



**Zwischenergebnisse aus der qualitativen
Beschäftigtenbefragung „Arbeit –
Lebensführung – Mobilität“**

Ortsflexible Arbeit: Potenziale, Strategien und Handlungsbedarfe

Tobias Hallensleben und Matthias Wörten
Zeppelin Universität Friedrichshafen

Einleitung

Digitalisierung, De-Materialisierung und Wissensintensivierung betrieblicher Prozesse gehen mit erweiterten Möglichkeiten raum-zeitlich flexiblen Arbeitens einher (vgl. Köffer & Urbach 2016; Weichbrodt et al. 2016; Boes et al. 2014). Die Vorteile für Arbeitgeber sind gut belegt: Höhere Mitarbeiterzufriedenheit durch mehr Autonomie, niedrigere Krankenstände, größere Effektivität und höhere Leistungspotenziale (vgl. Bloom et al. 2015; Ulich & Wiese 2011). Zudem gewinnen die Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke („Employer-Branding“) und die räumliche Erweiterung des Bewerberangebots im Wettbewerb um Talente zunehmend an Bedeutung. Insbesondere versprechen sich Unternehmen erhebliche Einspareffekte bei Büroräumen, Parkflächen und Dienstwagenflotte sowie eine Steigerung ökologischer Nachhaltigkeit etwa durch die Verringerung des betrieblichen CO₂-Fußabdrucks (vgl. Wamser 2018).

Dies wirft die Frage auf, anhand welcher Merkmale sich *Potenziale* ortsflexibler Arbeit analysieren, bewerten und gestalten lassen? Welche tätigkeits- und organisationsstrukturellen Bedingungen sind es, die Homeoffice *ermöglichen* oder *verhindern*? Und Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für Unternehmen und Beschäftigte? Ziel des Beitrags ist es, empirisch fundierte Schlüsselfaktoren herauszuarbeiten, die wichtig sind, um Arbeitsplätze hinsichtlich ihres Homeoffice-Potenzials zu beurteilen und Unternehmen / Organisationen eine Orientierung in diesem Lern- und Entwicklungsprozess zu geben. Der Beitrag liefert abschließend Strategien und Gestaltungsempfehlungen, um Potenziale, Nebenfolgen und blinde Flecken örtlich flexiblen Arbeitens identifizieren und verstehen zu lernen.

Die Vielfalt orts- und zeitflexibler Arbeit

Ortsflexibler Arbeit liegen unterschiedliche Arbeitsmodelle zugrunde. In der Regel wird zwischen Telearbeit, alternierender *Telearbeit* und mobiler Arbeit unterschieden. Bei Telearbeit handelt es sich um einen vom Arbeitgeber fest installierten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten (vgl. Bonin et al. 2020; Deutscher Bundestag 2017). Dabei sind Wohnort und Arbeitsort identisch. Das heißt, dass sich der Lebensmittelpunkt gänzlich auf den Wohnort verlagert, die Wohnumgebung wird zum direkten beruflichen Bezugspunkt (vgl. Krasilnikova & Levinkeitel 2021, 3). Im Rahmen der *alternierenden Telearbeit* erfolgt hingegen ein Wechsel zwischen dem fest installierten Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause (Deutscher Bundestag 2017, 4). *Mobile Arbeit* meint indes ganz allgemein das ortsunabhängige Arbeiten an einem selbstbestimmten Ort (Bonin et al. 2020; Monz & Vogl 2020, 179). Dank Digitalisierung ist sie weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden, sondern geht generell von temporär verschiedenen Arbeitsorten aus. Anders als (alternierende) Telearbeit ist mobile Arbeit in Deutschland bisher nicht gesetzlich definiert, was nicht gegen ihre generelle Zulässigkeit spricht.

