

Mobiles Arbeiten vor und seit Corona

Arbeitssoziologische Perspektiven

Mobilität ist konstitutiv für den kapitalistischen Produktionsprozess. Dynamisiert durch Globalisierung und Flexibilisierungsprozesse hat auch die Mobilität der Einzelnen seit Jahrzehnten immer weiter zugenommen und ist für viele Beschäftigte alltäglich geworden als Telearbeit, Homeoffice und Arbeit von unterwegs, in Form von Dienstreisen, aber auch als Weg von und zur Arbeit. Die Digitalisierung hat bisher keine Trendwende in der Reduktion arbeitsbedingter Mobilität bewirkt. Während der Corona-Pandemie ist die Mobilität vieler – wenngleich bei Weitem nicht aller – Beschäftigter allerdings zum Erliegen gekommen. Der Beitrag resümiert die vielfältigen Befunde arbeitssoziologischer Studien zu mobiler Arbeit und gibt Einblicke in erste Ergebnisse zur Corona-Krise.

GERLINDE VOGL, TANJA CARSTENSEN

1 Einleitung

Der kapitalistische Produktionsprozess – ständig auf der Suche nach neuen Märkten und Absatzmöglichkeiten – ist undenkbar ohne physische Mobilität (Sennett 2007, S. 589). Die Beschleunigung von Verkehrsmitteln ermöglicht es, Entfernungen immer schneller zu überwinden (Harvey 1989), mittels Informations- und Kommunikationstechnologien lassen sich Datenströme in Sekundenbruchteilen um den Globus schicken. Beide Entwicklungen ermöglichen es dem Kapital zunehmend, örtlich unabhängig, flüchtig und unbeständig zu sein (Bauman 2003), was eine Flexibilisierung auf der Ebene der Unternehmensorganisation, des Arbeitskräfteeinsatzes und der Arbeitsorganisation erlaubt. Die Miniaturisierung mobiler Technologien ermöglicht es zudem, dass viele Beschäftigte ortsungebunden auf Arbeitsbelange zugreifen können. Der stationäre Arbeitsort verliert für ortsungebundene Tätigkeiten an Bedeutung, jeder private und auch öffentliche Raum wird durch mobile Geräte und Internetzugänge zum potenziellen Arbeitsort, zumindest für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Mobile Arbeit ist dadurch für viele Beschäftigte alltäglich und zu einem strukturierenden Element ihres beruflichen (Kesselring/Vogl 2010) und privaten Lebens (Monz

2018; Carstensen 2020) geworden. Die steigenden Mobilitätsanforderungen sind dabei vielfältig, sie umfassen die Arbeitswege, die immer länger werden (Dauth/Haller 2018), das Unterwegssein in der Arbeit, zum Beispiel auf Dienstreisen oder bei Arbeit an wechselnden Einsatzorten, und nicht zuletzt das Arbeiten zu Hause und unterwegs.

Der vorliegende Text gibt einen Überblick über zentrale arbeitssoziologische Ergebnisse und diskutiert hiervon ausgehend die Bedeutung mobiler Arbeit für verkehrspolitische Fragen. Nach einem historischen Blick auf die Herausbildung mobiler Arbeit und einer Systematisierung folgt ein Überblick über die zentralen arbeitssoziologischen Befunde. Abschließend gibt der Text einen Einblick in erste Ergebnisse zu den Veränderungen durch die Corona-Pandemie und diskutiert hiervon ausgehend mögliche zukünftige Entwicklungen.

2 Mobilisierung von Arbeit

Bis Mitte des 18. Jahrhunderts war der Wohnort üblicherweise auch die Produktionsstätte. Seit der Industrialisierung wanderten nicht mehr nur die Produkte auf den

Markt, auch die Arbeiter*innen trugen ihre Arbeitskraft in die Fabriken. Damit wurde die Trennung zwischen Wohnort und Produktionsstätte und damit von Erwerbsarbeit und den anderen Lebensbereichen vollzogen, was letztlich die „Geburtsstunde“ der Pendlergesellschaft war (Ott/Gerlinger 1992).

Die funktionale Trennung von Erwerbsarbeit und Wohnen wurde im Städtebau beginnend in den 1920er Jahren auch räumlich vollzogen und durch die Entwicklung der Verkehrssysteme ermöglicht. Mit dem Auto als dominantem Verkehrsmittel ließen sich Siedlungen weitab von den Innenstädten oder Fabrikorten planen und realisieren, der Wohnort ließ sich nahezu unabhängig vom Arbeitsplatz wählen. Damit konnten – und mussten zum Teil – immer längere Wege zur Arbeit zurückgelegt werden, was sich in den letzten Jahren noch einmal deutlich zugespitzt hat: Die Pendeldistanz zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz hat sich von 2000 bis 2014 im Schnitt von 8,7 auf 10,5 Kilometer erhöht (Dauth/Haller 2018).

Mobilität entsteht auch in der Arbeit, wenn Beschäftigte zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben zu Kund*innen, Kooperationspartner*innen oder Lieferant*innen reisen müssen. Mobilität ist dabei eine notwendige Voraussetzung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit, zum Beispiel für Außendienstmitarbeiter*innen, Service- und Wartungstechniker*innen, mobile Pfleger*innen, Reinigungskräfte. Zudem werden zunehmend Berufe beziehungsweise Tätigkeiten mobilisiert, die ehemals als stationär galten (Kesselring/Vogl 2010). Beschäftigte unterschiedlichster Qualifikationen und Berufe sind beruflich mobil, sie besuchen Messen und Tagungen, treffen sich mit Teamkolleg*innen oder sind aus anderen Gründen beruflich unterwegs. Trotz der Möglichkeiten und Technologien zur Substitution von Reisen wurde bis zum Ausbruch der Pandemie in steigendem Maße gereist (VDR 2018, 2019). Dies wird meist mit Kommunikations- und Abstimmungsanforderungen begründet, die einen direkten physischen Kontakt erfordern (Urry 2007).

