

# Arbeiten von zu Hause

Aktiv gestalten,  
Chancen nutzen,  
Risiken minimieren



In der Pandemie erleben neue Arbeitsformen und insbesondere die Arbeit von zu Hause einen großen Schub. Probleme, Belastungen und Gefährdungen, die mit der Arbeit verbunden sein können, verlieren dabei ihre Sichtbarkeit. Die Verlagerung des einstigen betrieblichen Arbeitsplatzes erschwert die Umsetzung des Arbeitsschutzes. Ein Expertenteam der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt in seinem Beitrag, welche Herausforderungen mit Arbeit von zu Hause verbunden sind, und gibt Empfehlungen, wie diese im Hinblick auf Arbeitsschutz und Gesundheit aktiv gestaltet und betrieblich geregelt werden kann.

DIE AUTOREN



**DR. NILS BACKHAUS** ▶  
wissenschaftlicher  
Mitarbeiter,  
BAuA, Dortmund  
▶ backhaus.nils@  
baua.bund.de



**MIRKO RIBBAT** ▶  
wissenschaftlicher  
Mitarbeiter,  
BAuA, Dortmund  
▶ ribbat.mirko@  
baua.bund.de



**SWANTJE ROBELSKI** ▶  
wissenschaftliche  
Mitarbeiterin,  
BAuA, Berlin  
▶ robelski.swantje@  
baua.bund.de



**SABINE SOMMER** ▶  
Gruppenleiterin,  
BAuA, Berlin  
▶ sommer.sabine@  
baua.bund.de



**DR. ANITA TISCH** ▶  
Gruppenleiterin,  
BAuA, Dortmund  
▶ tisch.anita@  
baua.bund.de

Im Jahr 2020 stellte die SARS-CoV-2-Epidemie die Arbeitswelt und mit ihr den Arbeitsschutz vor bislang unbekannte Herausforderungen. In den Betrieben mussten die Anstrengungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich verstärkt werden, um Infektionen am Arbeitsplatz zu vermeiden (Robelski et al. 2020). Auch neue Arbeitsformen wie die Arbeit von zu Hause, die bereits in den vergangenen Jahren zunehmend Verbreitung erfahren hat, erlebten einen großen Schub (Backhaus et al. 2020).

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sowie die Digitalisierung erlauben es immer mehr Beschäftigten, unabhängig von einem festen Arbeitsplatz tätig zu werden. Dies erleichtert es, in der aktuellen Coronakrise die Ansteckungen und Infektionen in den Betrieben sowie auf dem Arbeitsweg zu reduzieren (Alipour et al. 2020). Dennoch gehen mit der ortsflexiblen Arbeit verschiedene Anforderungen an deren sichere und gesunde Gestaltung, Personalführung und die Beschäftigten einher.

**RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN ORTSFLEXIBLER ARBEIT**

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verortet die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beim Arbeitgeber. Es ist dessen Auftrag, Gefährdungen und Unfällen vorzubeugen sowie möglichst schädigungs- und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen herzustellen. Unterstützung bieten nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner.

Der Arbeitsschutz gewinnt in Zeiten der Epidemie an Bedeutung. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (BAuA 2020) und ihre Ergänzungen liefern konkrete Hinweise zur Gestaltung des Arbeits- und Infektionsschutzes in der Krise. Neben der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung mit besonderem Fokus auf Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitssituation (u.a. Licht- und Lärmverhältnisse) im Homeoffice wird in dieser auch der Personalführung eine wichtige Rolle beigemessen. Das geltende Regelwerk entfaltet seine Wirkung jedoch erst mit der jeweiligen betriebsspezifischen Anwendung.

Die Verlagerung des betrieblichen Bildschirmarbeitsplatzes und die stärkere Nutzung mobiler Arbeitsmittel stellen den Arbeitsschutz vor große Herausforderungen.



Die Arbeit von zu Hause birgt sowohl für Beschäftigte als auch Betriebe Chancen und Risiken. Entscheidend ist die konkrete Gestaltung vor Ort.