Homeoffice-Potenziale: Untersuchungsebenen und Essentials der Potentialorientierten Perspektive (PoP)

Zur Untersuchung von Potenzialen ortsflexibler Arbeit richten wir unseren Fokus *erstens* auf die Tätigkeiten individueller Akteure in Organisationen. Die *zweite* zentrale Betrachtungsebene ist die Organisation selbst, das heißt wir fragen nach strukturellen und kulturellen Bedingungen (Regeln, Routinen, Praktiken, institutionelle Arrangements), die Homeoffice ermöglichen oder verhindern. Dass sich Potenziale örtlicher Flexibilisierung nicht un-

geachtet individueller Fähigkeiten und Bedürfnisse analysieren lassen, liegt auf der Hand. Zu fragen ist daher *drittens* nach den Kompetenzen und Sinnressourcen bei raumzeitlich flexibler Arbeit, die mit den strukturellen und kulturellen Bedingungen in Organisationen (siehe oben) in Wechselwirkung stehen. Nicht zuletzt muss die Suche nach Potenzialen ortsflexibler Arbeit *viertens* auch strukturelle und soziodemografische Faktoren *außerhalb* des Unternehmens (z.B. Wohn- oder Familiensituation) einbeziehen, ohne die betriebliche Angebote raumzeitlich flexibler Arbeit (sofern sie denn existieren) kaum nutzbar wären. Demgemäß definieren wir Potenziale ortsflexibler Arbeit über das Ausmaß, in dem Beschäftigte angesichts a) ihrer Tätigkeit, b) der Betriebsorganisation, c) ihrer psychosozialen Bedürfnisse und d) der familiären / wohnlichen Verhältnisse autonom über die raumzeitliche Lage ihrer Arbeit entscheiden können. Allerdings beschränkt sich der vorliegende Beitrag auf organisations- und tätigkeitsspezifische Schlüsselfaktoren. Den Potenzialen auf individueller Ebene wird ebenso wie den in der Wohn- und Haushaltssituation liegenden Faktoren ein eigener Beitrag in dieser Schriftreihe zuteil.

Insgesamt richtet sich die hier eingenommene Perspektive auf die Handlungsressourcen von Akteuren in Organisationen und auf Organisationen als korporativen Akteuren (vgl. Moldaschl 2007, 21). Die Kernfrage lautet, auf

welche Merkmale Organisationen achten sollten, um Potenziale für ortsflexibles Arbeiten zu erschließen und diese nachhaltig aufzubauen. Wir sprechen an dieser Stelle eher von Potenzialen denn von Ressourcen, weil das den Möglichkeitscharakter stärker akzentuiert. Wir möchten dabei betonen: Potenziale an sich zeitigen noch keine Wirkung (ebd. 258). Die Art ihres Gebrauchs im jeweiligen Kontext ist entscheidend. Man kann etwa (mit Blick auf unseren Untersuchungsgegenstand) moderne IT-Landschaften nutzen, um virtuell zu arbeiten und damit Arbeitszufriedenheit und -qualität vermehren. Zugleich kann man über dieses Potenzial verfügen und es dabei verschwenden, etwa weil die Kompetenz zur Selbstorganisation im Homeoffice fehlt. Soll heißen: Der Wert eines Potenzials realisiert sich erst in seinem sinnvollen Gebrauch (ebd.).

Methodisches Design der Untersuchung

Die diesem Beitrag zugrundeliegenden Daten wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Forschungsprojektes „VenAMo – Verkehrsbelastung durch neue Arbeitsformen und Mobilitätstechnologien“ erhoben. Ausgehend von dem Ziel, organisationale Kompetenzentwicklungsprozesse bei der Neukonstituierung des betrieblichen Raumregimes verstehen zu lernen, wurden vier Unternehmen unterschiedlicher Branchen sowie eine Stadtverwaltung für die Studienteilnahme gewonnen.

