, A., Yust, B.L. (2001). Sense of Place in the Workplace: The Relationship Between Personal Objects and Job Satisfaction and Motivation. Journal of Interior Design 27, 35-44. *https://doi.org/10.1111/j.1939-1668.2001.tb00364.x*

Nanzer, B. (2014). Measuring Sense of Place: A Scale for Michigan. Administrative Theory & Praxis 26 (3): 362-381. *https://doi.org/10.1080/10841806.2004.11029457*.

Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. J., & Pfaff, H. (2020, August). Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Universität zu Köln.

Paasi, A. (2001). Europe as a social process and discourse: considerations of place, boundaries and identity. European Urban and Regional Studies, 8, 7-28. *https://doi.org/10.1177/096977640100800102*

Shamai, S./Ilatov. Z. (2005). "Measuring Sense of Place: Methodological Aspects." Tijdschrift voor economische en sociale geografie 96(5), 467-476. *https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2005.00479.x*

Stedman, R. C. (2003). Is it really just a social construction?: The contribution of the physical environment to sense of place. Society & Natural Resources, 16(8), 671-685. *https://doi.org/10.1080/08941920309189*

Williams, D. R., Patterson, M. E., Roggenbuck, J. W., & Watson, A. E. (2012). Beyond the commodity metaphor: Examining emotional and symbolic attachment to place. Leisure Sciences, 34(3), 229-246. *https://doi.org/10.1080/01490409209513155*

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 141, 51-68. *https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007*

Themenblock „Stressoren und Ressourcen mobiler Arbeit“

Bipartielle Arbeitsplätze – hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten – eine Analyse welcher Arbeitsort Einfluss auf das Stressempfinden hat

Kim Lara Hofmann & Svenja-Ellen Singer
HMKW Köln

Laut diversen Studien - unter anderem von der Techniker Krankenkasse (Techniker Krankenkasse, 2021) steigt das berufliche Stressempfinden jährlich an – die Kosten sowohl monetär als auch psychosozial sind immens, daher ist es zwingend notwendig die Entwicklungen seit der Pandemie und den damit einhergehenden Veränderungen genauer zu untersuchen. Für die folgende Analyse wurden zwei verschiedene Arbeitsplätze genauer untersucht, der Fernarbeitsplatz und der bipartielle Arbeitsplatz.

Als Arbeitsplatz wird ein „räumlicher Bereich des Arbeitssystems, in dem die Arbeitsaufgabe erfüllt wird“ (Luczak & Schlick, 2007, S.175) definiert. Da es noch keine einheitliche Begriffsbestimmung für Arbeitsplätze gibt, an welchen unterschiedliche Arbeitstätigkeiten an zwei verschiedenen Arbeitsorten ausgeführt werden, werden diese Arbeitsplatztypen im Folgenden als bipartielle Arbeitsplätze bezeichnet. Bipartielle Arbeitsplätze werden wie folgt definiert: Ein Arbeitsplatz, welcher sich in zwei standortunabhängige Arbeitsplätze, den primären Arbeitsplatz und in den sekundären Arbeitsplatz, aufteilt. Der primäre Arbeitsplatz beschreibt den bipartiellen Fernarbeitsplatz, an welchem eine Person ihre Haupttätigkeit ausführt, welche von zuhause nicht erledigt werden kann und wird somit als Hauptarbeitsplatz identifiziert. Um die Arbeit am primären Arbeitsplatz optimal ausführen zu können, ist der sekundäre Arbeitsplatz relevant. Der sekundäre Arbeitsplatz beschreibt den bipartiellen Heimarbeitsplatz, an welchem eine Person Aufgaben vorarbeitet, abarbeitet oder nacharbeitet. Die Vor- und Nachbereitung dieser Aufgaben ist relevant zur Ausführung der Arbeit am primären Arbeitsplatz.

Damit sind alle Arbeitslokalitäten in einen bipartiellen Arbeitsplatz eingeschlossen, die originär an mindestens zwei unterschiedlichen Lokalitäten stattfinden. Dazu zählen klassischerweise folgende Tätigkeiten: Lehrberufe, Außendienst, Architekten, und viele mehr. Durch den geteilten Arbeitsort kommt es zu vermehrten und anderen Stressoren im Vergleich dazu, wenn nur an einem festen Arbeitsort gearbeitet wird. Die Studie von Klief und Buchenau zeigt beispielsweise das Lehrer*innen zu vermehrten Überstunden unter der Woche sowie am Wochenende und in den Ferien neigen (Klief & Buchenau, 2017).

Die Stressoren des sekundären Arbeitsplatzes sind seit der Pandemie stärker in den Fokus gerückt, da immer mehr Menschen von zuhause aus arbeiten (Hans-Böckler-Stiftung, 2022). Dazu zählt vor allem die Schwierigkeit, Arbeit und Privatleben strikt trennen zu können (Lüdtke, 2019). Daraus resultiert das Problem, dass Beschäftigte an bipartiellen Arbeitsplätzen vermehrt an unzureichenden Erholungsphasen leiden, da es ihnen schwerfällt, mental von der Arbeit abzuschalten (Albrecht, 2016). Zudem wird den Beschäftigten an sekundären Arbeitsplätzen ein erhöhtes Maß an Selbstorganisation und Zeitmanagement abverlangt.

Die folgende Studie untersucht, inwieweit es spezielle Stressoren durch die getrennten Arbeitsorte gibt, da das Arbeitsmodell der geteilten Arbeitsplätze in Zukunft mit großer Wahrscheinlichkeit vermehrt genutzt wird. Aus den vorliegenden Erkenntnissen zugrundeliegender Forschungen resultiert die Forschungsfrage: Inwieweit unterscheidet sich das Stressempfinden von Beschäftigten an bipartiellen Arbeitsplätzen zu dem von reinen Fernarbeitsplätzen. Dabei umfassen Fernarbeitsplätze die Ausführung einer Tätigkeit, die rein im Büro oder im Betrieb stattfindet.

Es wurde eine quantitative Querschnittsanalyse gewählt, welche mittels Online-Fragebögen Datensätze generiert hat. Dabei wurden neben den Stressoren ebenfalls die Aspekte der Gesamtwochenarbeitszeit, Arbeitseffizienz und Arbeitsplatzbegebenheiten erhoben. An der Umfrage haben N = 239 Proband*innen teilgenommen, wobei 61,1 % weiblich waren und ein Durchschnittsalter von 38,7 Jahren auswiesen. Die Berufserfahrung der Teilnehmenden beträgt durchschnittlich M = 15,29 Jahre.

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse der Forschung dargelegt. In Abbildung 1 wird aufgezeigt, dass die Gesamtwochenarbeitszeit an bipartiellen Arbeitsplätzen (M = 36.51, SD = 10.314) signifikant über der Gesamtwochenarbeitszeit von reinen Fernarbeitsplätzen liegt (M = 32.99, SD = 14.062, t(148.204) = -2.034, p < .044). Dies lässt sich unter anderem dadurch begründen, dass bipartielle Arbeitsplätze auch durch einen Wechsel zwischen den Arbeitsplätzen charakterisiert werden. Dabei kann es zu unvorhersehbaren Einschränkungen, wie zum Beispiel Staus kommen (Ducki & Nguyen, 2016).

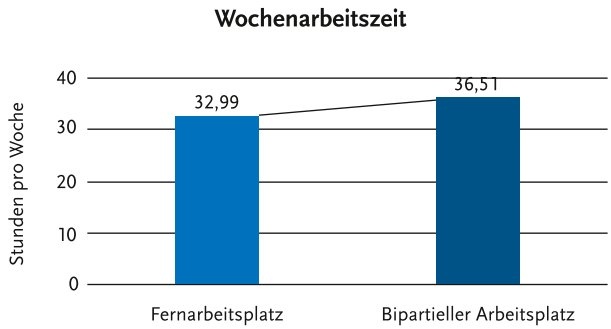

Abb.1 Wochenarbeitszeit an bipartiellen Arbeitsplätzen
Anmerkung: t(148.204) = -2.034, p < .044, α = 0.05, N = 239, * p < 0,05

Wird die „Arbeitseffizienz“ betrachtet, fällt es Beschäftigten an bipartiellen Fernarbeitsplätzen (M = 3.21, SD = 0.668) signifikant schwerer, ihre Arbeitsziele zu erreichen, im Vergleich zu Beschäftigten, welche an reinen Fernarbeitsplätzen arbeiten (M = 3.6, SD = 0.493, f(221) = 4.71, p < .001). Ebenso fällt es Beschäftigten an bipartiellen Fernarbeitsplätzen (M = 3.16, SD = 0.525) signifikant schwerer sich zu konzentrieren als an Fernarbeitsplätzen (M = 2.82, SD = 0.599, f(221) = 4.395 ,p < .001). Im Hinblick auf den Lärmpegel lässt sich herausstellen, dass dieser an bipartiellen Fernarbeitsplätzen (M = 2.22, SD = 0.849) signifikant häufiger als laut empfunden wird als an Fernarbeitsplätzen (M = 2.55, SD = 0.832, f(221) = 2.863, p < .005). Zudem liegt an bipartiellen Fernarbeitsplätzen (M = 2.61, SD = 0.790) eine signifikant höhere Ablenkungsgefahr vor als an Fernarbeitsplätzen (M = 2.10, SD =0.840, f(211) = -3.718, p < .001, Tabelle 1). Resultierend aus den Ergebnissen konnte somit nachgewiesen werden, dass die Arbeitseffizienz an bipartiellen Fernarbeitsplätzen geringer ist im Vergleich zur Arbeitseffizienz an Fernarbeitsplätzen.

Tab. 1 Arbeitseffizienz an bipartiellen Arbeitsplätzen

Item	Fernarbeitsplatz (n = 89)		Bipartieller Fernarbeitsplatz (n = 136)		t-Test	
	M	SD	M	SD	t(221)	p-value (t-Test)
Arbeitsziele	3.60	0.493	3.21	0.668	4.710	< .001**
Konzentration	3.16	0.525	2.82	0.599	4.395	< .001**
Lärmpegel	2.55	0.832	2.22	0.849	2.863	.005**
Pausenanzahl	2.62	0.931	2.65	0.865	(-0.216)	.830
Ablenkung	2.10	0.847	2.61	0.790	(-3.718)	< .001**

Anmerkung: Arbeitsziele (f(221) = 4.71 ,p < .001); Konzentration (f(221) = 4.395 ,p < .001); Lärmpegel (f(221) = 2.863 ,p < .005) und Ablenkung (f(211) = (- 3.718) ,p < .001), ** p <0.01

Die Arbeitsplatzbegebenheiten von bipartiellen Fernarbeitsplätzen (M = 3.43, SD = 0.706) und Fernarbeitsplätzen (M = 3.66, SD = 0.607) unterscheiden sich lediglich hinsichtlich des vollständigen Vorhandenseins von Arbeitsmaterialien signifikant (t(202.634) = -3.718, p < .011, Tabelle 2). Die weiteren Arbeitsplatzbegebenheiten weisen keine signifikanten Unterschiede auf.