Seit vielen Jahren sorgen zudem verschiedene Technisierungsprozesse für einen Wandel der Mobilität von Arbeit. Informations- und Kommunikationstechnologien bewirken eine Reorganisation von Raum und Zeit (Harvey 1989), mit unterschiedlichen Effekten: Die Informatisierung von Wirtschaftsprozessen hat die Bindung der Arbeit an feste physische Orte erheblich gelockert und so die Möglichkeit geschaffen, dass immer mehr – wenngleich bei Weitem nicht alle – Arbeitstätigkeiten mobil ausgeübt werden können. Gleichzeitig ermöglichen diese Technologien Zusammenarbeit über räumliche Distanzen, ohne dass die arbeitenden Subjekte mobil sein müssen. Damit entstanden neue Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, Zusammenarbeit über Telefon- und Videokonferenzen und Social-Media-Plattformen zu organisieren (Carstensen 2016). Diese wurden zu Infrastrukturen eines „global verfügbaren Informationsraums“ (Baukrowitz/Boes 1996).

3 Definition(en) mobiler Arbeit

Mobile, ortsflexible Arbeit ist nicht eindeutig definiert, vielmehr sind wissenschaftliche und politische Diskurse und auch betriebliche Auseinandersetzungen häufig von ungenauen Verwendungen der Begrifflichkeiten – insbesondere in Bezug auf Homeoffice, mobile Arbeit und Tele(heim)arbeit – geprägt. Ein gemeinsamer Nenner der verschiedenen Definitionen ist, dass die Arbeit außerhalb des Betriebs erfolgt (BMAS 2016) und dabei mobile Technologien genutzt werden. Bei *Homeoffice* wird die Arbeitsleistung „anlassbezogen und/oder regelmäßig mit und ohne feste Vereinbarung in Teilen oder vollständig in der eigenen Wohnung erbracht“, unter *mobile Arbeit* fallen zudem Arbeiten, die von unterwegs „an wechselnden Einsatzorten erbracht“ werden (ebd., S. 5). *Telearbeit* im Sinne der Teleheimarbeit wiederum ist deutlich enger geregelt; hier richtet der Arbeitgeber in der Wohnung der Beschäftigten einen Arbeitsplatz ein, für den die Arbeitsstättenverordnung gilt.

Die unterschiedlichen Formen mobiler Arbeit sind dementsprechend zu differenzieren. Im Folgenden (*Übersicht 1*) unterscheiden wir mobile Arbeit nach der *Mobilität der Arbeitsinhalte* (bei gleichzeitiger „Immobilität“ der Beschäftigten), der *Mobilität der Beschäftigten* (Mobilität in der Arbeit) und der *mobilen Telearbeit*, die mittels mobiler Endgeräte während des Unterwegsseins geleistet wird (vgl. Vogl/Nies 2013).

Bei Mobilität der Arbeitsinhalte gelangen diese via Datenleitungen zu den Beschäftigten. Der Arbeitsort wird dabei unwichtiger, wichtig ist der Zugang zum Netz. Bei der zweiten Form, der Mobilität der Beschäftigten, ist zentral, dass die Beschäftigten räumlich mobil sind. Das berufliche Unterwegssein ist dabei nicht frei gewählt, sondern stellt eine Notwendigkeit dar: Beschäftigte müssen zu ihren Arbeitsgegenständen reisen, um ihre Arbeit

ÜBERSICHT 1

Formen mobiler Arbeit

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten – Mobilität in der Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> – Reine Tele(heim)arbeit – Alternierende Tele(heim)arbeit – Virtuell vernetzte Projektarbeit – Homeoffice – Crowdwork 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeit bei Kund*innen – Arbeit an verschiedenen Standorten – Dienstreisen
<p align="center">Mobile Telearbeit Arbeiten unterwegs: im Hotel, im Zug, in der Lobby, auf dem Weg zu Kund*innen, auf dem Spielplatz, usw.</p>	

Quelle: Vogl/Nies 2013

zu erledigen. Bei mobiler Telearbeit verbinden sich beide Formen: Es sind sowohl die Arbeitsinhalte als auch Beschäftigte mobil (zum Beispiel Arbeiten im Zug oder im Hotel).

4 Überblick über Befunde der Arbeitssoziologie

Im Folgenden werden entlang der oben angeführten Dreiteilung von Formen mobiler Arbeit zentrale arbeitssoziologische Ergebnisse vorgestellt.

4.1 Mobilität der Arbeitsinhalte: Teleheimarbeit und Homeoffice

Seit der Industrialisierung gab es verschiedene Formen der Heimarbeit; seit den 1980er Jahren entwickelte sich die Teleheimarbeit durch die neuen technischen Möglichkeiten zu einer attraktiven Option, nicht mehr nur im Büro, sondern auch einzelne Tage von zu Hause aus zu arbeiten (u. a. Winker 2001; Kleemann 2005). Mit der Verbreitung von Internet, Laptops und Smartphones sowie stabileren Konferenz- und Videosoftware-Tools ist es seitdem immer einfacher geworden, erwerbsarbeitsbezogene Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen.