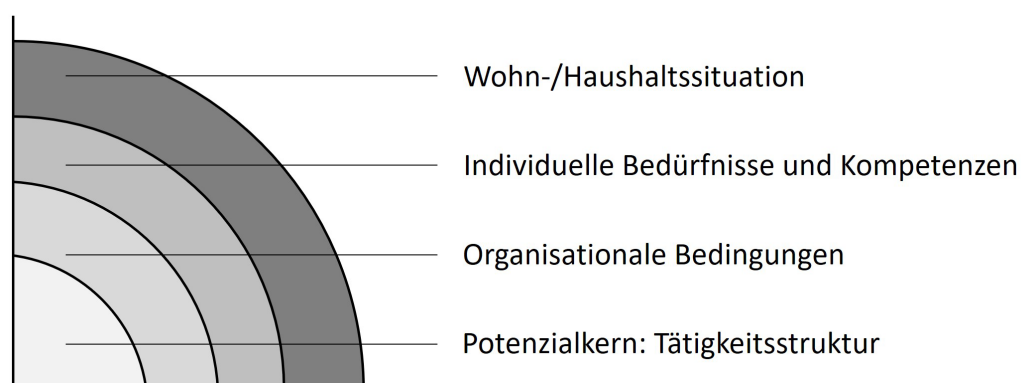


Abb. 1: Untersuchungsebenen Homeoffice-Potenzial

Primäre Datengrundlage der Untersuchung bilden 76 Leitfadeninterviews mit Beschäftigten unterschiedlicher Funktionsgruppen und Hierarchieebenen. Erhoben wurden unter anderem Tätigkeitsstrukturen, Arbeitsbedingungen ebenso wie Anforderungen und Belastungen bei ortsungebundener Arbeit. Zudem wurden 40 Experteninterviews mit HR-Managern, Führungskräften, Datenschutzbeauftragten, IT-Experten, Betriebsräten sowie Gesundheits- und Mobilitätsexperten bei den teilnehmenden Arbeitgebern erhoben und in die Datenanalyse einbezogen. Sie geben tiefe Einblicke in die betrieblich-institutionellen Bedingungen, Barrieren und Treiber (ökonomisch, juristisch, kulturell, technisch, organisational) raum-zeitlich flexibler Arbeitsorganisation. Dieser Mixed-Method-Ansatz (vgl. Creswell & Clark 2007) ermöglichte einen kontinuierlichen Abgleichs- und Prüfprozess, der die Tiefe und Validität unserer Befunde enorm erweitert hat.

Tätigkeits- und organisationsbezogenes Homeoffice-Potenzial: Determinanten ortsflexibler Arbeit

Um zu verstehen, anhand welcher Merkmale sich Potenziale ortsflexibler Arbeit analysieren lassen und welche konkreten Herausforderungen daraus (für Akteure aus Organisationsentwicklung, HR-Management oder Betriebsrat) resultieren, folgen nun konkrete Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Diese richten sich auf bestimmte Tätigkeitstypen und Problemlagen, die sich in den untersuchten Unternehmen als besonders kritische Faktoren herauskristallisiert haben und auf die es zu achten gilt, um die ortsflexibler Arbeit nachhaltig zu gestalten/Institutionalisierung.

Beispiel I: Tätigkeiten mit starker räumlicher Bindung

Zum ersten wurden in der Untersuchung Tätigkeiten gefunden, die vollständig räumlich gebunden sind, d.h. Tätigkeiten, die aufgrund

materieller oder personeller Bedingungen an einen bestimmten Ort ausgeführt werden müssen. Zumeist weisen diese Tätigkeiten auch einen geringen Grad der Informatisierung und Digitalisierung auf. In unserem Sample betraf dies Erzieher, Köche, Hausmeister, Lehrer und Angestellte in der Produktion. In diesen Angestelltengruppen gibt es kaum Spielräume für ortsungebundene Arbeit, der betriebliche Gestaltungsbedarf bleibt folglich gering.