Tab. 2 Arbeitsplatzgegebenheiten und Beschwerden an bipartiellen Arbeitsplätzen

Item	Nur Fernarbeitsplatz (n = 87)		Bipartieller Fernarbeitsplatz (n = 136)		Levene-Test	t-Test
	M	SD	M	SD	t(221)	p-value (t-Test)
Arbeitsmaterialien	3.66	0.607	3.43	0.706	t(202.634)=2.574	.011*
Verspannungen	2.33	0.844	2.18	0.781	12.785	.178
Technische Probleme	2.24	0.762	2.13	0.793	1.085	.279
Raumausstattung	3.05	0.791	3.09	0.873	(-0.365)	.715
Kopfschmerzen	1.68	0.723	1.89	0.823	(-1.962)	.051

Anmerkung: Vollständigkeit der Arbeitsmaterialen (t(202.634) = (-3.718), p < .011), Verspannungen (t(221= 12.785, p < .178), technische Probleme (t(221= 1.085, p < .278), Raumausstattung (t(221= (-0.365), p < .715) und Kopfschmerzen (t(221= (-1.962), p < .051), * p < 0.05

Dem ergänzend konnte ein weiterer signifikanter Unterschied zwischen bipartiellen Arbeitsplätzen (M = 2.664, SD = 0.595) und Fernarbeitsplätzen (M = 2.269, SD = 0.577) im Hinblick auf die erlebte Anspannung herausgestellt werden. Demnach beschreiben Beschäftigte an bipartiellen Arbeitsplätzen ihren emotionalen Zustand signifikant häufiger als emotional angespannt (t(221) = -2.592, p < .01, Abbildung 2). Dies kann ein Indikator dafür sein, dass sich Beschäftigte an bipartiellen Arbeitsplätzen häufiger während oder nach Ausübung der Arbeitstätigkeit gestresst fühlen. Die Feststellung basiert auf der Erkenntnis, dass es Beschäftigten an bipartiellen Arbeitsplätzen nur erschwert möglich ist, Arbeit und Privatleben strikt zu trennen (Rothland, 2013). Hierdurch können Beschäftigte lediglich eine geringe Distanz zur Arbeit aufbauen und das mentale Abschalten wird ihnen erschwert (Albrecht, 2016).

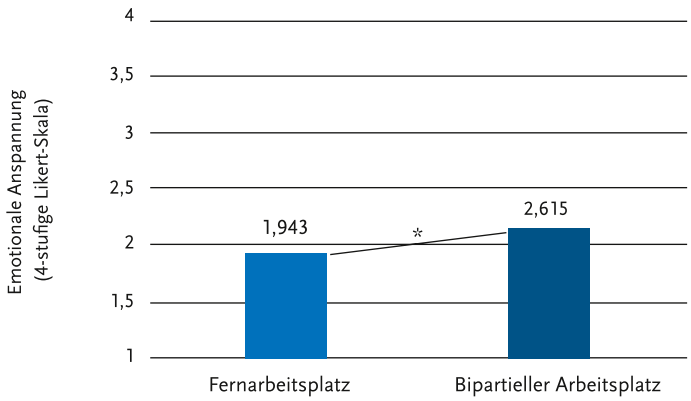

Abb. 2 Emotionale Anspannung an bipartiellen Arbeitsplätzen
Anmerkung: t(221) = -2.592, p < .01, * p < 0,05

Zusammenfassend konnte im Rahmen der Forschung herausgestellt werden, dass Beschäftigte an bipartiellen Arbeitsplätzen eine höhere Gesamtwochenarbeitszeit aufweisen und eine niedrigere Arbeitseffizienz aufzeigen als Beschäftigte an einem Fernarbeitsplatz. An diesem Punkt stellt sich heraus, dass es in Zukunft zu überprüfen gilt, welche Arbeitstätigkeiten besser am primären Arbeitsplatz und welche besser am sekundären Arbeitsplatz erledigt werden können. Dabei ist zu beachten, dass zu Zeiten der Pandemie eine große Herausforderung darin bestand, dass alle Familienmitglieder zuhause waren und eine Vielzahl von Variablen (Wohnungsgröße, Alter der Familienmitglieder, Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze, etc.) Einfluss auf diesen Punkt nehmen. Des Weiteren konnte anhand der Daten herausgestellt werden, dass Beschäftigte an bipartiellen Arbeitsplätzen und Fernarbeitsplätzen vergleichbare Arbeitsplatzbegebenheiten erleben, aber an ersteren nicht alle Arbeitsmaterialien vollständig vorhanden sind. Zudem leiden Beschäftigte von bipartiellen Arbeitsplätzen verstärkt unter einem angespannten emotionalen Zustand.

Basierend auf der Tatsache, dass in Zukunft immer mehr Arbeitsplätze eine bipartielle Arbeitsplatzstruktur aufweisen werden, ist es relevant zu erforschen, wie sich die bipartielle Arbeitsplatzsituation auf Teilzeitstellen und Vollzeitstellen auswirkt. In einem Langzeitvergleich des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023) konnte herausgestellt werden, dass Teilzeitbeschäftigte in den vergangenen Jahren eine deutlich höhere Steigerung in der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit aufweisen als Beschäftigte, welche in Vollzeitarbeitsstellen tätig sind.

Abschließend gilt es zu betonen, dass Stress am Arbeitsplatz und besonders am bipartiellen Arbeitsplatz zunehmend an Relevanz gewinnen wird. Immer mehr Menschen fühlen sich wegen ihres Arbeitsplatzes gestresst, wodurch eine Vielzahl von Arbeitnehmern an langfristigen Stressfolgen leidet. Aufgrund dessen ist es relevant, die Stressoren von bipartiellen Arbeitsplätzen herauszustellen und Wege zu finden, diese so gering wie möglich zu halten.

Literatur

Albrecht, C. (2016). Belastungserleben bei Lehrkräften und Ärzten: Neue Ansätze für berufsgruppenspezifische Prävention. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Hans-Böckler-Stiftung (2021). Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021. Statista. *https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/*

Ducki, A., & Nguyen, H. T. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3d

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2023). Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit pro Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland von 2001 bis 2022. Statista.
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/4047/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-arbeitszeit-pro-erwerbstaetigen/

Luczak, H. & Schlick, C. (2007). Gestaltung des Arbeitsplatzes. In Schuler, H. & Sonntag; K. (Hrsg.), Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie (1. Aufl., S. 175-183). Göttingen: Hogrefe Verlag.

Lüdtke, K. (2019). Stressbewältigung für Lehrkräfte: Eine empirische Studie. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Klief, S. S., & Buchenau, P. (2017). Der Anti-Stress-Trainer für Lehrer: Es geht uns alle an. Wiesbaden: Springer Gabler. *https://doi.org/10.1007/978-3-658-15955-9*

Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N., & Solga, M. (2018). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin, Heidelberg: Springer Publishing. *https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4*

Rothland, M. (2013). Beruf: Lehrer/Lehrerin – Arbeitsplatz: Schule Charakteristika der Arbeitstätigkeit und Bedingungen der Berufssituation. In Rothland M. (Hrsg.), Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf (2. Aufl., S. 21-39). Wiesbaden: Springer VS.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-18990-1

Techniker Krankenkasse. (2021). TK-Stressstudie 2021. Hamburg: Techniker Krankenkasse.
www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/tk-stressstudie-2021-2116458

Hybride Arbeitsmodelle und die Ausprägung psychischer Belastungen

Clara Picker-Roesch, Marcel Schweiker, Thomas Kraus & Jessica Lang
Institut für Arbeits-, Sozial und Umweltmedizin, RWTH Aachen University

Einleitung

Aufgrund der Covid-19 Pandemie und den damit einhergehenden Lockdowns und Home-Office Verordnungen hat sich das Arbeiten von zuhause in Deutschland deutlich verbreitet. Waren es vor der Pandemie 13 % der Beschäftigen, die regelmäßig im Home-Office gearbeitet haben, stieg der Anteil 2021 auf 25 % an (Statistisches Bundesamt, 2022). Daraus resultierte der Wunsch vieler Beschäftigen langfristig hybride Arbeitsmodelle beizubehalten (Bruch, 2022), während der Arbeitsschutz in dem Bereich bisher wenig betrachtet wurde. In früheren Studien wurden bereits Stressfaktoren bei Telearbeit erhoben (e.g. Eddleston & Mulki, 2017; Fonner & Roloff, 2012), um spezifische Belastungen im Home-Office zu erheben. Allerdings fand noch kein gezielter Belastungsvergleich von Arbeit zuhause und Arbeit im Büro statt, um gezielt Präventionsmaßnahmen zwischen diesen beiden Arbeitsstätten zu betrachten.

In der bisherigen psychologischen Stressforschung vor der Pandemie zeigte sich, dass eine positive soziale Beziehung zur Führungskraft mit einer vermehrten Nutzung von Home-Office assoziiert war und das insbesondere bei leistungsstarken Beschäftigten (Beham et al.,

2015). Diese Zusammenhänge gilt es nach der Pandemie zu betrachten, da durch sie alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Verhältnis zur Führungskraft im Lockdown von zu Hause aus arbeiten mussten. Mit Beginn der Lockdowns und kurzfristigen Home-Office Umstellungen standen viele Beschäftigte spontan vor großen Herausforderungen ihre Arbeit von zu Hause mit fehlender technischer Ausstattung, verringertem Kontakt zu Kolleg:innen und Führungskräften sowie zusätzlichen Stressoren durch die ungewohnte Situation und Angst vor Ansteckung (Dragano et al., 2021; Ipsen et al., 2021; Lee, 2021; Waizenegger et al., 2020) erledigen zu müssen.

Gleichzeitig bot das Home-Office in der Pandemie auch einige Chancen. Die Arbeit ohne Kolleg:innen kann zu effektiveren Leistungen, weniger Unterbrechungen und flexiblerer Arbeitseinteilung führen (z. B Abdullah et al., 2020; Ipsen et al., 2021).

Allerdings waren während der Pandemie Eltern, die aufgrund von Schul- und Kitaschließungen parallel zur Arbeit im Home-Office Kinder betreuten, vor besondere Herausforderungen gestellt. Durch die Doppelaufgabe berichteten sie von höheren Belastungen und geringerer Lebenszufriedenheit als Personen ohne Kinder (Calvano et al., 2022; Hübener et al., 2021). Besonders Frauen übernahmen während der Lockdowns mehr Versorgungsarbeit und zeigten eine geringere Produktivität und Zufriedenheit (Feng & Savani, 2020; Hübener et al., 2021; Kohlrausch & Zucco, 2020). Erhebungen zu den besonderen Arbeitsplatz-Belastungen von Eltern im Home-Office sind den Autor:innen nicht bekannt.

Nach den kurzfristigen Umstellungen aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen kommt es seit Mitte 2022 in vielen Bereichen zu einer langfristigen Etablierung von hybriden Arbeitsmodellen (Bruch, 2022). Dadurch rücken auch Arbeitsschutz und psychische Belastungsfaktoren in den Fokus, die bei diesen Modellen besonders betrachtet werden sollten. Es stellt sich die Frage, wie die Belastungsfaktoren je nach Arbeitsort ausgeprägt sind, ob sich diese im Verlauf der Pandemie verändert haben und ob sich Unterschiede auch bei Eltern zeigen.

Methode

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde eine digitale Fragebogen-Studie durchgeführt, bei der Personen teilnehmen konnten, die mindestens 19 Stunden pro Woche arbeiten und einen Teil davon regelmäßig im Home-Office verrichten. Die Befragung hatte drei Messzeitpunkte beginnend im Frühjahr 2020 bis Frühsommer 2022. Die Teilnehmenden wurden jeweils zu den Arbeitsplatz-Belastungen im Home-Office und im Büro befragt. Zusätzlich wurden verschiedene Rahmenbedingungen im Home-Office erhoben.

