

Schriftliche Stellungnahme

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache
19/13077

siehe Anlage

STELLUNGNAHME ZUM ANTRAG „FÜR EIN RECHT AUF GUTE ARBEIT IM HOMEOFFICE“, DRUCKSACHE 19/26298

Dr. Elke Ahlers/ Dr. Aline Zucco

Für einen Rechtsanspruch auf Homeoffice¹ mit guten Arbeitsbedingungen

Homeoffice hat sich pandemiebedingt von heute auf morgen zum Arbeitsalltag vieler Beschäftigter entwickelt. Trotz Anlaufschwierigkeiten und situativer Besonderheiten der Pandemie (wie fehlende organisatorische Vorbereitungsmöglichkeiten und fehlende Kinderbetreuung durch Schul- und Kitaschließungen) sind die überwiegenden Erfahrungen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen positiv (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Felstead/Reuschke 2020; Hofmann/Piele/Piele 2020). Dies verdeutlicht einmal mehr, dass durch die Digitalisierung viele Berufe und Tätigkeiten von zu Hause erledigt werden können (Brenke 2016; Emmeler/Kohlrausch 2021), und dass der Wunsch vieler Beschäftigter nach Homeoffice größer ist als das entsprechende Angebot der Arbeitgeber:innen. Tatsächlich bietet Homeoffice in einer flexiblen und digitalen Arbeits- und Lebenswelt - mit zugleich steigenden Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - für viele Beschäftigte große Vorteile: Pendelzeiten fallen weg und durch mehr Arbeitszeitsouveränität am heimischen Schreibtisch lassen sich Beruf und Privatleben besser vereinbaren.

Studien zeigen aber auch kritische Seiten des Modells auf. Etwa, dass Homeoffice bisher ein Privileg bestimmter Beschäftigtengruppen war (Arnold/Steffes/Wolter 2015; Lott 2017) und dies zur strukturellen Benachteiligung von weniger privilegierten Arbeitnehmer:innengruppen führte. Zugleich wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass Homeoffice aufgrund unregelmäßiger und entgrenzter Arbeitszeiten zu gesundheitsbedenklichen Überlastungssituationen führen kann. Überlange

¹ Der im Folgenden verwendete Begriff ‚Homeoffice‘ wird in diesem Gutachten synonym für den breiteren und juristisch korrekteren Begriff ‚mobile Arbeit‘ verwendet. Mobiles Arbeiten erfasst „alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden“ (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht 2020, S.5). Da aber der gesellschaftliche Diskurs momentan durch den Begriff ‚Homeoffice‘ geprägt ist und auch viele empirische Befragungen und Studien diesen Begriff genutzt haben, bleiben wir in diesem Gutachten bei diesem Begriff.

Arbeitszeiten sind im Homeoffice und bei mobiler Arbeit besonders verbreitet (Bonin et al. 2020),

Bei näherer Betrachtung spielte sich Homeoffice bisher oft in einer unregulierten Grauzone des Arbeitsmarktes ab. Die bisher fehlende Regulierung dieses an Bedeutung gewinnenden Arbeitsarrangements ist oftmals Ursache für strukturelle Ungleichheiten, dem vermehrten Auftreten von gesundheitsgefährdenden/psychischen Belastungen, einer Vielzahl von unbezahlten Überstunden oder der professionellen Isolierung (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Lott 2020; Urban 2021). Ein gesetzlich verankertes Recht hat den großen Vorteil, einen regulativen Rahmen zum Schutz der Beschäftigten zu setzen. Es kann damit Homeoffice zu einem erfolgreichen und zeitgemäßen Arbeitsarrangement verhelfen, das auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Gestaltung mobiler Arbeit aufbaut (Breisig/Grzech-Sukalo/Vogl 2017; Kratzer/Menz/Pangert 2015).