Die Arbeitsschutzgesetzgebung erlaubt eine angemessene Ausgestaltung der Arbeit außerhalb der Betriebsstätte. Verschiedene Formen der Arbeit von zu Hause gehen dabei mit einem unterschiedlichen Regelungsgrad und unterschiedlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit einher:

- ▶ **Telearbeit** ist in der Arbeitsstättenverordnung (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV) verankert und umfasst einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des oder der Beschäftigten. Über die Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes besteht eine arbeitsvertragliche Festlegung. Die benötigte Ausstattung wird durch den Arbeitgeber gestellt. Bei der Ausgestaltung gelten weitgehend die Voraussetzungen an äquivalente Bildschirmarbeitsplätze im Betrieb.
- ▶ **Mobiles Arbeiten** (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2) beschreibt die sporadische und nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit einem PC oder tragbaren Bildschirmgerät. Im Gegensatz zu Homeoffice (s.u.) ist die Arbeit dabei nicht an den Privatbereich der Beschäftigten gebunden.
- ▶ **Homeoffice** (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2) ist eine Form des mobilen Arbeitens und umfasst eine zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten nach vorheriger Abstimmung.

Bei Telearbeit bestehen aufgrund der engen Orientierung am betrieblichen Bildschirmarbeitsplatz die höchsten Anforderungen an den Arbeitsschutz im Hinblick auf Organisation und Ausstattung. Das geht mit einer hohen Schutzwirkung einher. Bei mobilem Arbeiten und Homeoffice sind die Anforderungen im Hinblick auf die technische und ergonomische Ausgestaltung geringer.



Die Verlagerung des betrieblichen Bildschirmarbeitsplatzes und die stärkere Nutzung mobiler Arbeitsmittel stellen den Arbeitsschutz vor große Herausforderungen und erschweren die Gestaltung eines konkreten Arbeitsplatzes. Häufig besteht nur die Möglichkeit der Unterweisung zur Sensibilisierung der Beschäftigten. Deren Mitwirkungspflichten, die ebenfalls im Arbeitsschutzgesetz verankert sind, kommt daher ein besonders hoher Stellenwert zu. Die Verantwortung, Arbeit sicher und gesund zu gestalten, verbleibt aber bei den Arbeitgebern.

### ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN VON HOMEOFFICE

**Hybride Form gewünscht:** Die Arbeitszeitbefragung der BAuA zeigt, dass im Jahr 2019 bereits 16 Prozent der Beschäftigten in Deutschland Telearbeit beziehungsweise Homeoffice vereinbart hatten. Etwa ein weiteres Drittel der Beschäftigten arbeitete zumindest gelegentlich auch ohne Vereinbarung von zu Hause (Backhaus et al. 2019). In der SARS-CoV-2-Epidemie hat Homeoffice weiter an Bedeutung gewonnen. Viele Beschäftigte und Betriebe haben zum ersten Mal Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause gemacht. Andere haben das Ausmaß, in dem von zu Hause gearbeitet wird, deutlich erhöht (Frodermann et al. 2020).

Dabei waren zu Beginn der ersten Kontaktbeschränkungen die Rückmeldungen zum Homeoffice häufig positiv, insbesondere die höhere Produktivität wurde in einigen Studien berichtet (Kunze et al. 2020). Allerdings wurden auch negative Auswirkungen deutlich, insbesondere durch die gleichzeitige Kinderbetreuung und soziale Isolation (Schröder et al. 2020). Befragungen im Herbst 2020 zeigen eine Veränderung des Stimmungsbildes: Viele Beschäftigte wünschen sich nun eine hybride Form des Arbeitens von zu Hause und im Betrieb (Kunze / Zimmermann 2020).

**(Neue) Anforderungen an Führungskräfte:** Führungskräfte stellen ein Bindeglied zwischen Beschäftigten und Betrieb dar und sind maßgeblich verantwortlich für die Arbeitsgestaltung. Sie stehen vor der Herausforderung, das Arbeiten von zu Hause effektiv und gesundheitsförderlich zu gestalten. Gleichzeitig sind sie selbst mit Belastungen konfrontiert, die sich durch ortsflexibles Arbeiten ergeben. Vorgesetzte nutzen nicht nur häufiger mobile IKT, sie arbeiten auch häufiger von zu Hause (40 %) als Beschäftigte ohne Führungsrolle (17 %) (Ribbat et al. 2021).

In zeitlich und räumlich verteilten Teams sind viele Führungskräfte mit neuen Anforderungen konfrontiert. Verteilte Teams sind in der Regel schwieriger zu führen

(Hoch 2019): Die Kommunikation erfolgt häufig zeitversetzt, die für den jeweiligen Anlass angemessene Wahl des Kommunikationsmediums muss getroffen werden, fehlender Face-to-Face-Kontakt erschwert den Beziehungs- und Vertrauensaufbau, Teamdynamiken und Konflikte sind oftmals schwieriger zu managen.