Heute wird zunehmend der Begriff *Homeoffice* benutzt. Dieser ist allerdings nicht klar definiert. Es kann sich dabei sowohl um Teleheimarbeit als auch um mobile Telearbeit handeln, abhängig davon, ob der Arbeitgeber in der Wohnung des Beschäftigten einen festen Arbeitsplatz einrichtet oder nicht. Arbeiten Beschäftigte mit einem mobilen Endgerät, beispielsweise mit dem Laptop, daheim, handelt es sich um mobile Telearbeit. Im Homeoffice kann freiwillig gearbeitet werden, oder es kann durch die Tätigkeit vorgegeben sein. Dies ist etwa bei Außendienstmitarbeiter*innen oder Servicetechniker*innen der Fall, die bei ihrem Arbeitgeber über keinen Arbeitsplatz (mehr) verfügen.

Bis zur Corona-Pandemie arbeiteten in Deutschland deutlich weniger Personen im Homeoffice, als es technisch und organisatorisch möglich gewesen wäre. Unter den abhängig Beschäftigten waren es 2016 nur 12 %, die überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus arbeiten, obwohl dies bei 40 % der Arbeitsplätze theoretisch möglich gewesen wäre (Brenke 2016). Dabei zeigten sich deutliche Ungleichheiten: Abgesehen von nicht von zu Hause durchführbaren Tätigkeiten, beispielsweise in Produktion, Handwerk oder personennahen Dienstleistungen, gab es Unterschiede entlang von beruflichen Positionen. Die Möglichkeiten zum Homeoffice stiegen in der Regel mit der Höhe der Qualifikation und der beruflichen Stellung (Brenke 2016; Hammermann/Stettes 2017). Oftmals wur-

den insbesondere Frauen von unternehmenskulturellen Barrieren an den Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens gehindert (Lott/Abendroth 2019). Dass Homeoffice so viel weniger realisiert wurde, als es möglich und vonseiten der Beschäftigten gewünscht war, lag zudem häufig an den Vorgesetzten und deren Befürchtungen, die Arbeitsleistungen nicht ausreichend kontrollieren zu können.

Dem stehen zahlreiche Befunde gegenüber, die auf die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten mit dieser Arbeitsform verweisen. Grundlegendes Motiv von Beschäftigten für Homeoffice ist vor allem der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie und flexiblerer Zeit- und Alltagsgestaltung sowie dem Einsparen von Wegezeiten. Unbestritten sind mittlerweile die gleichstellungspolitischen Potenziale und die Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig sind die Befunde ambivalent: Mobiles Arbeiten hat zwar nachweislich den Effekt, dass Frauen in Teilzeit ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit durch Homeoffice erhöhen können (Arntz et al. 2019; Carstensen 2020); die Ungleichheiten innerhalb der innerfamiliären Arbeitsteilung können sich aber dennoch verschärfen (Winker 2001; Lott 2019; Carstensen 2020).

Zahlreiche Studien zeigen zudem seit vielen Jahren, dass im Homeoffice der Arbeitsumfang steigt. So werden oftmals die Zeiten, die durch die entfallenen Pendelzeiten zur Verfügung stehen, als zusätzliche Arbeitszeiten genutzt. Ein häufiges Motiv für diese Option ist es, zu Hause konzentrierter arbeiten zu können, weil es dort weniger zu Unterbrechungen kommt als im Betrieb (Kröll/Nüesch 2019; Vogl/Kratzer 2015). Viele Studien weisen zudem auf eine höhere Einsatzbereitschaft im Homeoffice hin, die durch Dynamiken der Dankbarkeit und moralische Verpflichtungen zustande kommt (Lott 2020; Carstensen 2020). Neben dieser Tendenz zu Mehrarbeit zeigt sich, dass Arbeiten zu Hause oft zu untypischen Arbeitszeiten stattfindet und Ruhezeiten zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn nicht eingehalten werden. Auch hohe Anforderungen an Selbstdisziplin, Zeitmanagement, Herstellung von Sichtbarkeit sowie Kommunikation auf Distanz sind empirisch belegt (Carstensen 2015, 2020). Die Zunahme mobiler Arbeit hat auch Auswirkungen auf den betrieblichen Kontext. Insbesondere die Interessenvertretungen beklagen in Interviews durch die Zunahme an Homeoffice-Zeiten „dunkle Flure“ im Betrieb, die Konsequenzen für Unternehmenskultur, Formen der Zusammenarbeit und Mitbestimmung haben.

Und auch freiberuflich wird häufig im Homeoffice gearbeitet: Mit zunehmender Digitalisierung sind zudem Arbeitsformen wie Crowdwork entstanden, bei der Aufträge über digitale Plattformen vermittelt werden, die ortsungebunden und freiberuflich ausgeführt werden (Pongratz/Bormann 2017). Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil dieser Arbeiten ebenfalls vom heimischen Computer aus erledigt wird.

Offen ist bisher, ob durch das Homeoffice Verkehr und damit auch pendelbedingte Belastungen vermieden wer-

den können. Dies wäre nicht nur aus ökologischen Gründen begrüßenswert, da bislang mehr als zwei Drittel der Arbeitswege mit dem Pkw zurückgelegt werden. Zudem wirken sich Pendeldauer und Pendelentfernung negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten (Ducki/Nguyen 2016), auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Stutzer/Frey 2008) sowie auf die Paarbeziehungen (Kley 2012) aus.