<input checked="" type="checkbox"/>	starke materielle Bindung
<input checked="" type="checkbox"/>	starke personelle Bindung
<input checked="" type="checkbox"/>	geringe/keine Informatisierung
<input checked="" type="checkbox"/>	wenig zeitliche Autonomie

= potenzialfördernd für Homeoffice
 = potenzialhemmend für Homeoffice

Abb. 2: Tätigkeiten mit starker räumlicher Bindung

Beispiel II: Tätigkeiten mit keinerlei räumlicher Bindung

Mittels maximaler Fallkontrastierung (Kelle & Kluge 2010) wurden im zweiten Schritt Beschäftigtengruppen untersucht, deren Tätigkeiten keine (oder nahezu keine) räumliche Bindung aufweisen. In unserer Unternehmensfallstudie stehen u.a. Social-Media-Experten, Industriemanager oder Werbetexter beispielhaft für diese Beschäftigtengruppe. Die untersuchten Tätigkeitsprofile weisen bei diesem Arbeitnehmertypus keinerlei Materialität auf. Die Arbeit ist hochgradig informatisiert und bedarf keiner physisch-personellen Bindung, während die Untersuchungspersonen zugleich auch keine Schnittstellenfunktionen im Unternehmen innehaben. Grad Letzteres hat sich in der Untersuchung als wichtiges Kriterium herauskristallisiert. Das Büro fungierte in einigen dieser Fälle nur noch als „Notarbeitsplatz“.

- keine materielle Bindung
 - keine personelle Bindung
 - sehr hohe Informatisierung
 - volle Handlungsautonomie
- = potenzialfördernd für Homeoffice
 = potenzialhemmend für Homeoffice

Abb. 3: Tätigkeiten mit keinerlei räumlicher Bindung

Beispiel III: Traditionell-präsenzorientierte Führungskultur

Der dritte Typus steht exemplarisch für eine Beschäftigtengruppe, die bis zur Corona-Pandemie kaum auf Erfahrungen im Homeoffice zurückgreifen konnte, zugleich aber ein (teils) hohes Homeoffice-Potenzial in ihrer Tätigkeitsstruktur aufweist. Diese Arbeitnehmer haben während der Pandemie gelernt, ihre Arbeit zu Hause in Eigenregie neu zu gestalten, während sie zugleich mit einer traditionell-präsenzorientierten Führungskultur konfrontiert sind, die ein „Zurück“ in die „alte Zeit“ vor der Pandemie anstrebt. Bei den Arbeitgebern dieser Beschäftigtengruppe finden sich entgegen der offiziellen Unternehmenspolitik kulturelle Milieus, in denen latente Verfügbarkeitserwartungen und an physischer Anwesenheit orientierte Karrierenormen negativ auf die Verwirklichung räumlich flexibler Arbeit durchschlagen, gleichwohl Homeoffice auf arbeitsgegenständlicher Ebene problemlos möglich wäre (vgl. dazu auch: Neumann et al. 2020). Teils finden sich aber auch (explizite oder latente) Befürchtungen von direkten Vorgesetzten vor Reputationsverlusten aufgrund mangelnder Medien- und Online Kommunikationskompetenz, die im Homeoffice stärker sichtbar werden würden. Konkrete Gestaltungsbedarfe sehen wir in diesen Betrieben in der gezielten Führungskräfteentwicklung (hybride Führung), weil andernfalls bei vielen Beschäftigten Sinnverlust, innere Kündigung und Abwanderung drohen.

Beispiel IV: Mangelnde IT-Infrastruktur

Dass teils erhebliche Homeoffice-Potenziale nicht abgerufen werden, liegt in einigen der untersuchten Organisationen in einer für Remote Work (nach wie vor) unzureichenden IT-Infrastruktur begründet. Hier wird der Digitalisierungsgrad zum Flaschenhals bei der Institutionalisierung ortsungebundener Arbeit. Die untersuchte Stadtverwaltung steht hier stellvertretend für Einrichtungen des öffentlichen Sektors, in denen jahrelange Investitionsstaus zu verzeichnen sind. Diese werden nach den Erfahrungen der Corona-Pandemie zwar mit einer „nachholenden Digitalisierung“ aufzufangen versucht, doch stehen hohe Datenschutzerfordernisse gerade in der öffentlichen Verwaltung im Konflikt mit schnellen und pragmatischen Lösungen. Gleichwohl in vielen wissensintensiven Bereichen einzelne Arbeitsgegenstände hochgradig digitalisiert und dematerialisiert sind, können – wie unsere Fallstudie in einer Stadtverwaltung beispielhaft zeigt – Homeoffice-Potenziale wider Willen nicht abgerufen werden, auch weil für die Vielfalt an unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen noch keine vollständig digitalisierten Prozesse vorliegen.

- teils geringe Materialität
 - hohe Informatisierung
 - keine Führungsfunktion
 - präsenzorientierte Vorgesetzte
- = potenzialfördernd für Homeoffice
 = potenzialhemmend für Homeoffice

Abb. 4: Traditionell-präsenzorientierte Führungskultur

- geringe Materialität
 - ausgeprägte Informatisierung
 - keine Führungsfunktion
 - schlechte IT-Ausstattung
- = potenzialfördernd für Homeoffice
 = potenzialhemmend für Homeoffice

Abb. 5: Mangelnde IT-Infrastruktur

Beispiel V: Koordination und Synchronisation betrieblicher Präsenzzeiten

In Auseinandersetzung mit der konkreten Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Beschäftigten in den untersuchten Unternehmen zeigte sich vor allem in typischen Fällen hoher Informatisierung, dass die Nutzung von Homeoffice-Potenzialen davon abhängig ist, wie betriebliche Präsenzzeiten koordiniert und Arbeitsorte organisiert werden. Gerade wenn (in wissensintensiven Bereichen) auf tätigkeitsstruktureller Ebene Homeoffice-Potenziale abgerufen werden, resultiert daraus in bestimmten Phasen des Arbeitsprozesses ein hoher Bedarf an diskursivem Problemlösen, kreativem Austausch, gegenseitigem Coaching, persönlichem Miteinander und informellen Gesprächen in gegenseitiger Co-Präsenz. Die besondere Herausforderung besteht folglich darin, betriebliche Präsenz trotz individueller Anwesenheitsplanung synchronisiert zu bekommen, gerade wenn an einzelnen Stoßtagen (mit starker Vor-Ort-Präsenz) die Räumlichkeiten ausgebucht sind, die es für diskursiven Austausch braucht, während der Bedarf an klassischen Mehrpersonenbüros sinkt. Hier zeigen sich in unseren Fallstudien erhebliche Bedarfe bei der Einrichtung eines betrieblichen Präsenzmanagements. Zudem stehen grundsätzlich neue Raumkonzepte zur Disposition, wie sie während der Projektlaufzeit beim Projektpartner der Balluff GmbH getestet und umgesetzt wurden.

Beispiel VI: Hohe Datenschutzerfordernisse

Eine weitere typische Problemkonstellation, die sich am Datenmaterial zeigt, besteht in der Kombination aus hohen Homeoffice-Potenzialen einerseits bei zugleich hohen Datenschutzerfordernissen andererseits. Diese Problemlagerung findet sich überall dort, wo mit sensiblen Daten gearbeitet wird, etwa in den HR-Bereichen der untersuchten Unternehmen, in der Kundenberatung der teilnehmenden Krankenkassen oder in den Bürger-

büros der im Projekt involvierten Stadtverwaltung. Während in der Pandemie Improvisation zum Gebot der Stunde avancierte und oft auf private Geräte am heimischen Arbeitsplatz zurückgegriffen wurde, sind die Organisationen in unserem Sample gegenwärtig mit der strategisch weitreichenden Frage konfrontiert, welchen Wert die Option auf ortsflexible Arbeit mit Blick auf welche Beschäftigtengruppen hat und was man folglich bereit ist, hierfür investieren, um die Datenschutzinfrastruktur an die neuen Bedingungen einer mobilen Arbeitswelt anzupassen. Denn der Einsatz digitaler Arbeitsmethoden und die Anzahl unternehmensexterner Anwendungen erhöhen den Bedarf an IT-Sicherheit, für die in den untersuchten Organisationen oft nicht die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Das betrifft nicht nur die Finanzierung firmeneigener mobiler Endgeräte, Maßnahmen zur Gerätesicherheit und Datenverschlüsselung, sondern ebenso die Zurverfügungstellung abschließbarer Rollcontainer zur DSGVO-konformen Aufbewahrung personenbezogener Daten im heimischen Büro. Unsere Begleitforschung in den teilnehmenden Unternehmen zeigt, dass in hochgradig informatisierten Tätigkeitsfeldern mit geringer materieller Bindung Homeoffice-Potenziale angesichts fehlender finanzieller Mittel für Datensicherheit häufig ungenutzt bleiben.

Beispiel VII: Betriebliche Gleichbehandlung und -berechtigung

Das Sample der qualitativen Beschäftigtenbefragung bestand zum Teil aus Arbeitgebern (z.B. Stadtverwaltung, Krankenkassen), deren Beschäftigtenstruktur durch eine hohe Diversität von Tätigkeitsfeldern gekennzeichnet ist. In diesen Organisationen fanden wir erwartungsgemäß Arbeitnehmergruppen mit sowohl sehr hohem als auch sehr niedrigem Homeoffice-Potenzial. Dabei wurde ein Mitarbeiter:innentypus identifiziert, bei dem die Nutzung individueller Homeoffice-Potenziale im Konflikt zur organisationsinternen Anforderung

derung an betriebliche Gleichberechtigung steht. Weil, bedingt durch die Tätigkeitsstruktur, nicht alle Mitarbeiter:innen gleichsam vom Homeoffice-Angebot profitieren, brach sich hier im Verlaufe der „Post-Corona-Normalisierung“ ein organisationaler Ungleichheitsdiskurs bann, in dem mit verschiedenen Beschäftigtengruppen über Bedingungen und Optionen ortsungebundener Arbeit verhandelt wurde. Das Beispiel zeigt, dass mit der räumlichen Reorganisation von Arbeit etablierte Rechte und Pflichten in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen neu verhandelt werden müssen. Besonderer Gestaltungsbedarf liegt dabei in der Institutionalisierung organisationaler Diskursräume, in denen Chancen und Risiken, Rechte und Pflichten ortsungebundener Arbeit aus heterogenen Perspektiven erschlossen werden.

Fazit

Der Beitrag liefert Kriterien zur Analyse und Gestaltung von Potenzialen ortsflexibler Arbeit. In unserer Untersuchung haben sich auf *tätigkeitsstruktureller Ebene* insbesondere der „Informatisierungsgrad“ sowie das „Ausmaß an materieller und personeller Bindung“ als zentrale Potenzial-Quellen bzw. Barrieren ortsflexibler Arbeit herauskristallisiert. Zwar erwiesen sich auch Arbeitsmerkmale wie „Vor-Ort-Abrufbarkeit“, „Schnittstellenfunktion“ oder „Führungstätigkeit“ als wertvolle Faktoren, um die Ermöglichung oder Verhinderung ortsflexibler Arbeit verstehen zu lernen, doch spielten diese Kriterien in den untersuchten Beschäftigtengruppen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Auf *organisationaler Ebene* lag der Fokus auf den strukturellen und kulturellen Bedingungen (Regeln, Routinen, Praktiken, institutionelle Arrangements), die Homeoffice ermöglichen oder verhindern. Hier haben sich in den untersuchten Organisationen Merkmale wie „Präsenzkultur“, „IT-Infrastruktur“, „Datenschutzanforderungen“ oder die Fähig-

keit zur „Koordination betrieblicher Präsenzzeiten“ als wichtige Potenzial-Quellen oder (je nach Ausprägung) als Hindernisse ortsflexibler Arbeit erwiesen. Für diese (und weitere) Themen bedarf es neuer Diskursräume und innovativer Formen der Aufmerksamkeit, soll die unerwartete Erfahrung kollektiver Selbstwirksamkeit bei der Einrichtung ortsflexibler Arbeit während der Corona-Pandemie für die Institutionalisierung eines neuen Raumregimes in der „Post-Corona-Zeit“ genutzt werden.