Insgesamt konnten 1.163 Datensätze (2020: 492; 2021: 497; 2022: 174) ausgewertet werden, wovon 55,5 % Frauen und 43,3 % Männer waren. Die weiteren 1,2 % gaben als Geschlecht divers an oder machten keine Angabe. Die Altersverteilung war wie folgt: 27,3 % der Teilnehmenden waren zwischen 18 und 30 Jahren alt, 26 % zwischen 31 und 40 Jahren, 16,8 % von 41 bis 50 Jahren, 25 % von 51 bis 60 und 4,7 % älter als 61 Jahre. Während der Arbeit im Home-Office übernahmen 16,3 % der Teilnehmenden auch die Kinderbetreuung, wovon 58,4 % Frauen waren.

Bei allen drei Messzeitpunkten wurde neben den demografischen und beruflichen Daten die Häufigkeit psychosozialer Arbeitsplatzcharakteristika mit sieben Subskalen des PsyGesund Instruments (Kuczynski et al., 2020) erhoben. Die Beschäftigten mussten die Belastungen jeweils für die Arbeit im Büro und für die Arbeit im Home-Office angeben. Die Auftretenshäufigkeiten werden mit einer 4-stufigen Likert Skala von 0 „nie“ bis 3 „meistens bzw. immer“

bewertet. Die Items wurden positiv kodiert, so dass ein hoher Wert für eine hohe Ausprägung der positiven Arbeitsbedingungen (im Sinne von Arbeitsplatzressourcen und nicht -stressoren) steht.

Zur Auswertung der Daten und Untersuchung der Forschungsfragen wurden t-Tests für abhängige Stichproben zwischen Büroarbeit und Arbeit im Home-Office zu allen drei Messzeitpunkten errechnet. Da die Stichproben unterschiedlich zusammengesetzt waren, werden querschnittliche Berechnungen durchgeführt. Zudem wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse zum zeitlichen Verlauf berechnet.

Ergebnisse

Die t-Tests zeigen signifikante Unterschiede zwischen dem Arbeiten zuhause und Arbeiten im Büro zu allen drei Messzeitpunkten in sechs der sieben untersuchten Kategorien. Höhere Werte und somit bessere Bedingungen zeigen sich im Home-Office in den Kategorien Arbeitskontinuität (Cohens d: .542-.778), emotionale Anforderungen (Cohens d: .412-.491) und Entscheidungsspielraum (Cohens d: .122 - .236). Im Vergleich dazu zeigen sich höhere Werte im Büro bei den Kategorien soziale Beziehung zur Führungskraft (Cohens d: .218 - .371) sowie zu Kolleg:innen (.227 - .240) und Aufgabenklarheit (Cohens d: .012 - .254). Die Kategorie Arbeitsintensität zeigt keine eindeutigen Unterschiede zwischen den Arbeitsorten.

Die Betrachtung der Gesamtergebnisse zu den Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz im Verlauf der Zeit, lässt erkennen, dass einzelne Kategorien im Home-Office (Entscheidungsspielraum, Aufgabenklarheit und soziale Beziehung zu Kolleg:innen) in der dritten Erhebung höhere Werte als zuvor aufzeigen. D. h. dass es hier über die Zeit zu Belastungsoptimierungen gekommen ist, wobei die Stichprobenzusammensetzung beachtet werden muss. Die grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Belastungsfaktoren im Home-Office und im Büro bleiben jedoch zeitlich stabil und zeigen keine statistische Signifikanz in einer Varianzanalyse.

Bei Eltern, die parallel Kinder im Home-Office betreuen, zeigen sich geringere Werte in den Kategorien Arbeitskontinuität (Cohens d: .466 - .624) und Arbeitsintensität (Cohens d: .252 - .366) im Home-Office in den Jahren 2020 und 2021. D. h. dass Eltern angaben, während der Pandemie häufiger in ihrer Arbeit unterbrochen zu werden und ein geringeres Arbeitspensum hatten. Der Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigte dabei keine signifikanten Unterschiede. 2022 übernahmen lediglich 14 Teilnehmende die Kinderbetreuung im Home-Office, so dass diese Gruppe nicht näher statistisch betrachtet werden konnte. Weitere arbeitsbezogene Belastungsfaktoren zeigten im Vergleich von Personen, die Kinder betreuen oder nicht, keinen Unterschied.

Diskussion

Die Studie zeigt deutliche Unterschiede zwischen den psychosozialen Risikofaktoren im Home-Office und im Büro. So profitiert die Arbeit im Büro von besseren sozialen Beziehungen zu Kolleg:innen und Führungskräften sowie einer erhöhten Aufgabenklarheit.

Während auf der anderen Seite im Home-Office eine höhere Arbeitskontinuität, ein größerer Entscheidungsspielraum und geringere emotionale Anforderungen für die Tätigkeiten von Nutzen sein kann. Im zeitlichen Verlauf kommt es zu leichten Belastungsoptimierungen in den Bereichen Entscheidungsspielraum, Aufgabenklarheit und soziale Beziehung zu Kolleg:innen bei der Arbeit im Home-Office. Für Eltern, die parallel im Home-Office Kinder betreuen, zeigen sich geringere Werte für Arbeitskontinuität und -intensität.

Einschränkend sollte erwähnt werden, dass keine längsschnittlichen Berechnungen aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzungen möglich waren. Zudem war die Stichprobengröße 2022 deutlich geringer als in den Jahren zuvor, was bei einem Vergleich zu beachten ist. Eine zusätzliche Analyse der Daten mithilfe eines Propensity Score Matchings (PSM) zur Annäherung an eine längsschnittliche Erhebung zeigte keine signifikante zeitliche Veränderung in den Belastungsfaktoren abhängig vom Arbeitsort und stützt somit die querschnittlichen Ergebnisse.

Die Studie impliziert, zukünftig die Vorteile beider Arbeitsorte bei hybriden Arbeitsmodellen zu nutzen. Falls die Arbeitsgestaltung es zulässt, wäre es sinnvoll Austausch im Team und mit der Führungskraft auf Tage im Büro zu legen. Die Beziehung zur Führungskraft ist nun nicht mehr entscheidend, ob überhaupt im Home-Office gearbeitet werden kann und sollte deshalb an Bürotagen gefördert werden. Das Home-Office kann im Gegensatz dazu langfristig für intensive und konzentrierte Arbeitsphasen genutzt werden sowie für eine freie Einteilung der Arbeitsaufgaben. Dadurch könnten Belastungsfaktoren für dieselbe Arbeitstätigkeit durch die Ausführung an den verschiedenen Arbeitsorten verringert werden.

Zukünftig wäre es sinnvoll diese Faktoren bei regelmäßig wechselndem Arbeitsort und etablierten hybriden Modellen zu untersuchen.

Literatur

Abdullah, N. A. A., Rahmat, N. H., Zawawi, F. Z., Khamsah, M. A. N., & Anuarsham, A. H. (2020). Coping with post covid-19: Can work from home be a new norm?. European Journal of Social Sciences Studies, 5(6). *http://dx.doi.org/10.46827/ejsss.v5i6.933*

Bruch, H. (2022). Hybrid Work – Empirische Bilanz und Perspektiven. *www.haufe.de/personal/hr-management/verbreitung-hybrides-arbeiten-entwicklung- und-perspektiven_80_562568.html* [Accessed February 14, 2023].

Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions–a vignette study among German managers. The International Journal of Human Resource Management, 26(11), 1385-1406.

Calvano, C., Engelke, L., Di Bella, J., Kindermann, J., Renneberg, B., & Winter, S. M. (2022). Families in the COVID-19 pandemic: parental stress, parent mental health and the occurrence of adverse childhood experiences – results of a representative survey in Germany. European Child & Adolescent Psychiatry, 31(7), 1-13. *https://doi.org/10.1007/s00787-021-01739-0*

Casjens, S., Taeger, D., Brüning, T., & Behrens, T. (2022). Altered mental distress among employees from different occupational groups and industries during the COVID-19 pandemic in Germany. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64(10), 874-880.

Dragano, N., Diebig, M., Faller, G., Honings, A., Hoven, H., Lang, J., Loerbroks, A., Lunau, T. (2021). Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie. Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19.

Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. Group & Organization Management, 42(3), 346-387. *https://doi.org/10.1177/1059601115619548*

Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. Gender in Management: An International Journal. *https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202*

Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. Communication Monographs, 79(2), 205-231. *https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000*

Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. PsyArXiv. *https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa*

Huebener, M., Waights, S., Spiess, C. K., Siegel, N. A., & Wagner, G. G. (2021). Parental well-being in times of Covid-19 in Germany. Review of Economics of the Household, 19(1), 91-122. *https://doi.org/10.1007/s11150-020-09529-4*

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1826. *https://doi.org/10.3390/ijerph18041826*

Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit (No. 40). WSI Policy Brief.

Kuczynski, I., Mädler, M., Taibi, Y., & Lang, J. (2020). The assessment of psychosocial work conditions and their relationship to well-being: a multi-study report. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(5), 1654. *https://doi.org/10.3390/ijerph17051654*

Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. *https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104*

Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. Biometrika, 70(1), 41-55. *https://doi.org/10.1093/biomet/70.1.41*

Statistisches Bundesamt, 2022. Ein Viertel aller Berufstätigen arbeitete 2021 im Home Office. *www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html*

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. European Journal of Information Systems, 29(4), 429-442. *https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417*

Privatleben und Beruf im Spannungsfeld: Implikationen ortsflexiblen Arbeitens für erwerbstätige Eltern

Ayhan Adams
Universität Osnabrück

Das Arbeiten von zu Hause ist spätestens seit der Corona-Pandemie eine häufig genutzte Möglichkeit, jenseits eines zentralen Arbeitsortes der Erwerbstätigkeit nachzugehen. Aus einer Vereinbarkeitsperspektive werden ortflexible Arbeitsarrangements klassisch als Möglichkeit gesehen, Anforderungen der Erwerbstätigkeit und des Privatlebens zu bewältigen und so Konflikte zwischen beiden Lebensbereichen zu vermeiden. Die Perspektive der flexible resources (Glavin & Schieman 2012) betont, dass das Arbeiten von zu Hause einen einfachen Wechsel zwischen den Lebensbereichen ermöglicht, da man familiäre Aufgaben wie das Anstellen einer Waschmaschine oder Mittagessen mit den Kindern besser in den Arbeitsalltag integrieren kann.

Gleichzeitig wird in der physischen Auflösung von Grenzen zwischen Beruf und Privatem gemäß der *greedy role perspective* (Glavin & Schieman 2012) eine Gefahr für die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche gesehen. Die in der Arbeit von zu Hause entstehenden unscharfen Trennlinien, bspw. durch ständige Erreichbarkeit, Antwortbereitschaft während der Freizeit oder der Möglichkeit zu jeder Uhrzeit zu arbeiten, können am Ende zu mehr Vereinbarkeitskonflikten führen.

Auf Basis dieser konkurrierenden Perspektiven auf die Auswirkungen ortflexiblen Arbeitens auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben präsentiert der Beitrag die Ergebnisse dreier Studien in Deutschland, die sich dem Zusammenhang für erwerbstätige Eltern mit unterschiedlichen Fokusse nähern.