Frühere Telearbeitsstudien (Nilles 1988; Henckel et al. 1984) kamen, was die verkehrlichen Wirkungen anbelangt, zu optimistischen Einschätzungen. Vogt/Denzinger (2001) gehen hingegen davon aus, dass die Verkehrsreduktion durch Telearbeit eher begrenzt ist, da Telearbeit nur einen Teil der Erwerbsbevölkerung betrifft und dieser zudem nur ein bis zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeitet – die Regel sind eher „hybride“ Arbeitsformen.

Studien aus der Schweiz zeigen allerdings, dass durch alternierende Telearbeit zumindest Wege in den Hauptverkehrszeiten vermieden werden können (Weichbrodt et al. 2013). Das Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (Büttner/Breitkreuz 2020) kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass das Homeoffice zur CO₂-Reduktion beitragen kann: Wenn 25 % der Erwerbstätigen zwei Tage im Homeoffice arbeiten, können 11 % der Emissionen aller Pendelwege und 2 % der Gesamtemissionen des Personenverkehrs eingespart werden. In einem fortschrittlichen Szenario, unter der Annahme, dass 40 % aller Erwerbstätigen zwei Tage im Homeoffice arbeiten, könnten sogar 18 % der Emissionen aus dem Pendelverkehr und 4 % der Gesamtemissionen des Personenverkehrs in Deutschland vermieden werden (ebd.).

Die Realisierung der verkehrlichen Wirkung hängt allerdings auch von Kompensationseffekten (z. B. mehr Freizeitverkehr, zusätzliche Wege, die ansonsten auf dem Arbeitsweg erledigt werden) ab (Vogt/Denzinger 2001; Perch-Nielsen et al. 2014). Eine spürbare und dauerhafte Reduktion von Verkehrsaufwand wird voraussichtlich nur zu erreichen sein, wenn die Privilegien des privaten Autos abgebaut werden und insgesamt ein verkehrspolitischer Kurswechsel erfolgt.

4.2 Mobilität der Beschäftigten – Mobilität in der Arbeit

Die Mobilität *in der Arbeit* als eine Form mobilen Arbeitens verstehen wir als Arbeit, bei der „die Arbeitstätigkeit in erheblichem Maße mit räumlicher Mobilität einhergeht“ (Breisig et al. 2017, S. 6). Sie umfasst Dienstreisen, Arbeiten an wechselnden Arbeitsorten sowie die Arbeit bei Kund*innen. Mobilität in der Arbeit ist nicht frei gewählt, sondern „verordnete“ Mobilität (Nies et al. 2017), die notwendig ist, um eine Arbeitsaufgabe zu erledigen. Sie ist eingebunden in betriebliche Mobilitätsregime (Kesselring/Vogl 2010), welche Mobilität in den Unternehmen regeln und strukturieren.

In der Arbeitssoziologie war Mobilität lange kein Thema. Es war zunächst die subjektorientierte Perspek-

tive, unter der die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten wie Pilot*innen, Steward*essen oder Schaffner*innen untersucht wurden, deren Tätigkeit im Mobilsein besteht (Matuschek 2008). Insbesondere die Pilot*innen sind nach Huchler (2013) Vorreiter „in der Navigation“ in einer zunehmend mobilisierten, flexibilisierten und entgrenzten Arbeitswelt. Allerdings unterscheiden sich die Berufe, deren Tätigkeit im Mobilsein selbst besteht, deutlich von denjenigen, bei denen die Mobilität eine notwendige Voraussetzung darstellt, ihre „eigentliche“ Arbeit zu erledigen. Für diese letzteren mobil Beschäftigten stellt das Unterwegssein eine sekundäre Tätigkeit dar, die allerdings zur Ausübung ihrer primären Tätigkeit unerlässlich ist (Gressel et al. 2019). Hierunter fallen höchst unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten, von IT-Berater*innen, die bei Kund*innen vor Ort arbeiten, bis hin zu prekär Beschäftigten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen.

Dienstreisen sind ein großer verkehrsinduzierender Faktor und eine Quelle steigender Treibhausgasemissionen. Dazu zählt auch der besonders klimaschädliche Flugverkehr, der zum einen mit dem Trend zur Internationalisierung, zum anderen mit den günstigen Flugpreisen einhergeht. Im Bereich der Dienstreisen konnte man über die Jahre hinweg einen steten Zuwachs feststellen: Nach den Zahlen des Verbandes deutsches Reisemanagement ist die Zahl von Geschäftsreisen im Zeitraum 2010 bis 2018 von 145,1 auf 189,6 Mio. gestiegen, was einem Zuwachs von einem knappen Drittel entspricht (VDR 2015, 2019).

Die Frage, ob Dienstreisen begrenzt, ersetzt oder zumindest weniger klimaschädlich organisiert werden können, wird zunehmend – nicht nur aus ökologischen, sondern überwiegend aus ökonomischen Gründen – thematisiert. So steigt in Unternehmen die Akzeptanz von Car-Sharing-Angeboten, die im besten Fall als Ergänzung zum öffentlichen Nahverkehr genutzt werden. Gängige Dienstwagenregelungen könnten in Verbindung mit Car-Sharing-Angeboten zumindest modifiziert werden.