Zwar können neue Medien das Führen und Managen im virtuellen Kontext er-

**Betriebliche Organisation des Arbeitens von zu Hause / Herausforderungen für Arbeitsschutzakteure:** Die mit der vermehrten Nutzung ortsflexibler Arbeitsmodelle entstehenden Herausforderungen zeichnen sich bereits vor der Epidemie ab. Dabei kristallisierte sich die „Unsichtbarkeit“ als ein zentrales Thema heraus. Bedingt durch die zunehmende Flexibilisierung verlieren Probleme, Belastungen und Gefährdungen, aber auch Gestaltungs- und Kooperations-

relevanten Leistungen, wie etwa betriebliche Netzwerke oder präsenzgebundene Angebote.

Möglichkeiten, diese Unsichtbarkeit zu überwinden, eröffnen digitale Arbeitsschutzanwendungen beziehungsweise digitale Informationsangebote zum Thema Arbeitsschutz. Eine internetgestützte Marktrecherche aus dem Jahr 2020 zeigt, dass bereits eine Vielzahl an Instrumenten existiert, mit denen sich Arbeitsschutzaufgaben, die bisher eine physische Präsenz vor Ort erforderten, mittels neuer technischer Optionen (kommunikative Vernetzung, Video- und Audioanwendungen etc.) unterstützen lassen (Schenke et al. 2020).

Digital unterstützte Arbeitsschutzanwendungen lassen sich vielfach mit weiteren betrieblichen Prozessen verknüpfen und unterstützen so eine integrierte Organisation und Gestaltung der Arbeitstätigkeiten. Bei der Einführung entsprechender digitaler Lösungen ist jedoch zu beachten, dass diese selbst Belastungen für die Beschäftigten mit sich bringen können. Zu den Belastungsfaktoren bei der Arbeit mit digitalen Medien und Technologien zählen beispielsweise potenzielle Möglichkeiten der Leistungskontrolle, aber auch Unzuverlässigkeit und Unterbrechungen (Gimpel et al. 2019).

**HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE BETRIEBLICHE GESTALTUNG**

Die Arbeit von zu Hause ist sowohl für Beschäftigte als auch Betriebe mit verschiedenen Chancen und Risiken verbunden (Abb.). Dabei bestimmt die konkrete Gestaltung im Betrieb, inwieweit die Chancen genutzt und die Risiken abgewendet werden können. Gut gestaltete Arbeit von zu Hause beziehungsweise sicheres und gesundes Arbeiten von zu Hause ist dabei insbesondere gekennzeichnet durch:

**Klare betriebliche Regelungen:** Damit die Vorteile des ortsflexiblen Arbeitens zum

CHANCEN UND RISIKEN DER ARBEIT VON ZU HAUSE		
	CHANCEN	RISIKEN
aus Sicht der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion von Pendelzeiten / Fahrtzeiten zur Arbeit</li> <li>• Mehr Zeitflexibilität</li> <li>• Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> <li>• Höhere Autonomie und Handlungsspielraum bei den Aufgaben</li> <li>• Weniger Störungen und Unterbrechungen, konzentriertes Arbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgrenzung bzw. Vermischung von Privatleben und Beruf</li> <li>• Ausdehnung der Arbeitszeit in den Feierabend (Überstunden)</li> <li>• Hohe Arbeitsintensität</li> <li>• Soziale Isolation</li> <li>• Kommunikationshürden und mangelnde informelle Kommunikation</li> <li>• Langes Sitzen</li> <li>• Gestaltung des Arbeitsplatzes</li> </ul>
aus Sicht der Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Attraktivität für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber; auch: größere räumliche Reichweite</li> <li>• Höhere Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen und geringere Fluktuation</li> <li>• Produktive, gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte (bei guter Gestaltung)</li> <li>• Weniger Ausfall von Arbeitsstunden aufgrund von Staus (Pkw) und Verspätungen im ÖPNV</li> <li>• Einsparungen durch geringeren Büroraumbedarf</li> <li>• In der SARS-CoV-2-Epidemie: bessere Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwierigkeiten, den Kontakt zwischen Beschäftigten, Führungskräften und ggf. Kundschaft aufrechtzuerhalten</li> <li>• Höhere Anforderungen an die Kommunikation</li> <li>• Technische Hürden (mangelnde digitale Infrastruktur)</li> <li>• Höhere Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit</li> </ul>

Quelle: Tisch et al.