- Unsere Ergebnisse zeigen, dass für Eltern mit minderjährigen Kindern im Haushalt häufigeres Arbeiten von zu Hause mit höheren Vereinbarkeitskonflikten verbunden ist. So unterstützen die Befunde die Annahmen der *greedy role perspective*. Diese legt nahe, dass vereinbarkeitsfördernde Effekte durch mehr Rollenkonflikte aufgehoben werden und Aufgaben des Erwerbslebens sogar stärker das Privat- und Familienleben beeinträchtigen (Schwarz et al. 2023).
- Dieser Zusammenhang lässt sich insbesondere in Berufen mit hohen Arbeitsanforderungen und hohem Berufsstatus feststellen. Dies deutet darauf hin, dass Personen mit mehr beruflicher Verantwortung eher von negativen Effekten der unscharfen Trennlinien und einer erschwerten individuellen Grenzziehung betroffen sind (Schwarz et al. 2023). Theoretisch unterstützen die Befunde so die *stress of higher status hypothesis* (Schieman et al. 2006).
- Ein weiterer Fokus wurde auf die Mechanismen des Zusammenhangs zwischen der Häufigkeit von zu Hause zu arbeiten und der Höhe von Vereinbarkeitskonflikten gelegt. Die Befunde zeigen, dass der oben beschriebene Zusammenhang mehrheitlich auf unscharfe Trennlinien zwischen Erwerbs- und Privatleben zurückgeführt werden kann. Dies legt nahe, dass die Konsequenzen ortsflexiblen Arbeitens durch das Aufweichen von Grenzen – das sogenannte *boundary blurring* – entstehen (Adams & Schwarz).
- Gemäß der Theorie unterschiedlich durchlässiger Grenzen zwischen Beruf und Privatem zwischen Männern und Frauen (Pleck 1977) wurden hier geschlechtsspezifische Unterschiede erwartet. Diese zeigen sich im Detail der betrachteten Mechanismen des Zusammenspiels zwischen ortsflexiblem Arbeitens, der Entgrenzung von Arbeit und Jobanforderungen. Unabhängig davon deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Konsequenzen für Vereinbarkeitskonflikte von Müttern und Vätern ähnlich sind.

- In einer dritten Studie wurde der Fokus auf die Schlafdauer als gesundheitsrelevantes Merkmal gelegt. Hier zeigen die Ergebnisse, dass die Häufigkeit von zu Hause zu arbeiten mit einem geringeren Risiko sechs Stunden oder weniger pro Nacht zu schlafen assoziiert ist. Gleichzeitig sind die angesprochenen Vereinbarkeitskonflikte und der positive Zusammenhang zwischen ortsflexiblem Arbeiten mit einem höheren Risiko zu wenig zu schlafen verbunden (Golsch & Adams).
- Genderspezifische Analysen legen nahe, dass die positive Assoziation stärker für Väter ausgeprägt ist. Umgekehrt besteht der nachteilige Zusammenhang unter Kurzschlaf zu leiden insbesondere für Mütter und wird zudem über erhöhte Vereinbarkeitskonflikte vermittelt-. So deuten die Befunde auf die Komplexität bei der Betrachtung möglicher positiver und negativer Folgen des Arbeitens von zu Hause – auch aus geschlechtsspezifischer Perspektive und sind von besonderer Bedeutung, da Kurzschlaf auf Dauer die physische und psychische Gesundheit auf vielfältige Weise beeinträchtigen kann (Golsch & Adams).

In den Befunden wird deutlich, dass Arbeiten von zu Hause mit Herausforderungen bezüglich der beruflich-privaten Vereinbarkeit für Eltern in Zusammenhang steht. Dabei scheinen Begleitumstände des Jobs, des Arbeitsumfelds und der Unternehmenskultur eine Rolle zu spielen. Zudem ist wie die Befunde zur Schlafdauer zeigen, nicht von einem rein negativen Zusammenhang auszugehen, der auch nach Geschlecht mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf variieren kann.

Für eine effektive/nachhaltige Umsetzung ortsflexibler Arbeitsarrangements können verbindliche Regelungen zu Erreichbarkeit und Arbeitszeiten implementiert werden, die die Entstehung von Vereinbarkeitskonflikte samt ihren Konsequenzen auf Gesundheit, Privat- und Berufsleben erschweren. Weiterhin können Formate wie Schulungen zum reflektierteren Umgang mit orts- aber auch zeitflexiblem Arbeiten für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende von Vorteil sein und sich positiv auf Gesundheit, Produktivität und Vereinbarkeit von allen Beteiligten auswirken.

Studien

Adams, A. & Schwarz, A.. Blurred lines. The implications of boundary blurring and high-demand work on work-family conflicts in telework arrangements. In Begutachtung.

Golsch, K. & Adams, A.. Sleep duration, work-to-family conflicts and telecommuting: A mediation analysis among German mothers and fathers. In Begutachtung.

Schwarz, A., Adams, A. & Golsch, K. (2023). Does Telework Mediate the Impact of Occupational Status on Work-to-Family Conflicts? An Investigation of Conditional Effects of Gender and the COVID-19 Pandemic. Abendroth, A.-K. und Lükemann, L. (Hrsg.) Flexible Work and the Family (Contemporary Perspectives in Family Research, Vol. 21), p. 101-127. Emerald Publishing Limited: Bingley. *https://doi.org/10.1108/S1530-353520230000021004*

Literatur

Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict. Work and Occupations 39(1): 71-98. *https://doi.org/10.1177/0730888411406295*

Pleck, Joseph H. (1977). The work-family role system. Social Problems 24(4): 417–427. *https://doi.org/10.1525/sp.1977.24.4.03a00040*

Schieman, S., Whitestone Y. K. & van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. Journal of Health and Social Behaviour 47(3): 2422-57. *https://doi.org/10.1177/002214650604700304*

Ähnlich oder doch verschieden? Unterschiede in der Erholung am Feierabend an Homeoffice- und Officetagen

Jan Sinner & Verena C. Haun
Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Homeoffice ist insbesondere seit der COVID-19 Pandemie nicht mehr aus dem Arbeitsleben wegzudenken. Auch zukünftig wird ein relevanter Anteil der Arbeitnehmenden zumindest tageweise im Homeoffice arbeiten. Frühere Forschung zeigt, dass bei einer Tätigkeit im Homeoffice durch die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben Erholungsprozesse erschwert sein können. Erholungsprozesse nach der Arbeit sind für die langfristige Gesundheit von entscheidender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu wissen, ob auf die Erholung nach Homeofficetagen besonders geachtet werden sollte. Bislang gibt es jedoch kaum Erkenntnisse dazu, ob bei hybriden Arbeitsmodellen die Erholung nach Tagen im Homeoffice tatsächlich schwerer fallen kann, als nach Arbeitstagen am üblichen Arbeitsplatz vor Ort und wie Unterschiede in der Erholung ggf. erklärbar sind.

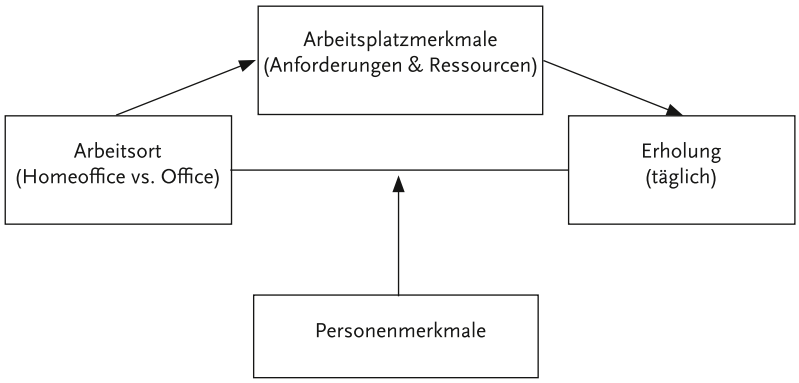

Abb. 1 Studienmodell

Um diese Frage zu beantworten, wurde eine Untersuchung mit 88 deutschsprachigen Berufstätigen im Zeitraum zwischen Oktober und Dezember 2022 durchgeführt. Für jeweils zwei Arbeitswochen haben die Teilnehmenden dreimal täglich (morgens vor der Arbeit, abends nach Feierabend und nachts vor dem Zubettgehen) kurze Fragebögen ausgefüllt. Einschlusskriterien waren Volljährigkeit, mindestens 15 Stunden Arbeitszeit pro Woche und das Arbeiten aus dem Homeoffice an mindestens einem Tag pro Woche. Ausgewertet wurden die Daten mittels Multilevelanalyse, um einen Vergleich zwischen Tagen mit (MW = 3,6 Tage/Person) und ohne Homeoffice (MW = 2,8 Tage/Person) zu ermöglichen. Neben dem Befinden nach der Arbeit und vor dem Zubettgehen wurden die vier zentralen Erholungserfahrungen Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Mastery und Kontrolle als Erholungsindikatoren erfasst. Zusätzlich wurden täglich erlebte Anforderungen und Ressourcen während des Arbeitstags erfasst, da sich in früheren Studien gezeigt hat, dass Arbeitsanforderungen und -ressourcen Erholungsprozesse beeinflussen.

Die Ergebnisse zeigen, dass es Unterschiede zwischen Homeoffice und Officetagen bezüglich des Befindens, nicht jedoch in Hinblick auf die Erholungserfahrungen am Abend der entsprechenden Tage gibt. Zudem berichten Personen unterschiedliche Arbeitsanforderungen und Ressourcen an Homeoffice- und Officetagen. Diese Arbeitsplatzmerkmale mediieren den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsort und dem Befinden bzw. den Erholungserfahrungen. Dabei zeigte sich, dass Personen mit einer starken Präferenz zur Segmentierung zwischen Arbeits- und Privatleben an Arbeitstagen im Office mehr Kontrolle wahrnehmen. Implikationen für Forschung und Praxis werden diskutiert.

Themenblock „Individuelle und organisatorische Ansätze zur Gestaltung mobiler Arbeit“

Hybride Arbeit: Die Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsaufgaben und Merkmalen des Arbeitsortes

Kerstin Rieder
Hochschule Aalen

Einleitung

Seit Beginn der Corona-Pandemie wurde die Forschung zu orts- und zeitflexibler Arbeit erheblich intensiviert. Insbesondere mobile Arbeit in Form von Homeoffice geriet verstärkt in den Blick. Zentrale Themen waren:

- **Vor- und Nachteile** der Arbeit im Homeoffice (z. B Backhaus & Beermann, 2021; Bonin et al., 2020; Dettmers & Plückhahn, 2021);
- **Folgen** der Arbeit im Homeoffice für **Gesundheit, Produktivität** sowie **Vereinbarkeit** der Erwerbsarbeit mit dem privaten Leben (z. B Feinstein, Habich & Spilker, 2021; Kortsch, Rehwaldt, Schwake & Licari, 2022; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka & Inoue, 2021; Wöhrmann & Ebner, 2021; Wütschert, Romano-Pereira, Suter, Schulze & Elfering, 2022);
- **Empfehlungen zum Umfang** an Homeoffice (z. B Frodermann, Grunau, Haas & Müller, 2021).

Aus vorliegenden Studien werden typische Vor- und Nachteile sowie Folgen für die Beschäftigten und die Unternehmen deutlich. Zugleich zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Dies wird so interpretiert, dass hierfür u. a. unterschiedliche Aufgaben verantwortlich sind (De Vincenzi, Pansini, Ferrara, Buonomo & Benevene, 2022). Auch wird deutlich, dass die Mehrzahl der Mitarbeitenden einen flexiblen Umfang an Homeoffice wünscht (Frodermann et al., 2021). Im Folgenden wird deshalb die These vertreten, dass der **Fit** zwischen den arbeitsortbezogenen Bedingungen und den jeweiligen **Arbeitsaufgaben** sowie den dabei verfolgten **Zielen** in der Forschung stärker berücksichtigt werden sollte. Diese These wird im ersten Schritt mit Bezug auf theoretische Modelle und im zweiten Schritt auf der Grundlage der Ergebnisse empirischer Studien begründet.