Die Arbeit vor Ort bei Kund*innen wird überwiegend mit Firmen-Pkws (oder Kleintransportern) absolviert. Dieser Geschäftsverkehr ist weitgehend auf ein Kraftfahrzeug angewiesen, da oftmals Material und Werkzeug transportiert werden müssen. Ein Verlagerungspotenzial zugunsten des öffentlichen Verkehrs ist hier kaum vorhanden, „wohl aber die Möglichkeiten, das Verkehrsaufkommen z. B. durch ein City-Logistik-Konzept zu verringern“ (Riegel 2015, S. 1). Hier sind es insbesondere Städte und Kommunen, die Konzepte für einen nachhaltigen Lieferverkehr entwickeln und testen.

4.3 Mobile Telearbeit:

Arbeiten unterwegs, überall und zwischendurch

Seit der Verbreitung von Laptops und Smartphones lässt sich die Normalisierung eines Arbeitens „immer und überall“ beobachten, wobei dies vor allem Hochqualifi-

zierte betrifft: Statt der bewussten Entscheidung, jenseits des Büros einzelne Tage zu Hause zu arbeiten, wird es mit Smartphone und Tablet inzwischen immer verbreiteter, auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten und an diversen Orten – im Hotel, in der Bahn, an der Bushaltestelle, im Café, im Urlaub und am Wochenende – zu arbeiten oder zumindest für Arbeitsanfragen erreichbar zu sein (vgl. u. a. Carstensen 2015; Menz et al. 2016). Die Entgrenzung und Ausweitung der Zeiten der Erreichbarkeit wird dabei als ein Belastungsrisiko identifiziert (Menz et al. 2016; Pangert et al. 2016).

Zum Teil werden die Beschäftigten, die so arbeiten, romantisiert als „digitale Nomaden“ oder „digitale Bohème“. Empirische Ergebnisse zeigen allerdings, dass erst in Ansätzen jenseits von Arbeitsplatz, Homeoffice und Verkehrsmittel gearbeitet wird. Bei den Arbeitsorten außerhalb des Büros belegt das Homeoffice nach einer Studie des Branchenverbands Bitkom mit 62 % Platz eins. Mit deutlichem Abstand folgen das Auto (22 %), die Bahn (20 %) und der Nahverkehr (19 %). Cafés tauchen in dieser Untersuchung nur mit 14 % auf (Bitkom 2013). Zu deutlich anderen Zahlen kommen Hammermann und Stettes (2017, S. 5) in ihrer Auswertung auf Basis des *European Working Conditions Survey* 2015: Hier rangiert die Arbeit bei Kund*innen, im Fahrzeug oder im Freien deutlich vor der Arbeit zu Hause. Insbesondere die Arbeit bei Kund*innen sowie im Fahrzeug verweist auf die berufsbedingte Mobilität. Von daher ist diese Arbeitsform oft im Zusammenhang mit berufsbedingt notwendiger räumlicher Mobilität zu sehen.

5 Ausblick: Das Homeoffice – Chance für neue Arbeitsformen und Verkehrswende?

Die Corona-Pandemie hat seit Mitte März 2020 mobiles Arbeiten grundlegend verändert. Viele Beschäftigte mussten von einem Tag auf den anderen ins Homeoffice – egal, ob sie diese Arbeitsform prinzipiell wollten oder nicht; Dienstreisen wurden in vielen Unternehmen komplett untersagt bzw. nur noch in Ausnahmefällen genehmigt (VDR 2020). Die Effekte auf den (Berufs-)Verkehr waren dementsprechend enorm: Der Flugverkehr kam zum Erliegen, die Bahn fuhr mit leeren Zügen, und die Autobahnen waren auch zu Berufsverkehrszeiten staufrei. Nur noch 60 % der aktiven Bevölkerung verließen täglich das Haus, vor der Pandemie waren es 85 %.

Dienstreisen sind extrem konjunktur- und damit krisenanfällig: Sowohl in der Medienkrise 2002, hervorgerufen durch einen drastischen Anzeigen- und Auflagenverlust bei den Printmedien, als auch in der Finanzkrise 2007/2008 kam es bereits zu deutlichen Einbrüchen bei

der Anzahl von Dienstreisen. In der konjunkturellen Erholung wurde der Vorkrisenstatus wieder schnell erreicht (VDR 2009, 2010). Im Jahr 2010 sorgte der Vulkanausbruch des Eyjafjallajökull schon einmal dafür, dass in Mitteleuropa die Flieger für etwa vier Wochen am Boden blieben. Einen nachhaltigen Effekt auf das Flugreiseverhalten hatte dies nicht. In der Corona-Pandemie scheint sich allerdings eine nachhaltige Änderung im Dienstreiseverhalten anzudeuten. Eine Rückkehr zum Vor-Pandemie-Status scheint unwahrscheinlich. Deutlich wurde, dass virtuelle Meetings nicht immer eine Notlösung sein müssen. Anders als in den vorherigen Krisen scheint es, dass Unternehmen und Beschäftigte die Vorteile virtueller Meetings durchaus schätzen gelernt haben und auch die vielen Dienstreisen nicht (mehr) alle als unbedingt notwendig ansehen. Möglicherweise werden Dienstreisen wieder zu dem, was sie vormals waren: zum Prestigeobjekt, da nur noch „die ganz Wichtigen“ (Hampel 2020) reisen dürfen.