Abb.

leichtern; allerdings erfordert das Führen von verteilten Teams in der Regel mehr Zeit (Liao 2017). Neben Belastungen wie Zeitdruck und Arbeitsverdichtung können Führungskräfte mit einer Reihe von kognitiven und emotionalen Belastungen konfrontiert werden. Da gerade die räumliche Trennung Konflikte in Teams wahrscheinlicher macht, kommt dem Aushandeln von Kompromissen und dem Konfliktmanagement eine besondere Bedeutung zu (Scott / Wildman 2016).

möglichkeiten ihre Sichtbarkeit, wodurch die Umsetzung des Arbeitsschutzes erschwert wird (Janda / Guhleman 2019).

Es entsteht ein Spannungsfeld von „Zugriff“ und „Zugang“: Arbeitsschutzakteure haben mit zunehmender räumlicher Flexibilität nur noch eingeschränkten Zugriff auf Beschäftigte, um für Aspekte des Arbeitsschutzes zu sensibilisieren. Gleichzeitig erleben Beschäftigte einen eingeschränkten Zugang zu verschiedenen arbeitsschutz-

Tragen kommen, sollten konkrete Vereinbarungen im Betrieb einen Gestaltungsrahmen für die Arbeit von zu Hause setzen. In diesem Zusammenhang zeigt eine Untersuchung verschiedener Betriebsvereinbarungen zum ortsflexiblen Arbeiten deutliche Unterschiede im Regelungsumfang auf und verdeutlicht, dass zentrale Aspekte wie die Führung bei ortsflexibler Arbeit oder die Regelung von Erreichbarkeit und Anwesenheitszeiten seltener thematisiert werden als beispielsweise organisatorische Aspekte (Mierich 2020).

Empirische Befunde zeigen zudem, dass mit einer Regelung der Arbeit von zu Hause Anforderungen und Ressourcen in eine Balance gebracht werden können und keine negativen Aspekte für Gesundheit, Wohlbefinden und Work-Life-Balance erkennbar sind. Ohne Vereinbarung hingegen wird ein negativer Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit von Beschäftigten beobachtet (Backhaus et al. 2019; Wöhrmann et al. 2020).

**Sensibilität der Führungskräfte für Sicherheit und Gesundheitsschutz stärken:** Eine positive Einstellung und Haltung sowie Wissen zu Sicherheit und Gesundheit auf der Leitungsebene und bei Führungskräften sind förderlich für die Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Elke et al. 2015). In einer Betriebsbefragung aus dem Jahr 2015 gaben jedoch nur rund 40 Prozent der Betriebe an, ihre Führungskräfte speziell zum Arbeitsschutz zu schulen (Hägele / Fertig 2018).

Um ihrer Rolle und Bedeutung bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gerecht werden zu können, sollten Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen noch stärker als Zielgruppe von arbeitsschutzbezogenen Fort- und Weiterbildungsangeboten in den Blick genommen werden.

**Zusammenarbeit und Kooperation aller betrieblichen Akteure:** Gezielte Kompetenzentwicklung, Autonomie bei der Arbeitsgestaltung und vertiefter Beziehungsaufbau zwischen Führungskräften und den Teammitgliedern sind wichtige Ressourcen, um die Chancen von orts- und zeitflexibler Arbeit nutzen zu können. Für die Gesundheit von Führungskräften und die ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es daher wichtig,

Bei orts- und zeitflexibler Arbeit kommt es auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung an. Hierfür müssen in den Betrieben klare Regeln formuliert werden, etwa zur Arbeitszeitgestaltung oder zum Thema Erreichbarkeit. Ein zentrales Instrument der innerbetrieblichen Kooperation und Zusammenarbeit ist daher die betriebliche Mitbestimmung, der auch in Zeiten der Epidemie eine wichtige Funktion zukommt (Schroeder 2020). Darüber hinaus tragen ganz generell

Zu Beginn der ersten Kontaktbeschränkungen waren die Rückmeldungen zum Homeoffice häufig positiv. Allerdings wurden auch negative Auswirkungen deutlich, insbesondere durch die gleichzeitige Kinderbetreuung und durch soziale Isolation.



- ▶ die geeigneten technischen und organisationalen Rahmenbedingungen (wie bspw. eine ausreichende und bedarfsgerechte technische Ausstattung, Strategien und Regeln als verlässliche Handlungsgrundlage für Führungskräfte und Beschäftigte oder die Gewährleistung eines transparenten Feedback- und Informationsflusses) bereitzustellen,
- ▶ Rollen und Anforderungen klar zu definieren
- ▶ sowie die notwendige Qualifizierung zu ermöglichen (Hoch 2019).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu gut gestalteter Arbeit bei. Förderlich ist dabei insbesondere auch ein direkter Zugang dieser Personengruppen zur Unternehmensleitung (Trimpop et al. 2012).