Bedeutung des Fit von Arbeitsbedingungen und Zielen: Theoretische Modelle

Für Forschung zu Arbeit und Gesundheit wird häufig das **Job Demands-Resources Modell** genutzt (Bakker & Demerouti, 2017). In diesem Modell wird angenommen, dass Arbeitsbedingungen so gestaltet werden sollten, dass sie das Erreichen von Zielen unterstützen. Konkret sollten Ressourcen gestärkt werden, da sie wichtig sind, um Ziele zu erreichen (ebd.). Anforderungen (Demands) hingegen sollten abgebaut werden, da sie Aufwand verursachen und speziell von Hindrance Demands wird angenommen, dass sie das Erreichen wichtiger Ziele erschweren (ebd.).

Noch differenziertere Überlegungen zur Rolle der Arbeitsbedingungen für die Zielerreichung wurden in der **Handlungsregulationstheorie** entwickelt. So wird ausgehend vom Modell der hierarchisch-sequentiellen Handlungsorganisation angenommen, dass die Verfügbarkeit über Entscheidungen auf höheren Ebenen der Handlungsregulation eine flexible Anpassung des Vorgehens, zum Beispiel bei unerwarteten Veränderungen, erleichtert (Oesterreich, 1981; Volpert, 1994). Dementsprechend werden **Ressourcen** wie der Entscheidungsspielraum positiv bewertet, da sie die Erreichbarkeit von Zielen erleichtern.

Im Unterschied dazu werden **Belastungen** definiert als Durchführungsbedingungen der Arbeit, die in Widerspruch zum Erreichen der Ziele der Aufgabe stehen (Oesterreich, Leitner & Resch, 2000). Belastungen umfassen Regulationsüberforderungen und Regulationshindernisse. Unter **Regulationsüberforderungen** werden Bedingungen verstanden, die kurzfristig gut bewältigbar sind, jedoch langfristig die menschliche Regulationsfähigkeit überfordern. Beispiele sind Zeitdruck oder Lärm. **Regulationshindernisse** sind durch Unterbrechungen oder Erschwerungen gekennzeichnet, die zusätzlichen Aufwand erzeugen. In beiden Fällen führen Belastungen dazu, dass das Erreichen der innerhalb der Aufgaben angestrebten Ziele erschwert wird.

Entsprechend dieser Überlegungen erfolgt in handlungsregulationstheoretisch fundierten Verfahren die Arbeitsanalyse und -gestaltung **aufgabenbezogen**. Damit lässt sich die Passung von Zielen der Aufgabe einerseits und den Rahmenbedingungen ihrer Durchführung andererseits überprüfen.

Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsort und Arbeitsaufgabe: Empirische Befunde

In dem Verbundprojekt *Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit – prentimo*[2] wurde untersucht, welche Rolle **mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen** für das Erleben mobiler Arbeit sowie für positive und negative Merkmale der Gesundheit spielen. Hierzu wurde eine Stichprobe von 407 berufsbedingt mobil Beschäftigten aus vier Unternehmen befragt. Für die Erhebung wurde der in prentimo entwickelte Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit (Amobil, Kraus & Rieder, 2018) eingesetzt. Die Auswertung erfolgte mittels multipler hierarchischer Regression. Die Ergebnisse zeigen, dass die **mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung** ein Prädiktor für das positive Erleben berufsbedingt mobiler Arbeit sowie für die Arbeitsfreude der mobil Beschäftigten ist (Rieder, Kraus & Vogl, 2019; Rieder, Kraus & Vogl, 2020). Dies verweist auf die Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsaufgaben und Durchführungsbedingungen unterwegs. Darüber hinaus zeigt sich, dass der **mobilitätsbezogene Handlungsspielraum** ein Prädiktor für das positive Erleben mobiler Arbeit sowie für ein (geringes) Burnout-Risiko ist (Rieder, Kraus & Vogl, 2019; Kraus & Rieder, 2019). Dieses Ergebnis zeigt, dass Spielräume für die flexible Gestaltung der Mobilität durch die Mitarbeitenden eine wichtige Ressource bei mobiler Arbeit darstellen.

Der Fit zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und Merkmalen des Arbeitsortes wird auch in der Forschung zu **Open Plan Offices und Activity Based Working** untersucht. Diese zeigt, dass die Gesundheit und die Produktivität der Beschäftigten am positivsten ausgeprägt sind, wenn Mitarbeitende den Arbeitsort flexibel an ihre aktuellen Arbeitsaufgaben und ihre Bedürfnisse anpassen können (vgl. das Review von Gerlitz & Hülsbeck, 2023). Aktuell werden Überlegungen zum Fit zwischen Arbeitsort und Bedürfnissen der Mitarbeitenden auch auf hybride Arbeit übertragen. Dabei wird die Bedeutung des **Privacy Fit** (Weber et al., 2023) in den Blick genommen. Erste Ergebnisse bestätigen dessen Bedeutung für die Gesundheit der Mitarbeitenden.

[2] Das Verbundprojekt wurde von Januar 2016 bis April 2019 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger PTKA (Karlsruher Institut für Technologie – KIT) betreut *(www.prentimo.de)*.

Fazit und Ausblick

Die Forschung zu Homeoffice und hybrider Arbeit konzentriert sich häufig auf aufgabenübergreifende Aussagen. Ausgehend von theoretischen Überlegungen und ersten empirischen Ergebnissen sollte der **Fit zwischen Arbeitsort und Arbeitsaufgaben** in zukünftigen Studien stärker in den Blick genommen werden. Um ein noch vollständigeres Bild zu erhalten, sollten darüber hinaus persönliche Präferenzen sowie Aufgaben im Rahmen der **Haus- und Familienarbeit** einbezogen werden.

Literatur

Backhaus, N. & Beermann, B. (2021). Arbeiten von zu Hause und überall? Herausforderungen zeit- und ortflexibler Arbeit aus Sicht des Arbeitsschutzes. DGUV forum, 21,19-22.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285. *https://doi.org/10.1037/ocp0000056*

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A., & Steffes, S. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Institute of Labor Economics (IZA) No. 99). Institute of Labor Economics (IZA). *https://econpapers.repec.org/paper/izaizarrs/99.htm*

De Vincenzi, C., Pansini, M., Ferrara, B., Buonomo, I. & Benevene, P. (2022). Consequences of COVID-19 on Employees in Remote Working: Challenges, Risks and Opportunities An Evidence-Based Literature Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), 11672. *https://doi.org/10.3390/ijerph191811672*

Dettmers, J. & Plückhahn, W. (2021). Suddenly Working From Home! Zeitschrift Für Arbeits- und Organisationspsychologie, 66(3), 113-128. *https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000374*

Feinstein, I., Habich, J. & Spilker, M. (2021). Home Office Frustpotenzial: Back to Office. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung. *www.bertelsmann-stiftung.de/en/themen/aktuelle-meldungen/2021/november/home-office-frustpotenzial-back-to-office*

Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht, No. 05. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *www.econstor.eu/bitstream/10419/234218/1/kb2021-05.pdf*

Gerlitz, A. & Hülsbeck, M. (2023). The productivity tax of new office concepts: a comparative review of open-plan offices, activity-based working, and single-office concepts. Management Review Quaterly. *https://doi.org/10.1007/s11301-022-00316-2*

Kortsch, T., Rehwaldt, R., Schwake, M.E. & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(15), 9117. *https://doi.org/10.3390/ijerph19159117*

Kraus, S. & Rieder, K. (2018). Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit – Amobil. Aalen: Hochschule Aalen. *www.prentimo.de/fragebogen-amobil*

Kraus, S. & Rieder, K. (2019). Mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen und interessierte Selbstgefährdung: Bedeutung für die psychische Gesundheit. Wirtschaftspsychologie, 21, 6-16.

Oesterreich, R. (1981). Handlungsregulation und Kontrolle. München: Urban & Schwarzenbeck.

Oesterreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000). RHIA/VERA-Produktion. Göttingen: Hogrefe.

Rieder, K., Kraus, S. & Vogl, G. (2019). Mobile Arbeit: Arbeitsbedingungen und Erleben. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen (S. 104-114). Berlin: Springer.

Rieder, K., Kraus, S. & Vogl, G. (2020). On the road again: Wie kann die Arbeitsgestaltung zur Arbeitsfreude bei mobiler Arbeit beitragen? Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 27, 21-36. *https://doi.org/10.1007/s11613-020-00635-x*

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. New Technology, Work and Employment, 27, 193-207. *https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x*

Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. Frontiers in Psychology, 12, 730969. *https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969*

Volpert, W. (1994). Das Modell der hierarchisch-sequentiellen Handlungsorganisation. In ders. (Hrsg.), Wider die Maschinenmodelle des Handelns. Aufsätze zur Handlungsregulationstheorie (S. 15-37). Lengerich: Pabst.

Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Teoh, K., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T. & Windlinger, L. (2023). Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions. Frontiers in Psychology, 14, 1155118. *https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155118*

Wöhrmann, A. M. & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. New Technology, Work and Employment, 36, 348-370. *https://doi.org/10.1111/ntwe.12208*

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, 839-852. *https://doi.org/10.3233/WOR-205239*

Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben in einer grenzenlosen Arbeitswelt

Nicolas Müller & Regina Kempen
Hochschule Aalen

Durch das hybride, ortsflexible und multilokale Arbeiten verschwimmen die Grenzen zwischen dem Berufs- und Privatleben zunehmend (Allen et al., 2014; Kniffin et al., 2021; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Rofcanin & Anand, 2020). In den vergangenen Jahren erwies sich die Literatur über das *Boundary Management* (BM; Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) daher als nützlich, um die mit dieser Entgrenzung der Arbeit verbundenen Entwicklungen zu erforschen (Allen et al., 2014, 2021).

Beitrag zum Forschungsfeld

Die BM-Forschung widmet sich der Frage, wie Berufstätige die Grenzen zwischen verschiedenen Lebensbereichen gestalten. Berufstätige können hierfür verschiedene BM-Strategien nutzen, die entweder auf die Trennung (sog. *Segmentation*) oder auf die Vermischung (sog. *Integration*) von Berufs- und Privatleben abzielen (Allen et al., 2014). Integration und Segmentation werden dabei als Endpunkte eines Kontinuums verstanden (Ashforth et al., 2000) und sind jeweils mit Vor- und Nachteilen verbunden (Wepfer et al., 2018). Die Gestaltung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben kann je nach betrachteter Richtung (Berufsleben–Privatleben versus Privatleben – Berufsleben) unterschiedlich sein (Kossek & Lautsch, 2012). Zum Beispiel versuchen einige Berufstätige, berufliche Einflüsse vom Privatleben fernzuhalten (z. B. indem sie während der Freizeit nicht an die Arbeit denken und keine Anrufe von Kolleginnen und Kollegen entgegennehmen), während sie private Angelegenheiten in das Berufsleben integrieren (z. B. indem sie während der Arbeitszeit mit Familienmitgliedern telefonieren und sich mit Kolleginnen und Kollegen über Freizeitaktivitäten unterhalten).

Die hier vorgestellte BM-Forschung legt den Fokus auf zwei Bereiche, die bisher wenig Beachtung fanden oder als besonders bedeutsam für praktische Anwendungen gelten. Eine Forschungsfrage betrifft die *Vorbedingungen des BM*. Während frühere Studien hauptsächlich die Konsequenzen des BM adressierten (z. B Chen et al., 2009; Rothbard et al., 2005; Wepfer et al., 2018), rückt nun die Frage in den Fokus, warum und wann Berufstätige eher segmentieren oder integrieren (Hecht et al., 2022; Palm et al., 2020). Besonderes Interesse besteht an den zeitlichen Dynamiken des BM (Allen et al., 2019; Allen & French, 2023) und Veränderungen von Tag zu Tag (Hecht et al., 2022; Mueller et al., in press; van Steenbergen et al., 2018). Diese Perspektive fasst Veränderungen in den BM-Präferenzen als Schwankungen (State-Anteil) um das für eine Person charakteristische Baseline-Niveau (Trait-Anteil) auf (Hecht et al., 2022; Mueller et al., in press). Konkret steht im Fokus unserer Forschung, welche Faktoren sowohl für Unterschiede zwischen Personen als auch für Veränderungen innerhalb von Personen verantwortlich sind.