Zusätzlich zum gesetzlichen Recht auf Homeoffice können auch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen ein gutes Arbeiten im Homeoffice gewährleisten. Denn diese sind ein gut eingespieltes Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Anhand fester Kriterien und Rahmenbedingungen können sich Beschäftigte hinsichtlich Fragen zur Arbeitszeitgestaltung und Erreichbarkeit leichter orientieren, weil diese durch die Vereinbarungen bereits festgelegt sind und nicht jeweils einzeln ausgehandelt werden müssen. Hierdurch können Unsicherheiten reduziert und gute, gesunde Arbeitsbedingungen deutlich leichter ermöglicht werden. Dienst- und Betriebsvereinbarungen sollten auch auf Grundlage sachlicher, räumlicher und/oder persönlicher Kriterien regeln, ob eine Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist (Ahlers/Mierich/Zucco 2021).

Welche Aspekte sollten über ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice reguliert werden?

1. Freiwilligkeit und Kombination aus Homeoffice und Betrieb sichern gute Arbeitsbedingungen

Nicht alle Beschäftigten haben zu Hause gute Bedingungen, ungestört und konzentriert arbeiten zu können. Daher sollte das Arbeiten im Homeoffice freiwillig sein.

Um von den Vorteilen des Homeoffice, wie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder kürzeren Pendelzeiten zu profitieren und zeitgleich die Nachteile wie soziale Isolation zu minimieren, sollten beide Arbeitsstätten (Homeoffice und Betrieb) kombiniert werden. Das könnte zum Beispiel dadurch gewährleistet werden, dass Beschäftigte alternierend im Betrieb und im Homeoffice arbeiten, wobei der überwiegende Arbeitsort der Betrieb bleibt (Bonin et al. 2020; Hofmann/Piele/Piele 2020). Dabei sollten Beschäftigte selbst entscheiden können, ob und wann sie im Homeoffice arbeiten möchten oder nicht. Diese empfohlene Kombination aus Arbeitsplatz und Homeoffice verdeutlicht die Notwendigkeit eines festen betrieblichen Arbeitsplatzes und impliziert somit, dass der betriebliche Arbeitsplatz nicht wegfallen darf.

2. Das Arbeitszeitgesetz gilt – im Betrieb und im Homeoffice

Im Homeoffice können die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit leicht verschwimmen, was im ungünstigen Fall zur ständigen Erreichbarkeit und auch zu überlangen Arbeitszeiten bis hin zur Erholungsunfähigkeit führen kann, die mit gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sein können (Seiler/Jansen 2014). Daher sind die bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in seiner jetzigen Ausgestaltung für die Gesunderhaltung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben notwendig (Romahn 2017). Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind kompatibel mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, nach der eine Arbeitszeit von mehr als acht Stunden gesundheitsgefährdend sein kann (Amlinger-Chatterjee/Beermann 2017; Beermann et al. 2019; Bonin et al. 2020).

Zeiten der Nichterreichbarkeit sind aus arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen im Sinne der Erholungsfähigkeit von Beschäftigten erforderlich (Seiler/Jansen 2014). Eine Präzisierung solcher Zeiten der Nichterreichbarkeit können durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen weiter unterstützt werden. So können innerhalb dieser Vereinbarungen der Arbeitszeitrahmen die Dauer, Lage und Verteilung der geleisteten Arbeitszeit genauer definiert werden.

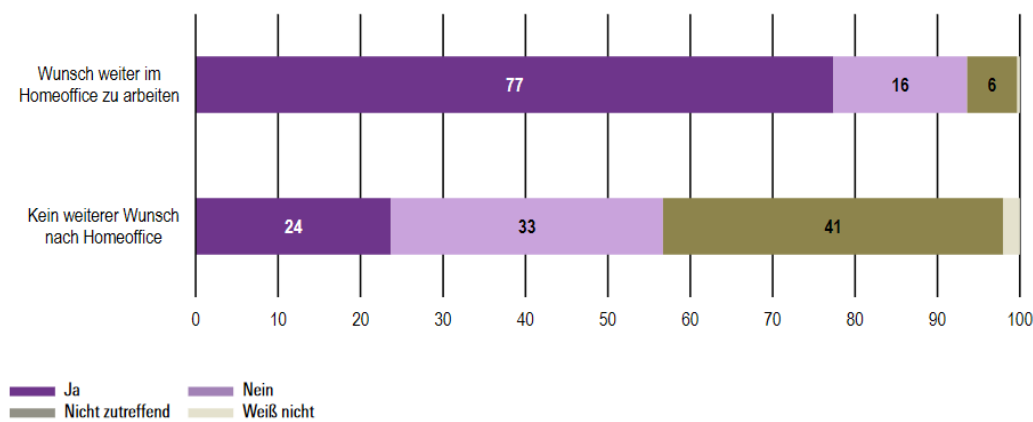
Zudem sollte im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes eine selbständige Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden: Studien zeigen, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbstständig und effizient gestalten können, die Arbeit im Homeoffice deutlich häufiger als positiv erleben (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Lott 2020). Das bedeutet, dass die Arbeit im Homeoffice vor allem dann effizient und produktivitätssteigernd sein kann, wenn sich Beschäftigte die neu gewonnene Flexibilität im Homeoffice selbst einteilen können. Ergänzt werden diese Studien durch den Befund, dass die Beschäftigten mit vorhandenen betrieblichen Regulierungen zum Homeoffice, deutlich

zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind als jene, die keine entsprechenden Regulierungen haben (Abbildung 1, Ahlers/Mierich/Zucco 2021).

Abbildung 1: Betriebliche Regulierungen zum Homeoffice und Zufriedenheit (instrumentalisiert durch den Wunsch weiter im Homeoffice zu arbeiten)

„Gibt es seitens Ihres Arbeitgebers betriebliche Regelungen zu Arbeit im Homeoffice (Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken)?“

Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 3, gewichtete Werte; N = 1.115.

3. Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgt für gute Arbeitsbedingungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Gestaltungsfeld mobiler Arbeit, daher ist die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) auch für mobile Arbeit von zentraler Bedeutung. Zu betonen ist, dass das Arbeitsschutzgesetz sowie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auch beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice gelten. Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Allerdings gibt es vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Wohnung und des gebotenen Schutzes der Privatsphäre (Art.13 Grundgesetz) Vorbehalte gegen Arbeitsplatzkontrollen seitens der Arbeitgeber:innen, die es zu berücksichtigen gilt.

Das Arbeitsschutzgesetz zielt aber auch die Reduzierung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen (Überforderung, Arbeitsintensivierung, überlange Arbeitszeiten) sowie angemessene Gefährdungsbeurteilungen. Die Gefährdungsbeurteilungen nach §5 ArbSchG sind auf die Belange der Arbeit im Homeoffice auszuweiten. Psychische Belastungen sind oft eine Folge unklarer Leistungserwartungen, Schwäche der Kommunikation untereinander und der Kommunikation im Betrieb. Auch Arbeitsverdichtung ist ein Eingangstor für Burnout und Entgrenzung. Sie liegt dann vor, wenn die Arbeitsmenge und die geforderte Qualität der Arbeitsleistung nicht zur verfügbaren Zeit für die Verrichtung der Tätigkeit passen. Gefährdungsbeurteilungen nach dem ArbSchG sind in der Lage, solche krankmachenden Faktoren zu erkennen (Ahlers 2015). Obwohl diese gesetzlich verankert sind, werden sie aufgrund fehlender Sanktionen durch Aufsichtsbehörden nur in einem Bruchteil der Betriebe umgesetzt. Hier sollten Arbeitgeber:innen stärker in die Pflicht genommen werden, die gesetzlichen Auflagen zur Reduzierung (psychischer) Gesundheitsbelastungen umzusetzen. Dies gilt besonders für die Arbeitsbedingungen im Homeoffice.

Ein gutes Weiterbildungsangebot kann die Beschäftigten hierbei erheblich unterstützen. So können einerseits gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zum Zeit- und Grenzmanagement helfen. Andererseits können aber auch Schulungen zur Sensibilisierung für den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und Aspekten der Führung und der Arbeitsorganisation sinnvoll sein, um problematische Situationen zu erkennen und damit die Belastung im Homeoffice zu reduzieren.

Insgesamt sollte das Weiterbildungsangebot stetig angepasst werden, sodass auf neue Schwierigkeiten, die durch die Digitalisierung bzw. damit einhergehende neue Arbeitsprozesse und -bedingungen entstehen, schnell reagiert werden kann.