Der Frage, welche Potenzial-Quellen sich auf *individueller Ebene* als Treiber für eine nachhaltige Gestaltung ortsflexibler Arbeit herausgestellt haben, wird in dieser Schriftreihe ein eigener Beitrag gewidmet. Hier scheinen insbesondere Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Sozialintegration und zur Prävention von Work-Privacy-Konflikten von besonderer Bedeutung zu sein. Auch auf der Suche nach Potenzialquellen bzw. Barrieren außerhalb des Unternehmens zeichnen sich klare Befunde ab. Anders als erwartet sind hier weniger soziodemografische Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Kinderzahl, sondern vor allem die Wohnsituation bzw. das Vorhandensein eines eigenen Arbeitszimmers entscheidend.

Literatur

- Bloom, N.; Liang, J.; Roberts, J.; Zhichun, J.Y. (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), S. 165–218.
- Boes, A. et al. (2014): Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit. In: *Arbeits- und Industriepsychologische Studien*, 7(1), S. 5–23.
- Bonin, H.; Eichhorst, W.; Kaczynska, W.; Kümmerling, A.; Rine, U.; Scholten, A.; Steffes, S. (2020): *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online-Ressource: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/70079> (abgerufen am 03.04.2023).
- Creswell, J.; Clark V.L.P. (2007): *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage Press.
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2017): *Telearbeit und mobiles Arbeiten: Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*. Berlin. = WD 6 – 3000 – 149/16. Online Ressource: <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf> (abgerufen am 29.04.2023).

- Kelle, U.; Kluge, S. (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS.
- Köffer, S.; Urbach, N. (2016): Die Digitalisierung der Wissensarbeit – Handlungsempfehlungen aus der Wirtschaftsinformatik-Forschung. In: *HMD – Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 53 (1), S. 5–15.
- Krasilnikova, N.; Levin-Keitel, M. (2021): Mobile Arbeit aus sozioräumlicher Perspektive: Co-Working Spaces als Chance für suburbane und ländliche Räume. In: *Spatial Research and Planning*, 80(3), S. 360–372.
- Moldaschl, M. (Hrsg.) (2007): *Immaterielle Ressourcen: Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I*. München: Hampp.
- Monz, A.; Vogl, G. (2020): Mobile Arbeit – räumlich entgrenzt und ortsgebunden. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 74(3), S. 178–187.
- Ulich, E.; Wiese, B.S. (2011): *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler.
- Wamser, C. (2018): Die digitale Mobilisierung der Wertschöpfung als Instrument der Nachhaltigkeit. In: Gadsch, A.; Ihne, H.; Monhemius, J.; Schreiber, D. (Hrsg.): *Nachhaltiges Wirtschaften im digitalen Zeitalter*. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 207–216.
- Weichbrodt, J.; Berset, M., & Schläppi, M. (2016). *FlexWork Survey 2016. Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobiler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.

VenAMo - Verkehrsentlastung durch neue Arbeitsformen und Mobilitätstechnologien ist ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung** im Rahmen der Fördermaßnahme „MobilitätsZukunfts-Labor 2050“ gefördert und vom **Projekträger DLR** betreut wird.

Förderkennzeichen: 01UV2091C

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.

Projektkonsortium

Zeppelin Universität-

Lehrstuhl für Sozioökonomik (ZU-LSÖ)

Universität Stuttgart -

Zentrum für Interdisziplinäre Risiko- und Innovationsforschung (ZIRIUS)

Karlsruher Institut für Technologie -

Institut für Verkehrswesen (KIT-IfV)

Balluff GmbH

Autor*innen dieses Infobriefs:

Tobias Hallensleben

Matthias Wörlen

Zitierhinweis:

Hallensleben, T.; Wörlen, M. (2023): Ortsflexible Arbeit: Potenziale, Strategien und Handlungsbedarfe, VenAMo ProjektInfobrief 6/23, Zeppelin Universität Friedrichshafen.