Eine weitere Forschungsfrage betrifft den *Fit im BM*. Die BM-Forschung betont die Bedeutung der Übereinstimmung zwischen den BM-Präferenzen und dem tatsächlichen BM-Verhalten für praktische Anwendungen (Ammons, 2013; Chen et al., 2009; Kreiner, 2006; Michel et al., 2022). Die BM-Präferenzen repräsentieren die von einer Person präferierten Formen der Grenzgestaltung im Sinne von Integration oder Segmentation (Kreiner, 2006) und gelten als wichtige Vorbedingungen für das tatsächlich im Alltag gezeigte BM-Verhalten (Palm et al., 2020). Externe Umstände im beruflichen und privaten Kontext beeinflussen den Fit zwischen Präferenzen und Verhalten (Chen et al., 2009; Palm et al., 2020), einschließlich organisationaler Richtlinien, familiärer Erwartungen und äußerer Gegebenheiten (z. B. Wohnsituation, Arbeitsvertrag). Hierbei stellt die Person – Environment Fit Theory (Kristof-Brown & Guay, 2011) ein wichtiges Erklärungsmodell dar. Nach dieser Theorie führt eine hohe Passung

zwischen individuellen Faktoren (z. B. den BM-Präferenzen) und Faktoren aufseiten des Umfelds (z. B. organisationale Richtlinien, familiäre Erwartungen) zu positiven Konsequenzen, während eine niedrige Passung mit negativen Konsequenzen verbunden ist. Es bleibt jedoch noch zu erforschen, wie der Fit im beruflichen Alltag durch konkrete Maßnahmen der Organisation oder die Qualifizierung der Individuen gefördert werden kann.

Zentrale Erkenntnisse der Forschung

Kürzlich durchgeführte Tagebuchstudien zu den Vorbedingungen des BM haben gezeigt, dass die BM-Präferenzen von Berufstätigen täglichen Schwankungen unterliegen (Mueller et al., 2023, in press). Diese Schwankungen hängen mit dem Belastungserleben (Mueller et al., in press) und dem affektiven Erleben (Mueller et al., 2023) zusammen. Insgesamt zeigt sich, dass Berufstätige an Tagen, an denen sie negativen Ereignissen und hohen Belastungen ausgesetzt sind, eine verstärkte Segmentation präferieren, während an Tagen mit positiven Situationen mehr Integration gewünscht wird. Für das tägliche Belastungserleben konnte die kausale Richtung dieser Zusammenhänge in einer experimentellen Studie bestätigt werden (Mueller et al., in press). In dieser Studie berichteten die Versuchsteilnehmenden ihre hypothetischen BM-Präferenzen in Situationsbeschreibungen, in denen das Ausmaß and Stressoren im Berufs- und Privatleben experimentell manipuliert wurde.

Die beschriebenen Effekte lassen vermuten, dass die Präferenz für den Umgang mit den Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben von den beruflichen und privaten Anforderungen sowie Ressourcen beeinflusst wird (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Berufstätige präferieren möglicherweise in Abhängigkeit der tagesaktuellen Anforderungen und Ressourcen eine unterschiedliche Form der Grenzgestaltung, um ein möglichst gutes Zusammenspiel zwischen Berufs- und Privatleben (d. h. möglichst wenige negative und viele positive Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen) herzustellen.

Bisherige Forschungsarbeiten zum Fit im BM betonen dessen großes Potential für die Praxis. Hinsichtlich organisationaler Maßnahmen demonstrierte eine kürzlich publizierte Studie mit einem experimentellen Studiendesign, dass die Effekte einer organisationalen Richtlinie zur Begrenzung der berufsbezogenen Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit von den BM-Präferenzen der Beschäftigten abhängen (Mueller & Kempen, 2023b). Während Berufstätige mit einer Segmentationspräferenz von der Begrenzung der berufsbezogenen Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit profitieren, können Berufstätige mit einer ausgeprägten Integrationspräferenz im schlimmsten Fall Nachteile daraus erleben. Dies gilt für die Zufriedenheit, das organisationale Commitment, die emotionale Erschöpfung und das Arbeitsengagement.

Neben Maßnahmen auf organisationaler Ebene sind auch individuelle Möglichkeiten zur Förderung des Fit im BM von praktischer Relevanz. Berufstätige sollten über ihr individuelles BM reflektieren und nach Strategien suchen, um die Übereinstimmung zwischen ihren BM-Präferenzen und dem BM-Verhalten zu erhöhen. Auf Basis der Forschungsbefunde über den Fit und die täglichen Schwankungen im BM wurde ein handlungsregulatorisch begründetes Trainings- und Coachingkonzept entwickelt (Mueller & Kempen, in press). In diesem Trainings- und Coachingkonzept setzen sich die Teilnehmenden ein individuelles BM-Ziel, das sie über einen zweiwöchigen Zeitraum verfolgen sollen. Eine täglich stattfindende Reflexion über das BM, den Grad der Zielerreichung und zu aktivierende Ressourcen sollen die Teilnehmenden bei der Zielverfolgung unterstützen. Vorläufige Ergebnisse einer randomisierten kontrollierten Interventionsstudie bestätigen die Effektivität dieses Trainings- und Coachingkonzepts in Form einer Erhöhung des Fit im BM und einer Verbesserung der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Mueller & Kempen, 2023a).

Offene Fragen und Forschungslücken

Insgesamt bieten die beschriebenen Forschungsbefunde einen Rahmen für zukünftige BM-Forschungsarbeiten im Kontext des hybriden, mobilen und ortsflexiblen Arbeitens. Es könnte etwa interessant sein, sich verstärkt den verschiedenen Ebenen des BM zu widmen und die individuellen Baselines (interindividuelle Ebene) sowie die Schwankungen um diese Baselines (intraindividuelle Ebene) zu adressieren (Mueller et al., 2023). Weitestgehend unklar ist beispielsweise, wie die Unterschiede in den individuellen Baselines zustande kommen und ob sie sich über den Zeitverlauf verändern, also diskontinuierliche Veränderungen im BM zum Beispiel durch größere Lebensereignisse (sog. Major Life Events) wie die Geburt eines Kindes oder die Beförderung bei der Arbeit auftreten (Allen et al., 2021).

Außerdem könnte eine Verbindung von Theorien über das BM mit Theorien aus der psychologischen Emotions- und Motivationsforschung neue Forschungsfragen hervorbringen und wertvolle Erkenntnisse liefern. Ein interessanter Ansatzpunkt könnte beispielsweise das Konzept von Approach (z. B. Annäherung an positive Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen durch Integration) versus Avoidance (z. B. Vermeidung von negativen Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen durch Segmentation) sein (Ebner & Freund, 2009). Darüber hinaus dürfte mit Blick auf den Fit im BM eine systemische Perspektive unter Einbezug der externen Erwartungen von Personen im privaten (z. B. Partner:in) und beruflichen (z. B. Führungskraft) Umfeld hilfreich sein. Zuletzt steht die Evaluation der Wirksamkeit von Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Übereinstimmung zwischen den individuellen BM-Präferenzen und dem tatsächlichen BM-Verhalten aus. Insbesondere der Wirkung spezifischer organisationaler Maßnahmen auf individuelle BM- und Zufriedenheitsfaktoren sollte mehr Beachtung geschenkt werden.

Literatur

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. Annual Review of Or-ganizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 99-121. *https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330*

Allen, T. D., & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. Personnel Psy-chology, 76(2), 437-471. *https://doi.org/10.1111/peps.12573*

Allen, T. D., French, K. A., Braun, M. T., & Fletcher, K. (2019). The passage of time in work–family research: Toward a more dynamic perspective. Journal of Vocational Behavior, 110, 245-257. *https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.013*

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. Applied Psychology, 70(1), 60-84. *https://doi.org/10.1111/apps.12300*

Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. Journal of Vocational Behavior, 82(1), 49-58. *https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002*

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. Academy of Management Review, 25(3), 472-491. *https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315*

Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. Journal of Vocational Behavior, 74(1), 82-93. *https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009*

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6), 747-770. *https://doi.org/10.1177/0018726700536001*

Ebner, N. C., & Freund, A. M. (2009). Annäherungs- vs. Vermeidungsmotivation. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Eds.), Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion (pp. 72-78). Hogrefe.

Hecht, T. D., Cluley, H., Lefter, A. M., & Ngamwattana, O. A. (2022). A dynamic framework of boundary permeability: Daily events and within-individual fluctuations in daily work and nonwork boundary permeation. European Journal of Work and Organizational Psychology, 32(1), 23-46. *https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2081075*

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, 76(1), 63-77. *https://doi.org/10.1037/amp0000716*

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. Organizational Psychology Review, 2(2), 152-171. *https://doi.org/10.1177/2041386611436264*

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person–environment fit perspective. Journal of Organizational Behavior, 27(4), 485-507. *https://doi.org/10.1002/job.386*

Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization (pp. 3-50). American Psychological Association. *https://doi.org/10.1037/12171-001*

Michel, J. S., Rotch, M. A., & O'Neill, S. K. (2022). The effects of work and nonwork boundary fit on role satisfaction and subjective well-being. Stress and Health, 38(1), 163-170. *https://doi.org/10.1002/smi.3070*

Mueller, N., & Kempen, R. (2023a). Effects of a digital boundary management training program [Manuscript in preparation].

Mueller, N., & Kempen, R. (2023b). The influence of boundary management preference on work-nonwork policy effectiveness: Is "turning off" the solution? European Journal of Work and Organizational Psychology, 32(3), 402-417. *https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161371*

Mueller, N., & Kempen, R. (in press). Boundary Management-Coaching. In M. Quirin, E. Jonas, & C. Grassmann (Eds.), Coaching-Psychologie: Ein wissenschaftlich-integratives Lehrbuch zu Mechanismen, Methoden und Anwendungsgebieten. Berlin, Heidelberg: Springer.

Mueller, N., Loeffelsend, S., & Kempen, R. (2023). A multilevel framework of segmentation preference and affect [Manuscript in preparation].

Mueller, N., Loeffelsend, S., Vater, E., & Kempen, R. (in press). Effects of strain on boundary management: Findings from a daily diary study and an experimental vignette study. Frontiers in Psychology.

Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. Journal of Vocational Behavior, 68(3), 432–445. *https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006*

Palm, E., Seubert, C., & Glaser, J. (2020). Understanding employee motivation for work-to-nonwork integration behavior: A reasoned action approach. Journal of Business and Psychology, 35(5), 683-696. *https://doi.org/10.1007/s10869-019-09648-5*

Rofcanin, Y., & Anand, S. (2020). Flexible work practices and work–family domain. Human Relations, 73(8), 1182-1185. *https://doi.org/10.1177/0018726720935778*

Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. Organization Science, 16(3), 243-258. *https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124*

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. American Psychologist, 67(7), 545-556. *https://doi.org/10.1037/a0027974*

van Steenbergen, E. F., Ybema, J. F., & Lapierre, L. M. (2018). Boundary management in action: A diary study of students' school-home conflict. International Journal of Stress Management, 25(3), 267-282. *https://doi.org/10.1037/str0000064*

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? Journal of Business and Psychology, 33(6), 727-740. *https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y*

Die FlexAbility Trainings: Förderung von Wohlbefinden und Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit

Alexandra Michel, Sarah E. Althammer & Anne M. Wöhrmann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Die Nutzung orts- und zeitflexibler Arbeitsmodelle (z. B. Homeoffice, mobile Arbeit) hat durch die COVID 19-Pandemie einen ungeahnten Aufschwung erlebt. Damit können zahlreiche Vorteile (z. B. reduzierte Pendelzeiten, einfachere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben), aber auch Herausforderungen einhergehen. Grenzen können zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen und dadurch Erholung von der Arbeit und das Finden einer guten Balance zwischen Arbeit und Privatleben erschweren. Auch kann es herausfordernder sein, den Arbeitsalltag selbstorganisiert zu gestalten und im Team gemeinsame Absprachen und Strategien bei hybrider Zusammenarbeit zu finden.