4. Klare Kommunikation der Leistungserwartungen

Zentral für gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice sind vom Vorgesetzten oder vom Team klar kommunizierte Leistungsanforderungen, die von den Beschäftigten in der gegebenen Zeit und mit den vorhandenen Ressourcen auch zu leisten sind. Dadurch lassen sich Doppelarbeiten oder Irritationen infolge unklar formulierter Arbeitsziele vermeiden, die zu Stress, Frustration und letztendlich auch zu Vereinbarkeitsproblemen führen können. Dies alles sind zusätzliche Belastungsfaktoren, die die ohnehin hohe Arbeitsdichte in der heutigen Arbeitswelt noch mal verstärken können - besonders im Homeoffice, bei dem die Arbeitnehmer:innen auf sich selbst gestellt sind (Urban 2021). Ein Instrument zur Gestaltung von Leistungsanforderungen sind solche Zielvereinbarungen, mit denen konkrete, erreichbare und messbare Arbeitsziele festgelegt werden (Initiative Neue Qualität der Arbeit 2015)

5. Unterstützung durch Vorgesetzte und Betriebe

Eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Partizipation der Mitarbeitenden und soziale Unterstützung setzt, erleichtert das Miteinander - besonders im Homeoffice. Dazu sollten die Beschäftigten in die Organisation von Arbeit einbezogen werden, veränderte Kommunikationsanforderungen und -abläufe gemeinsam besprechen und den Arbeitsablauf organisatorisch anpassen. Direkte Beteiligungsstrukturen können die Kommunikation untereinander verbessern und auch zur Vermeidung psychischer Belastungen (wie Überlastung, sozialer Isolation, fehlende Anerkennung, etc.) beitragen.

Fühlen sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten in ihrer Arbeit wahrgenommen und unterstützt, etwa bei schwierigen Kund:innengesprächen oder auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erleben sie im Homeoffice weniger Konflikte im Berufsleben (Abendroth/Reimann 2018). Diese soziale Unterstützung darf jedoch kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern muss strukturell und tagtäglich im Betrieb durch entsprechende Zeitpuffer auch gelebt werden.

6. (Verändertes) Arbeiten im Homeoffice und Führen auf Distanz - Fortlaufende Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften

Neben den Beschäftigten sollten auch die Führungskräfte für die besonderen Arbeitsbedingungen im Homeoffice geschult und qualifiziert werden, so dass das etablierte Führungsbild weiterentwickelt wird. Die konventionelle Führung über Kontrolle kann nicht gelingen, wenn die Beschäftigten im Homeoffice arbeiten. Gefragt sind Führungsstile, die auf Vertrauen setzen und die eine richtige Mischung von Delegation, Teamorganisation, Selbstverantwortung und Fürsorgepflicht realisieren. Führungskräften werden daher Schulungen zum Thema „Führen auf Distanz“ nahegelegt (Hofmann/Piele/Piele 2020).

Eine Reihe von psychischen Belastungen und Überforderungssituationen im Homeoffice kann im Rahmen von Schulungen durch eine Sensibilisierung der Führungskräfte und der Beschäftigten für die Zusammenhänge von ungünstiger Arbeitsorganisation, des jeweiligen Führungsverhaltens oder fehlender Kommunikation begegnet werden (Initiative Arbeit und Gesundheit 2015).

Zudem entsteht auch die Gefahr der Ausgrenzung von weniger technikaffinen älteren Beschäftigten (Bünning/Hipp/Munnes 2020). Aus diesem Grund muss gerade diese Gruppe mit Schulungsangeboten unterstützt werden, sodass auch sie von den Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren können.

Auch sollten Schulungsangebote ausgebaut werden, die den Mangel an persönlichen Kontakten zu ihren Kolleg:innen aufgreifen und Kommunikationsangebote gezielt verbessert werden.