Durch die Corona-Pandemie wurde der jahrzehntelange Trend der beständigen Zunahme arbeitsbedingter Mobilität radikal gestoppt. Virtuelle Meetings wurden zur alltäglichen Kommunikationsform, geschäftlich wie privat. Auch Unternehmen, die gegenüber dem Homeoffice skeptisch waren, haben die Erfahrung gemacht, dass Arbeiten im Homeoffice funktioniert. Laut SOEP-CoV-Studie waren es rund 35 % der Beschäftigten, die teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiteten (Schröder et al. 2020; auch Follmer 2020; siehe auch Follmer/Schelewsky in diesem Heft). Neu war, dass zunehmend auch Verwaltungsangestellte ins Homeoffice mussten bzw. durften; zudem wurden viele Tätigkeiten neu auf ihre Homeoffice-Tauglichkeit bewertet. Es zeichnet sich bereits ab, dass dies Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeit der Zukunft haben wird; viele möchten auch zukünftig, zumindest gelegentlich, im Homeoffice arbeiten (u. a. Kunze et al. 2020; Ernst 2020). Auch Vorgesetzte zeigen sich aufgeschlossener als früher. Dennoch wurden während der Pandemie auch Problemlagen sichtbar: die unzureichenden Arbeitsmittel und ergonomischen Defizite (Küchentisch, kleiner Bildschirm, kein eigenes Arbeitszimmer), die weitere Zuspitzung zeitlicher Entgrenzung (Bünning et al. 2020) sowie Gefahren einer möglichen Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse (Allmendinger 2020; Kohlrausch/Zucco 2020). Die Pandemie zeigt auch die elementare Bedeutung sozialer Kontakte und Zusammenarbeit in körperlicher Ko-Präsenz. Trotz insgesamt guter Erfahrungen mit der Umstellung auf Videokonferenzen wurden die Grenzen von Kooperation und Austausch über digitale Formate deutlich. Kontakthalten wurde stärker als vor der Krise zu einer expliziten Aufgabe, die Aufmerksamkeit und Eigenaktivität erforderte (Carstensen/Matuschek 2020).

Trotz dieser Ausweitung bleiben massive Ungleichheiten bestehen: Nach wie vor sind die im Homeoffice Arbeitenden tendenziell Besserverdienende und Erwerbstätige

mit hohen Bildungsabschlüssen (Follmer 2020). Zudem darf die Ausweitung von Homeoffice nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen auch während der Pandemie an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz gearbeitet hat und arbeitet, da sie systemrelevante und/oder ortsgebundene Tätigkeiten ausübt – und damit auch einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt war und ist (Manderscheid 2020). Unterwegs zur oder in der Arbeit waren somit in überdurchschnittlichem Maße Menschen mit geringeren und mittleren Einkommen (Follmer 2020), stärker als sonst vermutlich Beschäftigte von Lieferdiensten und trotz weitgehender Einreisebeschränkungen während des Lockdowns am Ende sogar die Erntehelfer*innen.

Eine Folge des auf Dauer gestellten Homeoffice ist, dass von Unternehmensseite Einsparpotenziale bei den Büroflächen gesehen werden: Aus der Corona-Notlösung des Frühjahrs soll bei Siemens „ein neuer, weltweiter Standard werden, genannt ‚New Normal Working Model‘. Die neue Normalität sieht vor, dass 140 000 Mitarbeiter an 125 Standorten in 43 Ländern künftig an zwei bis drei Tagen in der Woche mobil arbeiten können. Das kann in der heimischen Küche sein, im Wohnzimmer, aber auch im Café nebenan oder auch in irgendeinem dieser neuen, hippen Co-Working-Lofts, wenn man sich da wohler fühlt als bei den Kollegen aus der Abteilung“ (Fromm 2020). Twitter und Facebook kündigten ebenfalls an, ihren Angestellten dauerhaftes Homeoffice anzubieten (Alipour et al. 2020, S. 35).

Bei dieser Entwicklung besteht allerdings die Gefahr, dass die doppelte Freiwilligkeit – weder Beschäftigte noch Arbeitgeber können zum Homeoffice gezwungen werden – hinfällig wird. Künftig könnte es so sein, dass Unternehmen den Beschäftigten als Arbeitsort nur noch das Homeoffice anbieten und damit alle Kosten für Büros an die Beschäftigten externalisieren. Es zeichnet sich schon ziemlich deutlich ab, dass Unternehmen Büroräume, wenn nicht aufgeben, so doch zumindest reduzieren oder ganze Geschäftsstellen auflösen. Dabei lässt sich feststellen, dass die Beschäftigten eher mit dem Wegfall ihres Arbeitsplatzes konfrontiert denn in die Entscheidung einbezogen werden. Unternehmen entziehen sich so der Pflicht, den Beschäftigten einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig deutet sich an, dass sich auch die Nachfrageseite am Wohnungsmarkt verändert. Die Normalisierung der Arbeit im Homeoffice zeitigt bereits jetzt Auswirkungen: Bei Neuvermietungen werden die Wohnungen zunehmend auf ihre „Homeoffice-Tauglichkeit“ geprüft (Hertel 2020).

Zudem werden in diesen Veränderungsprozessen soziale Ungleichheiten höchst virulent: An der Frage, wer wo arbeiten kann, droht sich die Spaltung zu vertiefen zwischen Angestellten mit Laptop, besser bezahlt und mit Privilegien ausgestattet, und Arbeiter*innen, die ortsgebunden an Geräten arbeiten und „den Laden am Laufen halten“, dafür aber oft nur vergleichsweise wenig bekommen und weiterhin Arbeitswege bewältigen müssen (Radomsky 2020).

Die Erosion des betrieblichen Arbeitsplatzes stellt auch die Statusfrage: Werden im Homeoffice nach wie vor Beschäftigte sitzen oder werden sie sich als (Schein-)Selbstständige am heimischen Arbeitsplatz wiederfinden?

Diese Effekte gilt es zu berücksichtigen, wenn man diskutiert, ob die Corona-Krise die Chance bietet, über neue Arbeitsformen und die damit verbundene Mobilität nachzudenken. Wie groß der Effekt letztlich sein wird, ist eine Frage von Konzepten, Interessen und der Handlungsmacht der Beteiligten. ■

LITERATUR

- Alipour, J.-F. / Falck, O. / Schüller, S.** (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, in: ifo Schnelldienst 73 (7), S. 30–36
- Allmendinger, J.** (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, in: WZB Mitteilungen 168, S. 45–47, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf>
- Arntz, M. / Ben Yahmed, S. / Berlingieri, F.** (2019): Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH: ZEW Discussion Paper No. 19-015, Mannheim
- Baukrowitz, A. / Boes, A.** (1996): Arbeit in der Informationsgesellschaft, in: Schmiede, R. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“, Berlin, S. 129–158
- Bauman, Z.** (2003): Flüchtige Moderne, Frankfurt a. M.
- Bitkom** (2013): Arbeit 3.0. Arbeiten in der digitalen Welt, Berlin, <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Studie-Arbeit-30.pdf>
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2016): Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten, Berlin, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Breisig, T., Grzech-Sukalo, H., Vogl, G.** (2017): Mobile Arbeit gesund gestalten – Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit, <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten2.pdf>
- Brenke, K.** (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, in: DIW Wochenbericht 5, Berlin, S. 95–105
- Bünning, M. / Hipp, L. / Munnes, S.** (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Berlin
- Büttner, L. / Breitzkreuz, A.** (2020): Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist. Im Auftrag von Greenpeace, Berlin
- Carstensen, T.** (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 187–193, https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_03_carstensen.pdf
- Carstensen, T.** (2016): Social Media in der Arbeitswelt. Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung, Bielefeld
- Carstensen, T.** (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74 (3), S. 195–205
- Carstensen, T. / Matuschek, I.** (2020): Prozessorientierte Kollegialität im Corona-Modus, in: Mitbestimmungsportal, 2. September, <https://www.mitbestimmung.de/html/prozessorientierte-kollegialitaet-im-15382.html>
- Dauth, W. / Haller, P.** (2018): Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen, Berlin
- Ducki, A. / Nguyen, H. T.** (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Mobilität. BAuA-Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden
- Ernst, C.** (2020): Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie. Eine Ad-hoc-Studie der Technischen Hochschule Köln, 18. April, Köln, https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/pm/2020/ad-hoc-studie_corona-homeoffice__2020-04-18.pdf
- Follmer, R.** (2020): Mobilitätsreport 01, Ergebnisse aus Beobachtungen per repräsentativer Befragung und ergänzendem Mobilitätstracking bis Ende Mai, Bonn/Berlin
- Fromm, T.** (2020): Bleibt doch zu Hause, in: Süddeutsche Zeitung vom 16. Juli, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/siemens-home-office-1.4969129>
- Gressel, R. / Monz, A. / Vogl, G.** (2019): Zur Ortsgebundenheit mobiler Arbeit, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 12 (1), S. 86–102
- Hampel, L.** (2020): „Arbeiten nach Corona“: Jetzt reisen nur noch die ganz Wichtigen, in: Süddeutsche Zeitung vom 6. August, <https://www.sueddeutsche.de/karriere/dienstreise-corona-reisen-1.4987471>
- Hammermann A. / Stettes O.** (2017): Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 44 (3), S. 1–23
- Harvey, D.** (1989): The Condition of Postmodernity. An enquiry into the origins of cultural change, Cambridge/Oxford
- Henckel, D. / Nopper, E. / Rauch, N.** (1984): Informationstechnologie und Stadtentwicklung. Schriften des Deutschen Instituts für Urbanistik, Bd. 71, Berlin
- Hertel, C.** (2020): Gewerbeimmobilien: Trügerische Leere, in: Süddeutsche Zeitung vom 18. September, <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/land>

kreismuenchen/landkreis-muenchen-aschheim-grasbrunn-coronakrise-gewer
beflaechen-immobilien-1.5037214

Huchler, N. (2013): *Wir Piloten*, Berlin

Kesseling, S. / Vogl, G. (2010): *Betriebliche Mobilitätsregime*, Berlin

Kleemann, F. (2005): *Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung*, Berlin

Kley S. (2012): Gefährdet Pendelmobilität die Stabilität von Paarbeziehungen? Einflüsse von Erwerbskonstellationen und Haushaltsarrangements in Ost- und Westdeutschland auf die Trennungswahrscheinlichkeit von Paaren, in: *Zeitschrift für Soziologie* 41 (5), S. 356–374

Kohlrausch, B. / Zucco, A. (2020): *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf*

Kröll, C. / Nüesch, S. (2019): The Effects of Flexible Work Practices on Employee Attitudes: Evidence from a Large-Scale Panel Study in Germany, in: *The International Journal of Human Resource Management* 30 (9), S. 1505–1525

Kunze, F. / Hampel, K. / Zimmermann, S. (2020): *Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?* Universität Konstanz: Policy Paper No. 02

Lott, Y. (2019): *Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 47, Düsseldorf*

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?* Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 54, Düsseldorf