## FAZIT UND AUSBLICK

Seit Beginn der SARS-CoV-2-Epidemie hat das Arbeiten von zu Hause einen deutlich höheren Stellenwert im Arbeitsalltag erhalten und wird nach der Krise nicht mehr wegzudenken sein. Um ein gesundes

Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen, müssen förderliche betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen und Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

es, diese Erfahrungen zu nutzen und die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeit, die zu Hause stattfindet, nachhaltig in den Betrieben zu verankern. •

**Da gerade die räumliche Trennung Konflikte in Teams wahrscheinlicher macht, kommt dem Aushandeln von Kompromissen und dem Konfliktmanagement eine besondere Bedeutung zu.**



für den Arbeitsschutz sensibilisiert und geschult werden. Nur so können mögliche Risiken der ortsflexiblen Arbeit reduziert und deren Chancen ausgeschöpft werden.

Zu berücksichtigen ist auch, dass es Beschäftigte gibt, deren Tätigkeiten nicht von zu Hause oder mobil umgesetzt werden können. Insbesondere wenn die Arbeit von zu Hause als Flexibilitäts- und Vereinbarkeitsinstrument zur Verbesserung der Work-Life-Balance eingesetzt wird, sollten für nicht mobil oder nicht von zu Hause arbeitende Beschäftigte alternative Angebote geschaffen werden, um organisationale Ungerechtigkeiten zu vermeiden.

In der Epidemie haben viele Arbeitgeber das Thema Arbeitsschutz zur Chefsache gemacht und erkannt, dass Betriebe insbesondere durch die Unterstützung ihrer geschulten Fachkräfte einen wichtigen Beitrag für den Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit leisten. Jetzt gilt

**Literatur**

Alipour, J.-V. et al. (2020). My home is my castle – The benefits of working from home during a pandemic crisis: Evidence from Germany. ifo Working Paper 329

Backhaus, N. et al. (2020): Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=6 (Stand: 3.2.2021)

Backhaus, N. et al. (2019). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Telearbeit-2.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=4 (Stand: 3.2.2021)

BAuA (2020): SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=11 (Stand: 3.2.2021)

Elke, G. et al. (2015): Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung. Vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis, Dortmund

Frödermann, C. et al. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat, in: IAB-Kurzbericht, 13

Gimpel, H. et al. (2019): Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland, St. Augustin

Hägele, H. / Fertig, M. (2018): GDA-Dachevaluation. 1. Zwischenbericht: Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen

Hoch, J. E. (2019). Managing distributed work. Theorizing an IPO framework; in: Landers, R. N. (Hg.): The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior, Cambridge, 419-440

Janda, V. / Guhlemann, K. (2019): Sichtbarkeit und Umsetzung – die Digitalisierung verstärkt bekannte und erzeugt neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Digitalisierung.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=9 (Stand: 3.2.2021)

Kunze, F. et al. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Policy Paper 2

Kunze, F. / Zimmermann, S. (2020): Konstanzer Homeoffice Studie, www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/ (Stand: 3.2.2021)

Liao, C. (2017). Leadership in virtual teams: A multilevel perspective, in: Human Resource Management Review, 27 (4), 648-659

Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten, Düsseldorf, www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\_id=9057

Ribbat, M. et al. (2021): Führen und Managen im digitalen Wandel: Anforderungen und Ressourcen, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Preprint/Fuehrung.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=11 (Stand: 3.2.2021)

Robelski, S. et al. (2020): Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Betrieblicher-Arbeitsschutz-Corona.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=7 (Stand: 3.2.2021)

Schenke, T. et al. (2020): Ergebnisse der Marktrecherche zum Thema E-Arbeitsschutz, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Gd104.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=5 (Stand: 3.2.2021)

Schröder, C. et al. (2020): Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich, in: DIW aktuell, 41

Schroeder, W. (2020): Machtfrage Homeoffice: Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma, in: WZB-Mitteilungen, 170, 27-29

Scott, C. P. R. / Wildman, J. L. (2016): Culture, communication, and conflict: A review of the global virtual team literature; in: Wildman, J. L. / Griffith, R. L. (Hg.): Leading global teams, Wiesbaden, 13-32

Trimpop, R. et al. (2012): Sifa-Langzeitstudie – Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Dresden

Wöhrmann, A. M. et al. (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452.pdf?\_\_blob=publicationFile&cv=6 (Stand: 3.2.2021)