Flankierende Maßnahmen zu einem Recht auf gute Arbeit im Homeoffice:

Ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice braucht flankierende Maßnahmen, um die Beschäftigten zu schützen und die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen sowohl für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zu erleichtern. Dazu gehören folgende regulativen und sozialen Rahmenbedingungen, die hier im Folgenden nur kurz an skizziert sind.

a. Datenschutz im Homeoffice

Der Datenschutz (inklusive eines Schutzes vor Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie der Privatsphäre von Beschäftigten generell) sind im Homeoffice sicher zu stellen.

b. Versicherungsschutz im Homeoffice

Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte im Homeoffice auch unfallversichert sind. Zurzeit gibt es z.B. Lücken im Versicherungsschutz, wenn Beschäftigte Wege zwischen Einrichtungen der Kinderbetreuung und dem mobilen Arbeitsort zurücklegen.

c. Mitbestimmung im Homeoffice

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften kreative Methoden entwickelt haben, um auch mit Beschäftigten im Homeoffice in Kontakt zu bleiben. Diesen Kontakt muss die Arbeitgeberseite ermöglichen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Mitbestimmungsrechte und Präsenz von Interessenvertretungen im Betrieb nicht unter dem Vorwand von Digitalisierung verdrängt werden.

d. Homeoffice ist kein Substitut für mangelnde institutionelle Kinderbetreuung

Aufgrund der unzureichenden institutionellen Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie sind viele Eltern auch deshalb im Homeoffice, weil sie sich um ihre Kinder kümmern müssen. Dabei hat die Krise offenbart, dass bei ausfallender Kinderbetreuung vor allem Frauen für die Kinderbetreuung zuständig sind. Es sind daher vor allem sie, die unter der Doppelbelastung leiden und/oder ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. ganz einstellen (Kohlrausch/Zucco 2020; Zucco/Lott 2021). Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass eine ausreichende institutionelle Kinderbetreuung nicht nur notwendig ist, damit Frauen überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachkommen können, sondern auch um die Belastung im Homeoffice zu reduzieren. Daher darf der Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten nicht mit dem Ziel einhergehen, das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu verringern. Homeoffice kann nur dann gelingen, wenn die Betreuung von Kindern und Angehörigen gewährleistet ist.

Literatur

- Ahlers, E.** (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 194–201
- Ahlers, E./Mierich, S./Zucco, A.** (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können
- Amlinger-Chatterjee, M./Beermann, B.** (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken, Dortmund
- Arnold, D./Steffes, S./Wolter, S.** (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten
- Beermann, B./Backhaus, N./Tisch, A./Brenscheidt, F.** (2019): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen
- Bonin, H./Eichhorst, W./Kaczynska, J./Kümmerling, A./Rinne, U./Scholten, A./Steffes, S.** (2020): Verbreitung und Auswirkung von mobiler Arbeit und Homeoffice
- Breisig, T./Grzech-Sukalo, H./Vogl, G.** (2017): Mobile Arbeit gesund gestalten. Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo - präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit, Oldenburg
- Brenke, K.** (2016): Homeoffice - Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft
- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S.** (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, Berlin
- Emmler, H./Kohlrausch, B.** (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung, Homeoffice: Potenziale und Nutzung
- Felstead, A./Reuschke, D.** (2020): HOMEWORKING IN THE UK: BEFORE AND DURING THE 2020 LOCKDOWN, Cardiff, <https://wiserd.ac.uk/publications/home-working-uk-and-during-2020-lockdown>
- Hofmann, J./Piele, A./Piele, C.** (2020): Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal
- Initiative Arbeit und Gesundheit** (2015): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern – Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“

Initiative Neue Qualität der Arbeit (2015): Kein Stress mit dem Stress - Eine Handlungshilfe für Führungskräfte

Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, Düsseldorf

Kratzer, N./Menz, W./Pangert, B. (2015): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, <https://www.springer.com/de/book/9783658063450>

Lott, Y. (2017): Flexible Arbeitszeiten: eine Gerechtigkeitsfalle?, Düsseldorf

Lott, Y. (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?, Düsseldorf

Polzer, C./Seiler, K. (2014): Arbeitsbedingte Erkrankungsrisiken. Komplexe Zusammenhänge verlangen komplexe Untersuchungszusammenhänge, in: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen, Düsseldorf, S. 16–29

Romahn, R. (Hrsg.) (2017): Arbeitszeit gestalten. Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg

Seiler, K./Jansen, P. J. (2014): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen, Düsseldorf

Urban, H.-J. (2021): Heilversprechen Homeoffice, in: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), S. 103–113

Zucco, A./Lott, Y. (2021): Stand der Gleichstellung, Düsseldorf