

Familie und Beruf: Vereinbarkeit durch Homeoffice? Soziologische und rechtswissenschaftliche Perspektiven

*Martin Diewald** und *Katja Nebe***

Zusammenfassung

Arbeit im Homeoffice verspricht, berufliche und familiäre Pflichten besser vereinbaren zu können. Die rechtspolitische Debatte um einen Rechtsanspruch auf Homeoffice wurde von der gegenwärtigen pandemiebedingten Ausnahme-situation nahezu überholt. Für viele Dienststellen und Unternehmen ist die Weiterarbeit der Beschäftigten im Homeoffice unverzichtbar. Trotz aller Chancen zeigen Untersuchungen, dass Homeoffice oft misslingt und als Flexibilisierungsstrategie auf vier Dilemmata trifft: (1) Anordnung vs. Freiwilligkeit; (2) Kontrolle der Arbeitsleistung vs. Privatheit, (3) reine Output-Orientierung vs. betriebliche Sozialintegration und (4) Arbeitsunterstützung vs. bloßes Zugeständnis. Unter Verweis auf empirische Untersuchungen wird aufgezeigt, unter welchen tatsächlichen Bedingungen sich welche Dilemmata verwirklichen bzw. wie diese verhindert oder positiv gewendet werden können. Im Anschluss werden der rechtliche Hintergrund umrissen und bestehende Regulierungslücken aufgezeigt. Der Beitrag schließt mit konkreten Vorschlägen für den weiteren empirischen Forschungs- und regulatorischen Handlungsbedarf.

Abstract: Homeoffice As Solution For Reconciling Work And Family Life? Sociological And Jurisprudential Perspectives

Home-based telework promises to reconcile work and family duties better than less flexible work arrangements. However, implementing home-based telework faces four dilemmas that have to be solved in one or the other direction: (1) unsolicited telework versus employer's latitude to enact it; (2) the right of the employer to observe and control telework at home versus protection of privacy; (3) focus solely on results versus social integration through physical pres-

* *Diewald*, Prof. Dr. Martin, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, martin.diewald@uni-bielefeld.de.

** *Nebe*, Prof. Dr. Katja, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristischer Bereich, 06099 Halle (Saale), nebe@jura.uni-halle.de.

ence at the workplace; and (4) home-based telework as compensating differential versus career support. We give an overview of existing studies to highlight supportive conditions as well as pitfalls to implement home-based telework in ways that avoid negative consequences when solving these dilemmas. A specific focus is on the role of law and jurisdiction. Finally, we discuss solutions for a successful implementation and point to existing gaps at the levels of the legal, institutional and informal regulation of home-based telework.

JEL-Klassifizierung: I3, J22, M5

1. Einleitung

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sowohl für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als auch den Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen ein langjähriges Anliegen. Dabei ist in den letzten Jahren das Homeoffice als besonders aussichtsreiche Option für eine bessere Vereinbarkeit in den Fokus geraten. Die COVID-19-Pandemie hat das Interesse an Homeoffice noch einmal beträchtlich gesteigert und dabei auch in den Blick gerückt, welche Möglichkeiten die rasante Entwicklung der digitalen Technologien für Homeoffice-Lösungen bietet. Das soziologische Interesse an Homeoffice richtet sich zum einen darauf, wie Homeoffice so gestaltet werden kann, dass für unterschiedliche Beschäftigtengruppen eine größtmögliche Passung zu ihren Lebensvorstellungen möglich wird. Damit können die Sorge um betreuungsbedürftige Kinder oder pflegebedürftige ältere Angehörige flexibler gehandhabt, lange Pendelwege teilweise vermieden und Freizeitaktivitäten besser verfolgt werden. Da hiervon vor allem Personen mit Betreuungsverpflichtungen, faktisch also Frauen, profitieren sollten, verbindet sich mit Homeoffice darüber hinaus auch die Hoffnung, geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben sowie die immer noch ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern weiter aufzubrechen. Damit rückt auch die Bedeutung von Betrieben als lokale Ungleichheitsregime in den Blickpunkt.

Insgesamt gibt es eine beträchtliche Akzeptanz von Homeoffice unter den Beschäftigten (*Piele/Piele* 2017). Zudem scheint sie deutlich zuzunehmen, wie sich in einer Längsschnittstudie von mehr als 100 Betrieben mit mehr als 6000 Beschäftigten (*Diewald et al.* 2014) zeigt: In den Jahren 2012/13 sowie zwei Jahre danach hatten noch 15 % der Beschäftigten Homeoffice genutzt, in den Jahren 2018/19 waren es bereits 25 %. Dies wurde auch dadurch möglich, dass immer mehr der Großbetriebe überhaupt Homeoffice angeboten haben: 2012/13 waren es noch 62 % der Betriebe, zwei Jahre später bereits 67 % und 2018/19 sogar 78 % (eigene Auswertungen).

Dennoch zeigt sich im internationalen Vergleich, dass Homeoffice in Deutschland weniger als in anderen vergleichbaren Ländern einen eher gerin-

gen Umfang hat: Während in den 30 Staaten der EU durchschnittlich 12 % der Männer und 13 % der Frauen mindestens mehrmals monatlich im Homeoffice arbeiten, sind es in Deutschland nur 8 bzw. 7 % – während ca. 30 % dies gerne täten (*Chung/van der Lippe* 2018). Darin dürfte sich auch eine erhebliche Skepsis manifestieren, dass die Nutzung von Homeoffice tatsächlich solche segensreichen Auswirkungen hat, zumindest nicht ohne gravierende Probleme. So sind Betriebe häufig hinsichtlich der Produktivität von Homeoffice skeptisch eingestellt (*Grunau et al.* 2019). Bei Homeoffice verschwimmen stärker als bei anderen Formen der Flexibilisierung die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, was Kolleg*innen und Vorgesetzte im Betrieb, aber auch den im Homeoffice beschäftigten Mitarbeiter*innen selbst und ihren Familien größeren Koordinations- und Entscheidungsaufwand abfordert. Bisher vorliegende wissenschaftliche Untersuchungen geben durchaus Anlass zu der Einschätzung, dass es ungleiche Chancen für die Gewährung von Homeoffice gibt – für Vorgesetzte eher als für nachgeordnete Beschäftigte (*Grunau et al.* 2019), und dass es hierbei zu Problemen und Konflikten kommt, die positive Wirkungen von Homeoffice häufig konterkarieren. Insgesamt sind die bisher vorliegenden Befunde ernüchternd im Hinblick auf die realen Folgen von Homeoffice für die Beschäftigten.

Wir schlagen daher vor, die Implementierung von Homeoffice als die Lösung mehrerer Dilemmata aufzufassen, die in die eine oder Richtung aufgelöst werden müssen, statt von der Möglichkeit einfacher und für Alle passender Lösungen auszugehen.

2. Homeoffice als Flexibilisierungsstrategie: Vier Dilemmata

Sicherlich ist Homeoffice nicht für alle Arbeitsplätze geeignet. Fließbandarbeit kann nicht von zuhause erledigt werden, und auch Pflege im Krankenhaus kommt dafür nicht in Frage. Aber die Einschätzung dessen, was im Homeoffice gut erledigt werden kann und was nicht, ist nicht immer so eindeutig zu treffen. Vorbehalte beziehen sich von betrieblicher Seite auch auf „weiche“ Faktoren, die prinzipiell gestaltbar wären, etwa die Kommunikation im Team, Datenschutzbedenken oder dass Führung und Kontrolle der Mitarbeiter*innen so deutlich schwieriger (*Beauregard et al.* 2013) bzw. schlechter möglich seien (*Grunau et al.* 2019). Auch von Beschäftigten werden Vorbehalte geäußert, die eher Skepsis als grundsätzliche Unmöglichkeit signalisieren. Dazu gehören fehlende technische Voraussetzungen, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen oder eine klare Präferenz für die Trennung von Beruf und Privattem (ebenda). Die Erfahrungen in der COVID-19-Pandemie zeigen, dass es zahlreiche Arbeitsplätze gibt, an denen Homeoffice grundsätzlich möglich ist, dies aber vorher aus verschiedenen Gründen für nicht praktikabel gehalten wurde (*Grunau et al.* 2020).

Darüber hinaus kann Homeoffice sehr unterschiedlich in die Arbeitsorganisation integriert sein: Es kann gelegentlich bis ausschließlich genutzt werden; es kann primär das Büro innerhalb der üblichen Arbeitszeiten ersetzen oder aber vor allem außerhalb der üblichen Arbeitszeiten zum Einsatz kommen. Üblich sind sowohl formalisierte Angebote als auch das Einräumen von Homeoffice als stillschweigendes Entgegenkommen. Unterschiedliche Formen der Implementierung von Homeoffice hängen auch damit zusammen, welche Ziele mit Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Beschäftigungspolitik priorisiert werden sollen. Hierfür spielen vier Dilemmata eine entscheidende Rolle, die sich aus den Erkenntnissen bisheriger Untersuchungen ableiten lassen.

2.1 Freiwilligkeit versus Primat betrieblicher Bedarfe

Inwiefern kann Homeoffice aus betrieblichen Rationalitäten unfreiwillig verordnet werden? Gründe können einmal in der Kostenersparnis durch weniger Bürofläche liegen, aber auch, möglicherweise eher implizit als explizit, in der Erwartung, dass dringliche Arbeitserledigung und Kommunikation auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit geleistet werden. Im ersten Fall kann Homeoffice Kosten sparen, indem weniger Arbeitsplätze im Betrieb bereitgestellt werden müssen und häusliche Arbeitsplätze gar nicht oder nur vergleichsweise günstig finanziell unterstützt werden. Im zweiten Fall lassen sich mit Homeoffice bessere Möglichkeiten einer Entgrenzung der Arbeitszeit verbinden. Überstunden müssen nicht am Stück am Arbeitsplatz verbracht werden, sondern können flexibler irgendwann außerhalb der normalen Arbeitszeiten zuhause geleistet werden. Untersuchungen zeigen, dass insbesondere männliche Arbeitnehmer Homeoffice zu diesem Zweck nutzen (Lott 2019). Dies spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn Betriebskulturen den Beschäftigten eine solche Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit nahelegen. Von Freiwilligkeit kann in solchen Fällen nur bedingt die Rede sein, auch wenn es keine formale Verpflichtung dazu gibt. Diese ist nur gegeben, wenn Beschäftigte sich einfach mehr Flexibilität hinsichtlich Anwesenheit und Lage der Arbeitszeit wünschen und wenig Wert auf Bürogemeinschaften als Lebensmittelpunkt legen. Abgesehen von besseren Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schätzen diejenigen, die Homeoffice nutzen: die Fahrzeiterparnis, konzentriertes Arbeiten sowie die Möglichkeit länger zu arbeiten (Grunau et al. 2019).

2.2 Kontrolle der Arbeit versus Privatheit

Das zweite Dilemma resultiert aus der Aufhebung der Trennung zwischen Berufs- und Privatleben als zwei separate Lebenssphären. Hier kollidiert der Schutz der Privatsphäre mit dem Zugriffs- und Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, dass Homeoffice nicht nach Gutdünken für andere

Aufgaben und Freizeit verwendet wird. Eine bei Anwesenheit vergleichbare Kontrolle der Arbeit wäre bei Homeoffice nur mit Methoden möglich, die die Nutzung des Computers, oder besser noch: Tätigkeiten in der Wohnung per Videoaufzeichnung, permanent kontrollieren. Damit wäre jedoch der Schutz der Privatsphäre faktisch aufgehoben.

2.3 Betriebliche Integration versus individuelle Arbeitsleistung

Das dritte Dilemma bezieht sich auf die Bedeutung der betrieblichen Integration in Relation zur Bedeutung der individuellen Arbeitsleistung. Es hat zwei voneinander zu unterscheidende Komponenten. Zum einen kann direkte Kommunikation für die Arbeitsleistung selbst relevant sein, etwa aus der Erwartung heraus, dass durch das direkte Gegenüber, in Besprechungen wie bei informellen Gelegenheiten, Zusammenarbeit erleichtert wird, Missverständnisse eher vermieden werden, der Informationsfluss verbessert wird und Kreativität freigesetzt wird. Eine solche Einschätzung wird auch von vielen Beschäftigten geteilt (Grunau et al. 2019). Darüber hinaus kann der Betrieb sich auch als Ort verstehen, an dem bei arbeitszentrierter Lebensweise ein wesentlicher Beitrag zur gesamten Sozialintegration geleistet wird. Dies kann jedoch nur bei Anwesenheit der Beschäftigten gelingen. Allerdings fußt dieser Ansatz auf einem Verständnis der Arbeitswelt, das nicht von allen geteilt wird, denn die strikte Trennung von Beruflichem und Privatem wird von einem Teil der Beschäftigten dezidiert favorisiert (Grunau et al. 2019). Inwiefern (ständige) Anwesenheit tatsächlich unabdingbar für Kommunikation und Kooperation ist, dürfte ebenfalls von vielen Faktoren abhängen, die mit der Art der jeweiligen Tätigkeit an sich sowie der Organisation der Zusammenarbeit im Betrieb und in überbetrieblichen Wertschöpfungsketten zusammenhängen.

2.4 Unterstützung versus Kompensation von Einkommens- und Karrierechancen

Schließlich verweist das vierte Dilemma auf unterschiedliche Verständnisse der Funktion von Homeoffice in der Beschäftigungsbeziehung. Zum einen kann Homeoffice als Unterstützung im Sinne einer Investition in die Beschäftigungsfähigkeit trotz konkurrierender privater Verpflichtungen angeboten werden. Der ökonomische Nutzen von Homeoffice als Teil familienfreundlicher Personalpolitik für den Betrieb wird in der Ermöglichung einer flexiblen Anpassung von Beruf und Familie gesehen, die es Beschäftigten erlaubt, trotz familiärer Verpflichtungen Zeit und Energie in die Arbeit zu investieren. Zum anderen kann Homeoffice als Zugeständnis angeboten werden, doch verbunden mit der Erwartung einer dann geringeren Arbeitsmotivation und -leistung (Abendroth/Diewald 2019). Einkommen und Karriere einerseits und familien-

freundliche Arbeitsplatzarrangements andererseits sind dann ganz im Gegenteil zur Unterstützungs-Variante als substitutive und gegenseitig kompensierende Arbeitsgratifikationen gedacht. Homeoffice ist demnach als Beschäftigungsform für diejenigen gedacht, die nicht der Norm eines „idealen“ Beschäftigten entsprechen. Es ist allerdings kaum davon auszugehen, dass diese Unterscheidung für die Beschäftigten offiziell transparent gemacht wird.

Eine derartig schwer durchschaubare Komplexität und Unsicherheit kann die mit Homeoffice verbundenen Versprechungen von mehr Freiheitsgraden und besserer Vereinbarkeit empfindlich konterkarieren. Dies wird deutlich, wenn wir bisherige Forschungsergebnisse zu den Folgen von Homeoffice für die Beschäftigten in den Blick nehmen.

3. Folgen von Homeoffice für die Arbeitnehmer

Der Forschungsstand zu den Folgen von Homeoffice leidet darunter, dass diese häufig nicht zuverlässig auf den jeweiligen Umfang und die Häufigkeit von Homeoffice sowie die verschiedenen Facetten der Implementierung entlang der oben beschriebenen Dilemmata bezogen sind. Dennoch lassen sich einige mehrfach replizierte Tendenzen aus den vorliegenden Untersuchungen ableiten.

3.1 Arbeitsqualität und Produktivität

In einer großen länderübergreifenden Studie wurden negative Auswirkungen von Homeoffice von Kolleg*innen auf die Arbeitsleistung festgestellt, und zwar schon bei einer geringen Nutzung von Homeoffice. Hierin waren sich Manager und Beschäftigte sogar weitgehend einig (*van der Lippe/Lippényi* 2019). Dieses Ergebnis überrascht, insofern Homeoffice durchaus von mehr als der Hälfte der Beschäftigten als arbeitsförderlich eingestuft wird (*Grunau et al.* 2019) und im Schnitt eher mit längeren Arbeitszeiten einhergeht. Andere, selektivere Studien fanden keinen signifikanten Einfluss auf die subjektive Arbeitsqualität und -leistung, doch einen positiven Einfluss auf die erlebte Selbstbestimmung (*Beauregard et al.* 2013) bzw. sogar eine höhere Produktivität (*Bloom et al.* 2015). Damit gibt es keinen eindeutigen Befund dazu, inwiefern eine Auflösung der Dilemmata in Richtung von mehr Kontrolle individueller Arbeitsleistung und Inkaufnahme von weniger Präsenz tatsächlich Auswirkungen auf die Leistung hat.

3.2 Vereinbarkeit, Gesundheit und Lebensqualität

Homeoffice bietet insbesondere für Mütter bessere Chancen für die Wahrnehmung von Betreuungspflichten. Sie verbringen mehr Zeit mit ihren Kindern als Mütter ohne Homeoffice, während dies für Väter allerdings durchschnittlich

nicht der Fall ist (Lott 2019). Für die wahrgenommene Intensität von Konflikten zwischen Beruf und Familie gibt es jedoch keinen eindeutigen Zusammenhang. Einige Studien finden positive Auswirkungen auf die wahrgenommene Vereinbarkeit und Lebensqualität (z. B. *Beauregard et al.* 2013), andere konstatieren hingegen mehr Stress und Konflikte, vor allem dann, wenn Homeoffice nicht freiwillig ist (u. a. *Beauregard et al.* 2013). Allerdings scheinen betriebliche Bedingungen eine wichtige Rolle dafür zu spielen, ob Vereinbarkeit leichter oder schwieriger wird, insbesondere die Haltung der direkten Vorgesetzten und eine auf Anwesenheit und Hochleistung ausgerichtete Organisationskultur (*Abendroth/Reimann* 2018; *van der Lippe/Lippényi* 2018).

3.3 Zugehörigkeit zum Betrieb

Kommunikation und Interaktion mit Kolleg*innen ist wichtig, um kooperative Arbeitsbeziehungen positiv zu gestalten, soziale Isolation zu vermeiden und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Für die Arbeit im Betrieb sind dies Faktoren, die die Produktivität und die subjektive Arbeitsqualität positiv beeinflussen können, abgesehen davon, dass kollegiale Beziehungen einen Teil des Unterstützungsnetzwerks ausmachen können. Inwiefern Homeoffice dies beeinträchtigt, ist bisher wenig untersucht worden. Einige Studien sehen hier keine größeren Probleme (*Beauregard et al.* 2013), aber immerhin etwa ein Fünftel der Betriebe, die Homeoffice anbieten, gibt an, dass dadurch die Kommunikation mit den Kolleg*innen schwierig würde, und unter denjenigen Beschäftigten, die Homeoffice in Anspruch nehmen, sind es sogar fast 60 % (*Grunau et al.* 2019). Der Umfang von Homeoffice dürfte hierbei eine wesentliche Rolle spielen, doch liegen dazu keine vergleichenden, differenzierten Ergebnisse vor.

3.4 Einkommen und Karriere

Einige Untersuchungen unterstützen die Vermutung, dass Homeoffice vor allem für weniger arbeitszentriert lebende und weniger karriereorientierte Beschäftigte eine Option darstellt (*Beauregard et al.* 2013), die dann auch seltener innerbetrieblich aufsteigen (*Bloom et al.* 2015). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Homeoffice einer Ausweitung der Arbeitszeiten dient. Dies könnte jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass karriereorientierte und ambitionierte Beschäftigte von vornherein Homeoffice meiden, weil sie wissen oder befürchten, dadurch Nachteile in Kauf nehmen zu müssen (*Lott/Abendroth* 2019; *Grunau et al.* 2019). Betriebliche Beschäftigungspolitiken in Form von Unterstützung versus Kompensation sowie Organisationskulturen spielen nachweislich eine erhebliche Rolle dafür, ob mit der Inanspruchnahme oder sogar schon mit dem Angebot von Homeoffice Einkommensnachteile für Beschäftigte verbunden sind, die im Verdacht stehen, weniger leistungsbereit und einsatz-

fähig zu sein – oder ob Homeoffice eher unterstützend für die Leistungsbereitschaft gesehen wird und deshalb positiv auf das Einkommen wirkt. Auch wenn Homeoffice flexibleres Arbeiten erlaubt und deshalb die Einsatzbereitschaft erhöhen kann, trifft insbesondere auf Mütter eher ersteres zu (*Abendroth/Diewald 2019; Fuller/Hirsh 2019*).

Insgesamt lässt sich das Fazit ziehen, dass Auswirkungen von Homeoffice nicht nur davon abhängen, in welchem Umfang Homeoffice in Anspruch genommen wird. Darüber hinaus spielt es eine erhebliche Rolle, in welche Richtung die oben angesprochenen Dilemmata aufgelöst werden, d. h. welche Regulierungen die grundsätzlichen Probleme eher verschärfen oder aber geeignet sind, diese zu entschärfen.

4. Optionen der Regulierung von Homeoffice

Damit weitet sich der Blick auf die geltende Rechtslage und sich hieraus ergebende Regulierungslücken.

4.1 Gesetzlicher Anspruch – *de lege lata* und *de lege ferenda*

Arbeit im Homeoffice ist bislang nicht speziell reguliert. Der Koalitionsvertrag sieht vor, die mit der Digitalisierung erweiterten Chancen mobiler Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familialen Pflichten zu nutzen. Das BMAS hat die Einführung eines Anspruchs auf mobile Arbeit bzw. Homeoffice angekündigt. Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat einen Gesetzentwurf eingebracht (2019). Damit hängt die Realisierung von Telearbeit/Homeoffice jedenfalls in den meisten Betrieben, in denen tarifliche oder betriebliche Regelungen fehlen, nach derzeitiger Rechtslage regelmäßig von einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in ab.

In besonderen Fällen kann die Arbeitsverrichtung im Homeoffice schon jetzt einseitig vom/von der Arbeitnehmer*in verlangt werden. Für schwerbehinderte Menschen wird dies aus dem Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung abgeleitet (*Kohte 2017*) und ist auch für einfach behinderte Menschen wegen der arbeitsvertraglichen Schutzpflicht grundsätzlich anerkannt (vgl. Landesarbeitsgericht Köln, 24.5.2016 – 12 Sa 677/13, juris, Rn. 79 ff.). Der Arbeitgeber kann hiergegen die Grenze der Unzumutbarkeit einwenden. Auch für Beschäftigte, die ohne Homeoffice ihre beruflichen und familialen Verpflichtungen nicht vereinbaren können, lässt sich ein Anspruch begründen (*Nebe 2009*). Spezielle Vorgaben des EU-Rechts, nach Rückkehr aus Elternzeit ein Arbeitsarrangement einschließlich Homeoffice zu vereinbaren, sind in Deutschland bislang nicht kodifiziert, können aber ebenfalls einen Anspruch begründen (*Kiesow 2018; Thoma/Nebe 2019*).

Andererseits ist von der Rechtsprechung geklärt, dass die einseitige Anordnung von Homeoffice, also gegen den Willen des Arbeitnehmers, unzulässig ist. Auch die einvernehmlich praktizierte Arbeit im Homeoffice kann nicht ohne weiteres vom Arbeitgeber einseitig beendet werden (vgl. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 14.11.2018 – 17 Sa 562/18, juris).

Eine alsbaldige Kodifikation eines Rechts auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten ist schon aus Gründen einer transparenten Regulierung dringend geboten. Besonderen, wie den oben genannten, Schutzbedürfnissen sollte dabei besonders Rechnung getragen werden, z. B. im Wege abgestufter Gegeneinwände. Dient die Arbeit im Homeoffice der besonderen Situation sorgender Eltern oder Pflegender bzw. von Menschen mit Behinderung, dann sollte deren jeweiliges besonderes Schutzbedürfnis im Wege erhöhter Anforderungen an die Gegeneinwände des Arbeitgebers berücksichtigt werden.

4.2 Gesundheitsschutzverantwortung des Arbeitgebers auch im Homeoffice

Die ambivalenten Folgen von Arbeit im Homeoffice für die Gesundheit der Beschäftigten sind oben beschrieben. Die Zunahme an Arbeit im Homeoffice spiegelt sich nicht adäquat in den Vorgaben des Arbeitsschutzrechts wider. Eine spezielle Regelung findet sich in § 2 Abs. 7 Arbeitsstätten-Verordnung (ArbStättV). Danach sind Telearbeitsplätze solche, wenn sich Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in geeinigt haben, dass der/die Arbeitgeber*in im Privatbereich des Beschäftigten einen Bildschirmarbeitsplatz fest einrichtet und die/der Beschäftigte zu einer fest vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit an diesem Arbeitsplatz arbeitet. Für diese definierten Telearbeitsplätze gelten die besonderen Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV) und zur Unterweisung (§ 6 ArbStättV). Alle anderen Formen häuslicher Arbeit, die nicht den Anforderungen des § 2 Abs. 7 ArbStättV entsprechen, bleiben damit arbeitsstättenrechtlich ungeregelt (Faber/Feldhoff 2018 Rn. 146). Damit rücken die allgemeinen Arbeitsschutzpflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die sonstigen Arbeitsschutzvorgaben in den Fokus.

Die besonderen Gesundheitsrisiken, insbesondere wegen entgrenzter Arbeitszeiten, Unterbrechung der Ruhezeiten und unzureichender kommunikativer Einbindung, ergeben sich aus den oben beschriebenen Befunden. Hierzu ist zu sagen, dass das ArbSchG für jede Form von Homeoffice anzuwenden ist, auch wenn es sich nicht um vertraglich vereinbarte Telearbeit i. S. d. ArbStättV handelt. Arbeit im Homeoffice ist dann eher unspezifisch als mobile, d. h. als orts- und zeitunabhängige Arbeit einzuordnen. Auch im Kontext mobiler Arbeit sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, das ArbSchG, die ArbStättV und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu beachten (Faber/Feldhoff 2018 Rn. 193, 198). Diese gesetzlichen Vorgaben sind aber bei fehlender Vereinbarung über Arbeit im Homeoffice nur schwer kontrollier- bzw. durchsetzbar. Der „Entwurf zu ei-

ner Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen“ aus dem Jahr 2013 (Bundesrat 2013) identifiziert die Organisation der Arbeitszeit bei unvereinbarem Homeoffice als besonderes Problem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die bis heute fehlende Verabschiedung einer solchen Verordnung entbindet Arbeitgeber*innen nicht, für ihre Beschäftigten die Risiken der Arbeit im Homeoffice im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, etwaige Schutzmaßnahmen zu ermitteln und die Beschäftigten über die Ergebnisse zu unterrichten. Dazu müssen vor allem denkbare Gestaltungen zur Überwachung der Arbeitszeit und zur gesetzlich zwingend vorgegebenen Einhaltung der Ruhezeiten festgelegt werden. Die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) nochmals verdeutlichten Pflichten der Arbeitgeber*innen für den arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz gelten auch für Beschäftigte im Homeoffice (Kohle 2019). Mittels der Gefährdungsbeurteilungen (gem. § 5 ArbSchG bzw. § 3 ArbStättV) sind vor allem auch die gendertypischen Risiken durch belastende Entgrenzungen der Arbeitszeit auch unterhalb der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen zu berücksichtigen. Wer seinen im Homeoffice ausbalancierten Takt zwischen Arbeit und Familie durch entgrenzte berufliche Erreichbarkeit permanent ändern muss, kann auch schon innerhalb der Arbeitszeithöchstgrenzen in gesundheitsgefährdende Beanspruchungen geraten. Die Gefährdungsbeurteilungen müssen sich zudem auf die weiteren oben angesprochenen Risikofaktoren erstrecken, d.h. auf den Erhalt von Kommunikationsmöglichkeiten mit Kolleg*innen, Kund*innen und Vorgesetzten oder auf ein Training zur Selbstorganisation und Selbstkontrolle. Ergeben sich im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen, dass diese (noch) unzureichend sind, müssen die Arbeitgeber nachsteuern ggf. die Freiheit zum Homeoffice angemessen begrenzen. Ungeregelte Arbeit im Homeoffice erschwert zwar die Durchsetzung des Arbeitsschutzes, entbindet aber nicht davon.

Eine besondere Herausforderung ist die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice. Auch insoweit ist die Rechtslage intransparent, denn nur für die Telearbeit i.S.d. § 2 Abs. 7 ArbStättV gilt zumindest auszugsweise die ArbStättV (s.o.) und so auch deren Anhang Nr. 6 mit den darin geregelten Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Liegt hingegen ein Fall unvereinbarer Arbeit im Homeoffice vor, dann gelten wiederum die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten und der/die Arbeitgeber*in muss im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG Risiken durch vom/von der Arbeitnehmer*in genutzte Geräte einschätzen. Der unter dem Stichwort „BYOD“ für „bring your own device“ bekannte Trend, dass Arbeitnehmer*innen selbst angeschaffte Geräte für betriebliche Zwecke nutzen, entbindet Arbeitgeber*innen nicht von ihrer Verantwortung.

Allein dieser kursorische Streifzug belegt, dass es einer transparenten Regulierung der Arbeitsschutzverantwortung nicht nur für die Telearbeit im bisher

definierten Sinn bedarf, sondern auch für andere Formen mobilen Arbeitens, einschließlich der Arbeit im Homeoffice (vgl. auch *Krause* 2016, S. 110).

4.3 Diskriminierungsschutz zugunsten von Beschäftigten im Homeoffice

Die Risiken, wegen Homeoffice gegenüber den permanent im Betrieb sichtbaren Kolleg*innen benachteiligt zu werden, sind oben skizziert. Allein ein zusätzlich normiertes Diskriminierungsverbot, wie es vergleichbar in § 4 TzBfG zugunsten von Teilzeit- oder befristet Beschäftigten normiert ist, wird vor allem Fälle schwer erkennbarer Benachteiligungen nicht effektiv verhindern. Dies spricht nicht gegen die Normierung. Es zeigt allerdings vielmehr, dass es in den Betrieben und Dienststellen auf konkretisierende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bzw. Tarifregelungen ankommt, die sichern, dass Arbeit im Homeoffice nicht zu Nachteilen bei der Inanspruchnahme von Rechten, wie z. B. Zahlung von Überstundenvergütung oder Weiterbildung, oder Gewährung von Aufstiegschancen führt.

4.4 Unfallversicherungsrechtliche Absicherung bei Arbeit im Homeoffice

Besonderes Potential für eine Benachteiligung im Homeoffice Beschäftigter kann sich aus der bislang ungleichen unfallversicherungsrechtlichen Absicherung ergeben.

In den Arbeitsstätten ist der/die Arbeitgeber*in für die Unfallprävention verantwortlich. Passiert ein Unfall auf dem Betriebsgelände, lässt sich die für den gesetzlichen Versicherungsschutz notwendige „verrichtungsbezogene Handlungstendenz“ im Unfallzeitpunkt regelmäßig einfacher feststellen als bei betrieblich motivierter Arbeit in der Privatwohnung. Und selbst auf betrieblichen Wegen zu privater Verrichtung, wie bspw. auf dem Weg zur Toilette, anerkennt das Bundessozialgericht (BSG) in seiner Rechtsprechung eine verrichtungsbezogene Handlungstendenz. Die private Verrichtung (Toilettengang) sei deshalb untrennbar mit der Betriebstätigkeit verknüpft, weil mit dem Toilettengang die Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten werde und weil der/die Beschäftigte persönlich an der Arbeitsstätte anwesend sein müsse, um dort betrieblich tätig zu sein (dazu *Rueber-Unkelbach* 2017).

Beide Aspekte ließen sich auf eine im betrieblichen Interesse unternommene Verrichtung in der privaten Wohnung, sprich im Homeoffice übertragen. Und dennoch war die Rechtsprechung bei Wegeunfällen während der Arbeit im privaten Umfeld deutlich restriktiver. Anstatt auch hier auf die verrichtungsbezogene Handlungstendenz abzustellen, wurde vielmehr auf den üblichen Nutzungszweck des Ortes abgestellt, an dem sich der Unfall ereignet hat. Nach Bedenken aus der Rechtsprechung und kritischen Literaturstimmen hat das BSG

dann eine teilweise Kehrtwende vollzogen und auch für die Unfälle auf Wegen im häuslichen Bereich auf die objektivierte Handlungstendenz abgestellt (Hlava 2018). Allerdings ist damit keine völlige Gleichbehandlung von Unfällen im Homeoffice mit Unfällen auf der Betriebsstätte erreicht.

Eine weitreichende Einschränkung ergibt sich daraus, dass die Rechtsprechung einen Arbeitsunfall im Homeoffice nur anerkennt, wenn die Arbeit im Homeoffice zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in tatsächlich vereinbart worden ist. Wird die verunfallte Person ohne Wissen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu Hause betrieblich tätig, dann kommt Unfallversicherungsschutz grundsätzlich weiterhin nicht in Betracht (vgl. dazu BSG, B 2 U 28/17 R, Rn. 19). Aber auch dann, wenn die Arbeit im Homeoffice vereinbart ist, bleiben zwei praktisch bedeutsame Risikosituationen, in denen Beschäftigte keinen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz genießen: für Unfälle auf dem Weg zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme. Hier bleibt der Versicherungsschutz weiterhin hinter der vergleichbaren betrieblichen Sphäre zurück (vgl. BSG, 5.7.2016, B 2 U 5/15 R, NJW 2017, 508).

Ein besonderes Regulierungsdefizit besteht aus Genderperspektive in Bezug auf sogenannte „Wegeunfälle“ gem. § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII. Es wird angenommen, bei Arbeit im Homeoffice sehe das Gesetz für den Rückweg von der Kindertagesstätte ins Homeoffice bislang keinen Versicherungsschutz vor und ohne Gesetzesänderung sei ein versicherter Unfall für Homeoffice-Beschäftigte nicht anzuerkennen (so LSG Bremen-Niedersachsen, 26.9.2018, L 16 U 26/16, NZA-RR 2019, 112). Solange der Gesetzgeber nicht aktiv geworden ist, müssten die Lücken im Wege einer verfassungskonformen Auslegung geschlossen werden (krit. schon *Leube* 2015). Hierfür streiten der verfassungsrechtliche Diskriminierungsschutz und der Schutz von Familien. Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen hinsichtlich der fehlenden Erstreckung des § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII auf Wegeunfälle von und zum Homeoffice dürfte anzunehmen sein.

Dem Gesetzgeber ist zu raten, einen weitgehenden Gleichlauf für den Unfallversicherungsschutz im Homeoffice Tätiger sicherzustellen. Die Inanspruchnahme eines Rechts auf Homeoffice darf nicht mittelbar dadurch entwertet werden, dass der notwendige Unfallversicherungsschutz versagt wird.

4.5 Informelle Elemente des Beschäftigungsverhältnisses

Gerade angesichts der beschriebenen gesetzlichen Regulierungslücken hängt die Wirkung von Homeoffice maßgeblich davon ab, wie Homeoffice als Arbeitsform im Betrieb institutionalisiert ist: als ein Zugeständnis an Beschäftigte mit eingeschränkter Leistungsbereitschaft und -fähigkeit oder als Unterstützung dafür, dass trotz konkurrierender Verpflichtungen und sonstiger privater Ziele die beruflichen Ambitionen durch flexiblere Arbeitsgestaltung dennoch

ausgeschöpft werden können. Wenn in Betrieben eine diskriminierende Institutionalisierung von Homeoffice vorliegt, müssen insbesondere weibliche Beschäftigte mit Karriere- und Einkommensnachteilen rechnen (*Abendroth/Diewald* 2019). Zudem fehlt hinsichtlich solcher Konsequenzen die Transparenz, denn wohl kein Unternehmen würde so weit gehen, quasi offiziell Homeoffice als kompensatorisch zu besseren Karriere- und Einkommenschancen anzubieten. Insofern besteht eine Intransparenz, die verunsichert, und die Abstimmung wechselseitiger Erwartungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in muss so teilweise zur Täuschung werden.

Um diese Unbestimmtheit für das Kernanliegen einer besseren Vereinbarkeit zu vermeiden, scheinen klare Regeln der Implementierung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften hilfreicher zu sein als ein formelles Laissez-faire, das die dennoch latent vorhandenen wechselseitigen Erwartungen zwischen Management, Vorgesetzten und Kolleg*innen außen vor lässt. Klare Kommunikations- und Interaktionsregeln und ein Bewusstsein dafür, was über Telefon und E-Mail funktioniert und was nicht, helfen, Erwartungsenttäuschungen zu vermeiden. Es braucht Transparenz über klare Regeln, wer wann, wo und wie zu erreichen sein sollte, um etwa den Stand der laufenden Arbeiten zu kommunizieren und abzustimmen. Solche Regeln untergraben die Wahrnehmung von Selbstbestimmung und Selbstkontrolle nicht, sondern unterstützen sie.

4.6 Soziale und kulturelle Unterstützung

Selbst wenn gesetzliche Regelungen ein hohes Maß an Transparenz und Erwartungssicherheit garantieren würden: Die konkrete Umsetzung und Wirkung am Arbeitsplatz ist auch davon abhängig, wie mit den gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird. Die Forschung hat insbesondere auf die Bedeutung unterstützender direkter Vorgesetzter verwiesen (z. B. *Abendroth/Reimann* 2018; *van der Lippe/Lippényi* 2018; *Grunau et al.* 2019). Wenn Vorgesetzte Homeoffice als produktive Arbeitszeit ansehen und ihre Führungsarbeit auch flexibler auf Mitarbeiter*innen im Homeoffice ausrichten, um die Arbeitsabläufe aller im Blick zu haben, trägt Homeoffice zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Lehnen Vorgesetzte Homeoffice eher ab, besteht die Gefahr von Konflikten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konterkarieren.

Ein weiterer Faktor ist die betriebliche Organisationskultur. Im Fokus steht hier insbesondere die weit verbreitete Präsenzkultur als Bestandteil einer „Idealnorm des Arbeitnehmers“, in der die Nutzung von Homeoffice zu einer Diskriminierung als nicht vollwertig oder nur bedingt leistungsbereit führt (*van der Lippe/Lippényi* 2018; *Abendroth/Diewald* 2019). Eine solche Organisationskultur verhindert nicht nur die Inanspruchnahme eines Homeoffice-Angebots,

sondern unterminiert auch eine Nutzung anders als im Sinne einer entgrenzten Erreichbarkeit und Arbeitsbereitschaft (*Beauregard et al. 2013*).

5. Ausblick: Forschungs- und Handlungsbedarf

Trotz der leidenschaftlichen und polarisierten Diskussion um Homeoffice fehlt es immer noch an differenzierten Untersuchungen, die der beträchtlichen Heterogenität bei der Implementierung von Homeoffice systematisch Rechnung tragen. Die bestehenden Hinweise zeigen recht deutlich, auf welche Stell-schrauben es vor allem ankommt: klare Regelungen, die die beschriebenen Dilemmata und auch deren Lösungen transparent machen; Sicherstellung eines gemeinsamen Verständnisses von Homeoffice im Team sowohl bei denjenigen, die Homeoffice in Anspruch nehmen, als auch bei denjenigen, die das nicht tun. Nicht zuletzt sollte die Implementierung von Homeoffice durch Maßnahmen flankiert werden, durch die sowohl Manager*innen und Vorgesetzte als auch andere Beschäftigte lernen, mit Homeoffice besser umzugehen. Zum einen stellt Homeoffice durchaus eine Herausforderung für Personalverantwortliche dar, die skizzierten Dilemmata so aufzulösen, dass Flexibilitätsgewinne bei gleichzeitiger Wahrung der Integration in betriebliche Arbeitsabläufe gewährleistet sind. Zum anderen fällt es vielen Beschäftigten auch selbst schwer, die schwierige Grenzziehung zwischen Beruflichem und Privatem kompetent zu gestalten.