Neben einer angemessenen Gestaltung der Arbeitsbedingungen können individuelle und team-orientierte Interventionen Berufstätige dabei unterstützen, ihren Arbeitsalltag gesundheitsfördernd zu gestalten. In diesem Beitrag sollen im Überblick die FlexAbility Trainings vorgestellt werden. Diese Trainingsangebote für Berufstätige und Teams vermitteln auf

Grundlage selbstregulatorischer Theorien Strategien, um orts- und zeitflexible Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten. Dazu gehören drei Interventionen: (1) Ein Online-Training, (2) ein Blended-Training (d. h., Kombination von Online- sowie Face-to-face Trainingselementen), und (3) Team-Workshops. Aufbau und Inhalte der drei FlexAbility Interventionen werden nachfolgend im Überblick vorgestellt.

Das FlexAbility Online-Training

Die Teilnahme an dem FlexAbility Online-Training soll Berufstätige darin unterstützen, Selbststeuerungsstrategien und verschiedene Ressourcen zu nutzen, um besser mit den Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit umgehen zu können. In dem Training werden wissenschaftlich validierte Übungen und Strategien gelehrt, die Teilnehmende einsetzen können um, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen, gedanklich von der Arbeit abzuschalten, Pausen und Freizeit erholsam zu verbringen und den Arbeitsalltag effektiv zu organisieren. Das Training besteht aus den folgenden sechs Modulen, die Teilnehmende selbstständig bearbeiten:

Modul 1: Flexibel arbeiten – gesund und zufrieden
Modul 2: Meine persönliche Balance finden
Modul 3: Von der Arbeit abschalten – mich abgrenzen
Modul 4: Fokussiert bleiben – konzentriert arbeiten
Modul 5: Im Alltag zur Ruhe kommen – auf mich achten und Kraft schöpfen
Modul 6: Meine Strategien – meine Kraftquellen

Darüber hinaus erhalten Teilnehmende jede Woche konkrete Übungen, die ihnen dabei helfen sollen, die Strategien direkt im Alltag auszuprobieren.

Das FlexAbility Blended-Training

Das Blended-Training kombiniert Web- und Face-to-Face-Elemente. Durch diese Kombination sollen soziale Austauschprozesse angeregt, das Commitment zur Trainingsteilnahme und somit der Trainingseffekt gesteigert werden. Entsprechend fanden in Ergänzung zum Online-Training drei dreistündige Kleingruppentermine als Videokonferenz statt. Die Face-to-Face Sitzungen wurden von professionellen Trainer*innen moderiert. Ziel dieser Gruppentreffen war die Stärkung von Gruppeninteraktionen und sozialer Unterstützung durch Austausch, sowie die Festigung der Lerninhalte.

Die FlexAbility Team-Workshops

Mit dem FlexAbility Team-Workshops wurde ein Interventionsformat für bestehende Arbeitsteams entwickelt. Hierbei werden Ansätze zur Förderung von Selbststeuerung und Ressourcen auf die Teamebene übertragen. Im ersten Schritt, in der Vorbereitungsphase, erhalten die Teammitglieder Reflexionsfragen, um sich mit der Gestaltung ihrer Zusammenarbeit im Kontext orts- und zeitflexibler Arbeit auseinanderzusetzen. Zusätzlich fand ein kurzes Vorgespräch der Trainer*innen mit der Führungskraft statt. Danach wurde das Team zu einem vierstündigen Workshop und zu einem anderthalbstündigen Booster-Termin zwei Wochen später eingeladen. In den beiden Workshop-Sitzungen wurden die Teilnehmenden von professionellen Trainer*innen angeleitet, sich über ihre aktuelle Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit auszutauschen. Zusätzlich lernten sie Selbstregulationsstrategien kennen und wandten diese an, um Ziele und ein Vorgehen zur Verbesserung der zukünftigen Zusammenarbeit zu erzielen.

Alle Interventionen wurden in verschiedenen Studien mit randomisierten Wartelisten-Kontrollgruppendesigns evaluiert. In der ersten Studie, wurde das Online-Training evaluiert und untersucht, ob durch die Trainingsteilnahme individuelle Selbststeuerung sowie Wohlbefinden und Work-Life-Balance sowie Erholung gefördert werden kann (Althammer et al., 2023).

In der zweiten Studie, wurden in Ergänzung zur individuellen Bearbeitung der Online-Module drei dreistündige begleitende Gruppentreffen durchgeführt, um Austausch und gegenseitige Unterstützung während des Trainings zu fördern. Zusätzlich wurde untersucht, ob die Durchführung eines Blended Formats die Compliance der Teilnehmenden sowie die Effektivität des Trainings steigern würde. In der letzten Studie wurden Team-Workshops konzipiert und durchgeführt, in denen Teams von professionellen Coachs angeleitet wurden, Teamregulationsstrategien zu nutzen, um gemeinsame Vereinbarungen zur Zusammenarbeit in hybriden Teams zu entwickeln. Die Team-Workshops wurden dahingehend evaluiert, ob sie sowohl Teamregulation als auch weitere Ergebnisvariablen auf Team-Ebene steigern würde.

Weiterführende Literatur

Althammer, S. E., Michel, A. (2022). Interventionen zur Förderung von Selbstwirksamkeit, Selbstregulation und Emotionsregulation. In A. Michel, A. Hoppe (Hrsg.), Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit (pp. 71-83). *https://doi.org/10.1007/978-3-658-28651-4_6*

Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023). Das FlexAbility-Selbstlern-Training: Orts- und zeitflexible Arbeit gesund gestalten (baua: Praxis). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2023, *https://doi.org/10.21934/baua:praxis20230221*

Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023). How Positive Activities Shape Emotional Exhaustion and Work-Life Balance: Effects of an Intervention via Positive Emotions and Boundary Management Strategies. Occupational Health Science. Advance online publication.

Althammer, S. E., Wöhrmann A. M., & Michel, A. (2021). Orts- und zeitflexible Arbeit - Gesunde Gestaltung durch Förderung der Selbststeuerung. Arbeitsschutz in Recht und Praxis, 1(11), 361-364. *www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaetze/artikel2935.html*

Michel, A., Althammer, S. E., & Wöhrmann A. M. (2021). Förderung der Selbststeuerung als Ansatz für eine gesunde und effektive Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit. sicher ist sicher, 72(5), 228-232, *https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2021.05.04*

Michel, A., Althammer, S. E., & Wöhrmann A. M. (2021). Mit FlexAbility-Training Selbststeuerung verbessern. Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, 56(9), 518-521. *https://doi.org/10.17147/asu-2109-8310*

Mobile Arbeit im produktionsnahen Bereich – Führungsinstrumente zur Gestaltung und Umsetzung mobiler, zeitflexibler Arbeit

Nora Johanna Schüth
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Formen der orts- und zeitflexiblen Arbeit erleben in den vergangenen Jahren einen besonderen Aufschwung. Insbesondere Homeoffice als eine Form der mobilen Arbeit hat für viele Betriebe massiv an Bedeutung gewonnen. Dies verstärkte sich insbesondere durch die Coronapandemie und die mit ihr in Zusammenhang stehenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Nicht nur während der Pandemie haben sich die Vorteile (z. B. Infektionsschutz) mobilen Arbeitens gezeigt, sondern auch davon unabhängig können flexible Arbeitsformen zur Produktivitätssteigerung und zur Fachkräftesicherung beitragen. Mobile, zeitflexible Arbeit findet bisher allerdings überwiegend im Bürobereich statt. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „MofAPro – mobiles und zeit

flexibles Arbeiten in der Produktion von KMU der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie“ wurden technische und betriebliche Möglichkeiten von flexiblen Arbeitsformen im Produktionsbereich erforscht.

Um die Vorteile mobilen, zeitflexiblen Arbeitens nutzen zu können, sollten Unternehmen prüfen, welche Möglichkeiten flexibler Arbeit sich auch außerhalb des Bürobereichs – etwa im produktionsnahen Bereich – ergeben.

Bei der Einführung bzw. Ausweitung mobiler, zeitflexibler Arbeit stellt sich die Frage nach dem Nutzen für das Unternehmen. Dazu können die Unternehmen mit einer im Projekt entwickelten *Potenzialanalyse* prüfen, ob mobile Arbeit einen Mehrwert bietet.

Auch wenn der generelle Trend hin zum Wunsch nach Flexibilität und der damit häufig verbundenen besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben geht, ist der Bedarf der Beschäftigten oft unterschiedlich. Daher ist es sinnvoll zu erfassen, inwieweit mobile, zeitflexible Arbeit auch einen Mehrwert für die Beschäftigten bietet und ob persönliche Bedarfe, geeignete häusliche Rahmenbedingungen sowie erforderliche Kompetenzen und Fähigkeiten bei den Beschäftigten vorhanden sind.

Dazu wurde ein *Selbstcheck* für Beschäftigte entwickelt, der eine Grundlage für Mitarbeitergespräche zur Umsetzung mobiler, zeitflexibler Arbeit und zur Identifikation von unterstützenden Maßnahmen (z. B. Fortbildungen) bietet. Er deckt die Themenbereiche
- persönliche Bedarfe (z. B. hinsichtlich Belastung durch Pendeln)
- Möglichkeiten im häuslichen Umfeld (z. B. störungsfreies Umfeld)
- Gesundheit (z. B. Kenntnisse über Arbeitsschutz im Homeoffice)
- Technik und Organisation (z. B. Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln)
- betriebliche Vereinbarungen (z. B. datenschutzrechtliche Anforderungen) und
- Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. Eigenverantwortung)

ab. Anhand eines ermittelten Punktwerts kann dann mobile Arbeit vereinbart, oder festgelegt werden, ob bestimmte Rahmenbedingungen erst noch geschaffen werden müssen, sofern möglich.

Das im Forschungsprojekt entwickelte *Analysetool* hilft Führungskräften in einem nächsten Schritt dabei, konkret herauszufinden, ob, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte in der Produktion bzw. in produktionsnahen Bereichen ihre Aufgaben orts- und zeitunabhängig erledigen können. Dies wird durch eine strukturierte Analyse aller Haupt- und Teilaufgaben einer Arbeitsstelle erreicht. Das Ergebnis schafft Transparenz für Mitarbeitergespräche und Jobinterviews mit Bewerbern. Zudem gibt die Anwendung des Tools Hinweise darauf, wie mobile, zeitflexible Arbeit bezogen auf die konkreten Möglichkeiten einzelner Stellen gestaltet und umgesetzt werden kann. Um die zentrale Frage zu beantworten, werden folgende Faktoren erhoben:
- Haupt- und Teilaufgaben
- Arbeitsmittel und -unterlagen
- wöchentliche Arbeitszeit
- prozentualer Anteil einzelner Aufgaben an der Gesamtarbeitszeit
- Flexibilitätsgrade (mobil/zeitflexibel).