Lott, Y. / Abendroth, A. (2019): Reasons for not Working from Home in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive more Cultural Barriers. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Working Paper Nr. 211, November 2019, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_211.pdf

Manderscheid, K. (2020): Über die unerwünschte Mobilität von Viren und unterbrochene Mobilitäten von Gütern und Menschen, in: Volkmer, M. / Werner, K. (Hrsg.): *Die Corona-Gesellschaft. Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft*, Bielefeld, S. 101–110

Matuschek, I. (Hrsg.) (2008): *Luft-Schichten. Arbeit, Organisation und Technik im Luftverkehr*, Berlin

Menz, W. / Pauls, N. / Pangert, B. (2016): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten, in: *Wirtschaftspsychologie* 18 (2), S. 55–56

Monz, A. (2018): *Mobile Arbeit, mobile Eltern. Körperliche und virtuelle Kopräsenz in der Paarbeziehung berufsmobiler Eltern*, Wiesbaden

Nies, S. / Roller, K. / Vogl, G. (2017): Mobilität und Leistung. Dienstreisende im Trade-off zwischen Verdichtung und Entgrenzung, in: *Arbeit* 26 (2), S. 173–191

Nilles, J. M. (1988): Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography, in: *Transportation Research Part A: General* 22 (4), S. 301–317

Ott, E. / Gerlinger, T. (1992): *Die Pendlergesellschaft*, Köln

Pangert, B. / Pauls, N. / Schüpbach, H. (Hrsg.) (2016): *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage*, Dortmund/Berlin/Dresden

Perch-Nielsen, S. / Felten, N. v. / Henzen, C. / Meissner, J. / Sprenger, M. / Bieri, M. / Arvanitis, S. / Seliger, F. / Ley, M. (2014): Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf den Energieverbrauch und das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmenden. KOF Swiss Economic Institute: KOF-Studien 48, Zürich

Pongratz, H. J. / Bormann, S. (2017): Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 10 (2), S. 158–181

Radomsky, S. (2020): Home-Office muss allen nutzen, nicht nur den Büro-Arbeitern, in: *Süddeutsche Zeitung* vom 18. Juli, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-bonus-1.4970413>

Riegel, B. (2015): *Wirtschaftlich erforderlicher Verkehr der Agglomeration Luzern, Zürich*, https://www.vcs-lu.ch/fileadmin/user_upload_luzern/Politik/PDF_Politik/Bericht-VCS-LU-IVT-2015-02-20.pdf

Schröder, C. / Entringer, T. / Goebel, J. / Grabka, M. M. / Graeber, D. / Kroh, M. / Kröger, H. / Kühne, S. / Liebig, S. / Schupp, J. / Seebauer, J. / Zinn, S.

(2020): *Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1080*, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_o1.c.789529.de/diw_sp1080.pdf

Sennett, R. (2007): *Kulturmaterialismus. Dankesrede Richard Sennetts anlässlich der Verleihung des Hegel-Preises in Stuttgart am 27. März 2007*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 52 (5), S. 585–590

Stutzer A. / Frey B. (2008): Stress That Doesn't Pay: The Commuting Paradox, in: *Scandinavian Journal of Economics* 110 (2), S. 339–366

Urry, J. (2007): *Mobilities*, Cambridge

VDR (Verband deutsches Reisemanagement) (2009, 2010, 2015, 2018, 2019): *Geschäftsreisenganalyse*, <https://www.vdr-service.de/services-leistungen/fachmedien/vdr-geschaeftsreiseanalyse/aeltere-ausgaben>

VDR (2020): *Ergebnisse der VDR-Barometerumfrage zum Coronavirus/COVID-19*, <https://www.vdr-service.de/corona/ergebnisse-der-vdr-barometerumfrage-zum-coronaviruscovid-19-corporates>

Vogl, G. / Kratzer, N. (2015): Zuhause – unterwegs – beim Kunden: wenn die Arbeit viele Orte hat, in: Kratzer, N. / Menz, W. / Pangert, B. (Hrsg.): *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungs- und Gestaltungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze*, Wiesbaden, S. 171–192

Vogl, G. / Nies, G. (2013): *Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*, Frankfurt a. M.

Vogt, W. / Denzinger, S. (2001): Auswirkungen neuer Arbeitskonzepte und insbesondere von Telearbeit auf das Verkehrsverhalten. Berichte der Bundesanstalt für Straßenwesen, Unterreihe Mensch und Sicherheit, Nr. 128, Bremerhaven

Weichbrodt, J. / Sprenger, M. / Steffen, M. / Tanner, A. / Meisner, J. / Schulze, H. (2013): *WorkAnywhere. Mehr Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie Entlastung der Verkehrsinfrastruktur dank mobil-flexibler Arbeitsformen*, Olten

Winker, G. (Hrsg.) (2001): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Frankfurt a. M. / New York

AUTORINNEN

GERLINDE VOGL, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Input Consulting gGmbH in einem BMAS geförderten und in Leipzig angesiedelten Forschungsprojekt „Haus der Selbstständigen“. Arbeitsschwerpunkte: Mobile Arbeit, Arbeitsgestaltung, Solo-Selbstständigkeit und Interessenvertretung.

@ gerlinde.vogl@sozialforschung.org

TANJA CARSTENSEN, Dr., Universität Hamburg, ist Koordinatorin des Forschungsverbunds „Sorgetransformationen“. Arbeitsschwerpunkte: Wandel der Arbeit, Geschlechterverhältnisse, Digitalisierung.

@ tanja.carstensen@uni-hamburg.de