Der regulative Handlungsbedarf ist durch die aktuelle COVID-19-Pandemie noch deutlicher geworden. Homeoffice hat durch die Krise einen erheblichen Schub gewonnen, und bisherige Eindrücke – siehe die Ankündigungen von Renault, Twitter und weiteren Firmen – lassen vermuten, dass auch dauerhaft mit einem gesteigerten Anteil an Homeoffice zu rechnen sein wird. Die mit der Digitalisierung verbundenen Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben müssen genutzt werden. Mit der Kodifikation eines ausdrücklichen Anspruchs auf Arbeit im Homeoffice sind zugleich bestehende Schutzlücken hinsichtlich der spezifischen Gesundheitsgefährdungen bei orts- und zeitentgrenzten Arbeitsmodellen zu schließen. Wichtige Vorschläge sind in der arbeitsschutzrechtlichen Fachliteratur bereits formuliert (*Krause 2016; Kohte 2015*) und von der Politik aufgegriffen worden (vgl. Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 2019). Sie betreffen im Kern die Arbeitsschutzverantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auch für Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte, einschließlich der Arbeitszeitgestaltung. Die verringerte Durchsetzbarkeit gesetzlicher Vorgaben im Homeoffice darf nicht zur arbeitsschutzfreien Zone führen. Betriebs- und Tarifparteien müssen die notwendigen Rahmenbedingungen vorfinden, um zum Schutz der Beschäftigten adäquate Regelungen treffen zu können. Die Arbeitsschutzaufsicht muss überprüfen, ob Arbeitgeber*innen die Instrumente des Arbeitsschutzes, wie die Gefährdungsbeurtei-

lung und die Unterweisung, adäquat für die Homeoffice-Situationen nutzen und regelmäßig aktualisieren. Es bedarf einer noch größeren Sensibilisierung auf allen Ebenen für einen gendergerechten Arbeitsschutz, damit sich durch Arbeit im Homeoffice tradierte Rollenbilder nicht verfestigen, sondern Homeoffice tatsächlich zur besseren Vereinbarkeit und damit zur Chancengleichheit genutzt werden kann.

Literatur

- Abendroth, A. K./Reimann, M.* (2018): Telework and Work-Family Conflict across Workplaces, in: Blair, S. L./Obradovic, J.: The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges, Bingley, S. 323 – 48.
- Abendroth, A. K./Diewald, M.* (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71 (1), S. 81 – 109.
- Beauregard, A./Basile, K./Canonic, E.* (2013): Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond, Acas Research Paper Ref 10/13, London.
- Bloom, N./Liang, J./Roberts, J./Ying, Z. J.* (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, The Quarterly Journal of Economics 130, S. 165 – 218.
- Bundesrat (2013): Entwurf zu einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen, BR-Drs. 315/13.
- Chung, H./van der Lippe, T.* (2018): Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction, Soc Indic Res (2018) doi:10.1007/s11205-018-2025-x.
- Diewald, M./Schunck, R./Abendroth, A. K. et al.* (2014): The SFB-B3 Linked Employer-Employee Panel Survey (LEEP-B3), Schmollers Jahrbuch 134(3), S.379 – 389.
- Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (2019): Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern, Beschlussantrag vom 10.09.2019, BT-Drs. 19/13077.
- Fuller, S./Hirsh, C. E.* (2019): Family-friendly jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum, Work & Occupations 46(1), S. 3 – 44.
- Grunau, P./Ruf, K./Steffes, S./Wolter, S.* (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken, IAB Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Grunau, P./Steffes, S./Wolter, S.* (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale, IAB-Forum, 25.03.2020, o. Sz.
- Hlava, D.* (2018): Neues zum Arbeitsunfall in der Privatwohnung, Anmerkung zu BSG, Urteil vom 31.08.2017, B 2 U 9/16 R, jurisPR-SozR 14/2018, Anm. 4.
- Kiesow, D.* (2018): Die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz und Arbeitsarrangements, Baden-Baden.
- Kohte, W.* (2015): Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt, NZA 2015, 1417 – 1424.

- Kohte, W. (2017): Knickrehm, S./Kreikebohm, R./Waltermann, R. (Hrsg.), Kommentar zum Sozialrecht, 5. A., § 82 SGB IX Rn. 14, München.
- Kohte, W. (2019): Arbeitszeitschutz – ein System kontrollierter und begrenzter Flexibilität, *Arbeit und Recht* 2019, 402 – 406.
- Krause, R. (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten zum 71. Deutschen Juristentag, München.
- Leube, K. (2015): Gesetzliche Unfallversicherung: Zweifelsfragen beim „Kindergartenumweg“ (§ 8 II Nr. 2 a SGB VII), *NZV* 2015, 275 – 280.
- Lott, Y. (2019): Weniger Arbeit mehr Freizeit?, *WSI Report* 47, Düsseldorf.
- Lott, Y./Abendroth, A. K. (2019): The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers, *WSI Working Paper* No. 211. Düsseldorf.
- Faber, U./Feldhoff, K. (2018): Kohte, W./Faber, U./Feldhoff, K. (Hrsg.), *Gesamtes Arbeits-schutzrecht*, 2.A., *Arbeitsstättenverordnung*, Baden-Baden.
- Nebe, K. (2009): Festlegung der individuellen Arbeitszeit und kollidierende Kinderbe-treuungspflichten, Anmerkung zu LAG Rostock, Urteil vom 26.11.2008 – 2 Sa 217/08 in *jurisPR-ArbR* 36/2009 Anm. 1.
- Piele, C./Piele, A. (2017): *Mobile Arbeit. Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG-Metall-Beschäftigtenbefragung 2017*. Fraunhofer IAO, Stuttgart.
- Rueber-Unkelbach, K. (2017): Voraussetzungen eines haftungsprivilegierten Betriebs-wegeunfalls, Anmerkung zu LG Erfurt, Urteil vom 07.10.2016 – 9 O 1039/11 *jurisPR-VerkR* 18/2017 Anm. 4.
- van der Lippe, T./Lippényi, Z. (2018): Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces, *Social Indicators Research*, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>.
- van der Lippe, T./Lippényi, Z. (2019): Co-workers working from home and individual and team performance, *New Technology, Work and Employment*, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>.
- Thoma, N./Nebe, K. (2019): Das Rückkehrrecht nach dem Mutterschutz- und Eltern-urlaub in einer rechtsvergleichenden Perspektive, in: Kappler, K./Vogt, V. (Hrsg.), *Gender im Völkerrecht: Konfliktlagen und Errungenschaften*, Baden-Baden, S. 193 – 219.