Die Anwendung des Analysetools ermöglicht die Ableitung folgender Aspekte zur Regelung und Gestaltung mobiler, zeitflexibler Arbeit:
- Bedingungen (z. B. Anwesenheit in zwei Schichten)
- Kernarbeitszeit (z. B. feste Anwesenheitszeiten)

- Erreichbarkeit und Nicht-Erreichbarkeit
- maximal mögliche mobile, zeitflexible Arbeit (in Stunden oder Tagen)
- technische und organisatorische Voraussetzungen (z. B. hinsichtlich Arbeitsmittel und Qualifikation der Beschäftigten).

Weitere Hilfsmittel und begleitende Dokumente, wie beispielsweise Checklisten, ein Maßnahmenplan sowie anschauliche Beispiel-Szenarien stehen zur Ansicht und zum Download unter *https://www.arbeitswissenschaft.net/mofapro-handlungshilfe/#/* zur Verfügung.

In welchem Umfang mobil gearbeitet werden kann, hängt vom Arbeitsplatz, von den Bedarfen des Unternehmens und auch von der Selbsteinschätzung der Beschäftigten bzw. ihren persönlichen Belangen ab. Im Forschungsprojekt wurde deutlich, dass mobile Arbeit nicht für alle Tätigkeiten und Unternehmensbereiche gleichermaßen umsetzbar ist. Einzelarbeitsplätze beispielsweise, mit oder ohne Arbeitsvorrichtungen/Automaten oder Maschinenpools, die nicht unmittelbar verkettet sind, haben ähnlich den administrativen Bereichen eine flexiblere Verknüpfung in Bezug auf zeitliche Abläufe. Sie sind daher gute Einstiegsbereiche für die Umsetzung von Arbeitszeit- und -Ortsflexibilität in der Produktion. Wie hoch der Anteil flexibler Arbeit sein kann, hängt wiederum wesentlich von den vorhandenen Fähigkeiten und Qualifikationen der Beschäftigten ab. Die Beschäftigten entsprechend zu qualifizieren, ist daher ein wichtiges Instrument, das zusätzliches Flexibilisierungspotenzial für mehr Effizienz schaffen und zudem für mehr Abwechslung bei den Beschäftigten im Arbeitsalltag sorgen kann.

Zusammenfassung und Fazit

Bettina Lafrenz & Claudia Schröder
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Im ersten Dialog zum Thema „Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten?“ konnten umfangreiche Forschungsergebnisse zu Stressoren und Ressourcen, Gestaltungsansätzen und Einflussfaktoren zum Erleben des Arbeitsplatzes als sozialer Ort bei hybrider Arbeit gesammelt und ausgetauscht werden. Im Folgenden werden zentrale Erkenntnisse der gemeinsamen Diskussionen zusammengefasst.

Im Rahmen der Diskussionen ist die große Begriffsvielfalt deutlich geworden. Begriffe wie „Homeoffice“, „Arbeiten von Zuhause“, „hybride Arbeit“, „bipartielle Arbeit“, „orts- und zeitflexible Arbeit“, „mobile Arbeit“, „multilokale Arbeit“ und „Flexibilität“ werden häufig synonym verwendet, sind aber mit unterschiedlichen Nuancierungen verbunden und werden in Forschungsarbeiten verschiedenartig operationalisiert. Dies erschwert sowohl den Vergleich als auch die Verallgemeinerbarkeit von Ergebnissen. Aus diesem Grund werden neben vereinheitlichten (Grund-)Definitionen auch klare Ausweisungen des jeweils zugrunde gelegten Verständnisses der Begriffe angeregt.

Basierend auf den Ergebnissen einer Längsschnittbefragung (Picker-Roesch, Schweiker, Kraus & Lang, Beitrag in diesem Fokus) kann aufgezeigt werden, dass das Arbeiten im Homeoffice während der Pandemie anfänglich (2020) zu einer geringeren Effizienz und höheren Wochenarbeitszeit führte. Spätere Befragungen (2021 und 2022) verdeutlichen jedoch, dass eine Belastungsoptimierung stattgefunden hat, indem Strukturen für die Kommunikation etabliert und technische Probleme behoben werden konnten.

Außerdem weisen weitere in diesem Beitrag genannte Studien von Picker-Roesch, Schweiker, Kraus & Lang und Adams darauf hin, dass Erwerbstätige mit Kindern erhöhten Belastungen durch häufige Unterbrechungen und Konflikte, bedingt durch eine unscharfe Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, ausgesetzt sind. Hieran anknüpfend wurde diskutiert, ob und inwiefern Arbeitsunterbrechungen durch private Tätigkeiten im Homeoffice Belastungswechsel, insbesondere durch Bewegung, fördern. Ein Unterbrechungsmanagement könnte bei Beschäftigten, bei denen verstärkt Vereinbarkeitskonflikte bestehen, nützlich sein. Eine Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben und ein Abschalten von der Arbeit seien jedoch im Homeoffice, z. B. durch fehlende Pendelzeiten, erschwert.

Des Weiteren kann festgestellt werden, dass einerseits Belastungen (emotional, körperlich, etc.), bedingt durch ein negatives Betriebsklima und sonstigen schlechten Arbeitsbedingungen wie Lärm im Büro (Präsenz) höher sein können als im Homeoffice. Andererseits wird an Präsenztagen ein erhöhter Bedarf an sozialen Kontakten beobachtet. Es wird darauf hingewiesen, dass die Prävalenz des Arbeitsortes sehr stark davon abhängt, inwieweit sich die Beschäftigten mit dem Betrieb (Arbeitgeber) und dem jeweiligen Arbeits- oder Wohnort identifizieren. Die Freiwilligkeit von Homeoffice sollte gegeben sein.

Die Teilnehmenden sind sich darüber einig, dass sich multilokale Arbeit hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitanteilen zwischen den Arbeitsorten ständig verändert und je nach Person, Stellung im Betrieb, Branchen und Aufgabenbereichen höchst unterschiedlich gestaltet sein kann und muss.

Entsprechend wurden Tools, Coaching- und Trainingskonzepte vorgestellt, um aufgabenbezogen die Bedingungen von ort- und zeitflexiblen Arbeiten sowie das Verhalten von Führungs

kräften und Beschäftigten zu bewerten und zu verbessern. Zusätzlich sollten Schulungs- und Beratungsangebote für Führungskräfte, insbesondere zur Erwartungshaltung an die Beschäftigten und die Rolle als Vorbild, ausgebaut werden. Es bietet sich ferner an, die Beschäftigten hinsichtlich des Erkennens ihrer eigenen Bedürfnisse, insbesondere was die Flexibilität in der Wahl und Ausstattung ihres Arbeitsortes anbelangt, zu sensibilisieren.

Die Teilnehmenden sprechen sich darüber hinaus für die Notwendigkeit von Hilfen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sowie zur Verhaltens- und Verhältnisprävention hinsichtlich der Gestaltung von ortflexibler Arbeit passend zur Aufgabe, zum Ort und den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten aus. Zusätzlich wird angeregt, auf die Partizipation der Beschäftigten einzugehen. Es sollte berücksichtigt werden, dass die Nutzung neuer Softwaretools im Homeoffice neue Aufgaben und neue Anforderungen an das Arbeitssystem stellt. Die Definition von Schwellenwerten, wie sie klassischerweise bei physischen Faktoren vorgenommen wird, scheint aufgrund der Vielzahl an komplexen Wirkbeziehungen innerhalb und außerhalb des Arbeitssystems kaum möglich. Daher wird umso stärker dafür plädiert, betriebliche Aushandlungsprozesse zu nutzen, um „sichere“ Korridore zu schaffen, die sowohl individuellen Bedürfnissen als auch betrieblichen Anforderungen Rechnung tragen. Im Zuge dessen wird auch die Frage nach der Notwendigkeit zusätzlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen aufgeworfen, um das Arbeitsschutzniveau insbesondere durch Homeoffice nicht zu untergraben bzw. nicht von den finanziellen Möglichkeiten der Beschäftigten insbesondere bei der ergonomischen Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes abhängig zu machen. Hier zeigt sich die Bedeutung des Einkommens als Einflussfaktor auf Art und Ausgestaltung ortsflexibler Arbeit (Arbeitsplatzausstattung, Wohnraum).

Die (eingeschränkte) Vergleichbarkeit von Daten ist auch vor dem Hintergrund von Erhebungszeitpunkten kritisch zu hinterfragen. Ergebnisse zu ortsflexiblen Arbeitsformen, die vor der Pandemie erzielt wurden, umfassen womöglich deutlich andere Personengruppen als aktuellere Ergebnisse, die während der Pandemie und im weiteren Zeitverlauf entstanden sind. Darüber hinaus wird betont, dass der Einfluss von Belastungen außerhalb des Arbeitskontextes bei Erhebungen in Pandemiezeiten nicht zu unterschätzen ist. Weitere Datenerhebungen werden dazu beitragen, den andauernden Wandel zu verstehen und nachzuzeichnen.

Aspekte wie der Anteil der Arbeit im Homeoffice, die Rolle der Führungskräfte, die Unternehmenskultur, Rebound-Effekte und Nachhaltigkeit sollten in der Forschung zu ortsflexibler Arbeit mehr berücksichtigt werden. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei künftig auf unterschiedlichen Personengruppen (z. B Geschlecht, Bildungsstand, Jobanforderungen etc.) liegen. Neben Homeoffice, Büro und Produktion sollten auch andere Arbeitsorte, wie z. B. Co-Working-Spaces, untersucht werden. Generell wird ein interdisziplinärer Austausch verschiedener Professionen (z. B. Recht, Wirtschaft, Psychologie) bei der Gestaltung hybrider Arbeitsplätze bzw. -modelle vorgeschlagen, um den vielseitigen Anforderungen gerecht zu werden.

Abschließend kann festgestellt werden, dass bislang keine Erkenntnisse zu langfristigen Effekten ortflexibler Arbeit vorliegen. Das Selbstbild bzw. Rollenverständnis eines Beschäftigten und auch der Führungskräfte unterliegen beispielsweise stetiger Veränderung. Durch kritische Lebensereignisse wie z. B. Pflegebedürftigkeit von Angehörigen kann sich das Bedürfnis nach hybriden, ortsflexiblen Arbeitsmodellen ändern. Auch Lern- und Adaptionseffekte sind Ausdruck der Dynamik bei ortsflexibler hybrider Arbeit.

Dieser Fachdialog der Veranstaltungsreihe „Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten?“ hat sich durch die engagierte Teilnahme unterschiedlicher Expertinnen und Experten als erfolgreicher Auftakt erwiesen. Die Erkenntnisse zur Gestaltung hybrider Arbeit an unterschied

lichen Orten (multilokales Arbeiten) werden durch weitere Einsichten aus den kommenden Dialogen einen wichtigen Beitrag zum Forschungsfeld leisten.

Neben der Weiterentwicklung der Forschung wird dieser Schwerpunkt auch zur nationalen Umsetzung der kommenden europäischen Kampagne „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ (2023/25) der EU-OSHA beitragen (*https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/de*). Die Kampagne sowie die verschiedenen Schwerpunkte werden im Rahmen einer Kick-off Veranstaltung am 2.11.2023 präsentiert.

Zitiervorschlag
Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. 2023. baua: Fokus.

Für die Inhalte der Beiträge sind die jeweiligen Autorinnen und Autoren verantwortlich.

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.

Impressum | Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund | Telefon: 0231 9071-2071, E-Mail: *info-zentrum@baua.bund.de*, Internet: *www.baua.de*, Gestaltung: R. Grahl | DOI: 10.21934/baua:fokus20231001 | Oktober 2023

baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin