

Tegtmeier, Patricia; Entgelmeier, Ines

**Article — Published Version**

## Drei Jahre Wissenschaft im Dialog: Perspektiven auf hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

**Provided in Cooperation with:**

Springer Nature

*Suggested Citation:* Tegtmeier, Patricia; Entgelmeier, Ines (2025) : Drei Jahre Wissenschaft im Dialog: Perspektiven auf hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, ISSN 2366-4681, Springer, Berlin, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 3, pp. 341-356, <https://doi.org/10.1007/s41449-025-00478-1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/330834>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



# Drei Jahre Wissenschaft im Dialog: Perspektiven auf hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten

Patricia Tegtmeier<sup>1</sup> · Ines Entgelmeier<sup>1</sup>

Angenommen: 4. September 2025 / Online publiziert: 22. September 2025  
© The Author(s) 2025

## Zusammenfassung

Ortsflexibles Arbeiten, insbesondere das Arbeiten von zu Hause, ist fester Bestandteil der heutigen Arbeitswelt. Trotz einzelner Rückkehrinitiativen zur Präsenzarbeit dominieren in Deutschland hybride Modelle: Büroarbeit kombiniert mit ein bis zwei Tagen Homeoffice. Entsprechend relevant ist es, diese Arbeitsform gesund und sicher zu gestalten. Mit dem Vorhaben aktuelle Forschungserkenntnisse zu bündeln, initiierte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) das Format „Hybrides, ortsflexibles, mobiles Arbeiten? Wissenschaft im Dialog“.

In Zusammenarbeit mit dem EU-OSHA-Schwerpunkt „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ fanden zwischen 2023 und 2025 fünf zweitägige Workshops statt, an denen Expertinnen und Experten verschiedener Disziplinen ihre Forschung präsentierten und diskutierten. Die Forschungs- und Diskussionsbeiträge wurden anschließend jeweils als BAuA-Fokus veröffentlicht und bilden die Basis für eine qualitative Inhaltsanalyse, die Gegenstand dieses Artikels ist. Ziel dieses Artikels ist, die in den Dialogen diskutierten aktuellen Forschungsthemen und -perspektiven zu hybrider, ortsflexibler und multilokaler Arbeit zu systematisieren sowie Forschungslücken und Herausforderungen aus Sicht des (über)betrieblichen Arbeitsschutzes herauszustellen.

**Praktische Relevanz:** Die Forschung zu hybriden Arbeitsformen ermöglicht eine gezielte Betrachtung von veränderten Arbeitsorten und Belastungen, Ergonomie, Technik, Führung sowie Kommunikation in verteilten Teams – ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung im organisatorischen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

**Schlüsselwörter** Mobile Arbeit · Arbeitszeitmodelle · Virtuelle Teams · Arbeitsorte

## Three years of Science in Dialogue: Perspectives on hybrid, location-flexible and multi-local working

### Abstract

Mobile working, especially working from home, is an integral part of today's world of work. Despite some initiatives to return to office-based working, hybrid models dominate in Germany: office work combined with one or two days of working from home. It is therefore important to organise this form of work in a healthy and safe way. In an effort to pool the latest research findings, the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) launched the format 'Hybrid, location-flexible, multi-local working? Science in dialogue'.

In cooperation with the EU-OSHA focus on 'Safe and healthy work in the digital age', five two-day workshops were held between 2023 and 2025, at which experts from various disciplines presented and discussed their research. The research and discussion contributions were published as BAuA Focus articles. This material was evaluated using qualitative content analysis. The aim of this article is to systematise the current research topics and perspectives on hybrid, remote and multi-local work discussed in the dialogues and to highlight research gaps and challenges from the perspective of (inter-company) occupational safety and health.

✉ Dr. Patricia Tegtmeier  
tegtmeier.patricia@baua.bund.de

Dr. Ines Entgelmeier  
entgelmeier.ines@baua.bund.de

<sup>1</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),  
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund, Deutschland

**Practical Relevance:** Research into hybrid forms of work enables an evidence-based assessment of the effects of changing work locations on stress, ergonomics, technology, leadership and communication in distributed teams—an important contribution to the further development of organisational occupational health and safety.

**Keywords** Mobile work · Working time models · Virtual teams · Work locations

## 1 Einleitung

Mit mobilen, digitalen Arbeitsmitteln und entsprechender Netzanbindung lassen sich die meisten informationsbezogenen Tätigkeiten ortsunabhängig und flexibel erledigen. Daher ist Arbeiten außerhalb des Unternehmens, vornehmlich von zu Hause aus, kein grundsätzlich neues Phänomen. Dies belegt auch eine umfangreiche Forschung zum Arbeiten von zu Hause und den ambivalenten Wirkungen auf die Beschäftigten (Messenger 2019; Ojala und Pyöriä 2018; Tegtmeier et al. 2022). Dabei wurden insbesondere die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Entgrenzung sowie Arbeitszufriedenheit und Autonomie untersucht (Allen et al. 2015; Charalampous et al. 2019; Golden und Gajendran 2019; Oakman et al. 2020).

Die Erkenntnisse spiegeln dabei jedoch im Wesentlichen die Arbeitssituation vor der Sars-CoV-2-Pandemie wider. Ortsflexibles Arbeiten stellte hier im Allgemeinen ein Privilieg für hochqualifizierte Beschäftigte mit wissensintensiven Tätigkeiten und hohen Handlungsspielräumen dar (Arnold et al. 2015; Sostero et al. 2020). Insbesondere die Sars-CoV-2-Pandemie hat jedoch als Katalysator gewirkt und die Transformation hin zu hybriden, ortsflexiblen und multilokalen Arbeitsformen beschleunigt. Diese Begriffe lassen sich nicht immer klar voneinander abgrenzen und werden in der Literatur häufig synonym verwendet. Allen Beschreibungen gemeinsam ist, dass sie die Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb traditioneller Betriebsstätten bezeichnen – an verschiedenen (meist festen) Orten, die durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden. Die Definitionen variieren dabei hinsichtlich der Benennung konkreter Arbeitsorte sowie der Frage, ob diese wiederkehrend genutzt werden und inwiefern sie von Beschäftigten flexibel gewählt oder durch Arbeitstätigkeit und/oder Arbeitsorganisation festgelegt sind. Darauf hinaus setzen die Konzepte jeweils eigene inhaltliche Schwerpunkte: Während bei ortsflexiblem Arbeiten die ortsunabhängige Durchführung von Arbeitstätigkeiten im Vordergrund steht (Sostero et al. 2020), fokussiert multilokales Arbeiten auf verschiedene genutzte Arbeitsorte (Ojala und Pyöriä 2018). Hybrides Arbeiten betont hingegen die zeitliche Verteilung und den Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsorten. Dieser Wechsel wird überwiegend zwischen der Arbeit in Präsenz, vor allem im Unternehmen, und der Arbeit von zu Hause beschrieben (Handke et al. 2024; Lindner 2022).

Entgegen medienwirksamer Schlagzeilen, die ein „Return-to-Office“-Trend postulieren, hat sich das hybride Arbeiten in Deutschland nach der Pandemie durchgesetzt (Kunze und Hampel 2025). Auch wenn das Arbeiten von zu Hause im Vergleich zu der Zeit während der Pandemie wieder leicht zurück gegangen ist, arbeiteten 2023 weiterhin mehr Beschäftigte von zu Hause als noch 2019. Dabei hat das Arbeiten von zu Hause mit einer betrieblichen Vereinbarung noch einmal zugenommen. Über ein Drittel der Beschäftigten, die 2023 betrieblich vereinbart von zu Hause arbeiteten, taten dies an bis zu einem Tag, ein weiteres Viertel an bis zu 2 Tagen pro Woche. Beschäftigte, die bereits von zu Hause arbeiten oder dies gerne tun würden, wünschen sich auch zukünftig zumindest einen gewissen Anteil ihrer Arbeitszeit von zu Hause erbringen zu können (Backhaus und Entgelmeier 2024). Dabei ist zu berücksichtigen, dass Umsetzung und Möglichkeiten hybrider Arbeitsmodelle zwischen verschiedenen Branchen und Aufgabeninhalten stark variieren (Hubel et al. 2024). Besonders häufig arbeiteten 2023 Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in Berufen der Unternehmensführung und -organisation von zu Hause. Nur selten konnten hingegen Beschäftigte in medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen, fertigungstechnischen Berufen sowie Verkehrs- und Logistikberufen von zu Hause arbeiten.

Mit der zunehmenden Verbreitung hybrider Arbeitsmodelle rücken neue Fragestellungen in den Fokus arbeitswissenschaftlicher Forschung. Neben der individuellen Arbeitsgestaltung sind insbesondere die Auswirkungen auf Teams, betriebliche Strukturen und den Arbeitsschutz von Bedeutung (Entgelmeier und Tisch 2022; Handke et al. 2024). Hybrides Arbeiten erfordert neue Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit, die durch digitale Technologien unterstützt werden. Dabei müssen potenzielle Risiken wie eine verringerte Teamkohäsion, Missverständnisse durch digitale Interaktion sowie kognitive und somatische Belastungen durch vermehrte Videokonferenzen berücksichtigt werden (Fauville et al. 2021; Hardwig und Boos 2023). Mit Blick auf die Zukunft hybrider Arbeit bleiben weiterhin wichtige Fragen offen: Wie können hybride Arbeitsmodelle so gestaltet werden, dass sie sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den betrieblichen Anforderungen gerecht werden? Welche technischen, organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind

erforderlich, um eine gesunde und produktive Arbeitsweise zu gewährleisten? Wie können wissenschaftliche Erkenntnisse schneller in betriebliche und politische Maßnahmen überführt werden?

Die Forschung zum Thema hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Verschiedene interdisziplinäre Forschungsprojekte und Fachdialoge haben sich mit den Auswirkungen dieser Arbeitsformen auf Beschäftigte, Teams und Organisationen auseinandergesetzt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat daher in mehreren Fachgesprächen zentrale Fragestellungen diskutiert, darunter die Gestaltung von hybriden Arbeitsmodellen, die Auswirkungen auf Teamdynamiken und die ergonomischen Herausforderungen an wechselnden Arbeitsorten. Ziel dieses Artikels ist, die in diesen Dialogen diskutierten aktuellen Forschungsthemen und -perspektiven zu hybrider, ortsflexibler und multilokaler Arbeit zu systematisieren. Durch die Synthese vorhandener Forschungsergebnisse und den interdisziplinären Austausch soll ein Beitrag zur Weiterentwicklung praxisorientierter Empfehlungen geleistet werden.

## 2 Methodisches Vorgehen

### 2.1 Datengrundlage

Im Zeitraum vom 26. April 2023 bis zum 2. April 2025 wurden im Rahmen des Projektes „Hybrides, ortsflexibles, multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fünf zweitägige Workshops zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten mobilen Arbeitens durchgeführt. Über verschiedene Rundmailverteiler (u.a. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, mehrere Fachgruppen der DGPs, der Arbeitszeitgesellschaft, der Gesellschaft für Soziologie) sowie über die Social-Media-Kanäle der BAuA wurden Forschende im Themenfeld hybriden Arbeitens aufgefordert, Kurzabstracts einzureichen. Die erhaltenen Abstracts wurden durch das Projektteam gescreent und abhängig von ihrer Passung für einen Workshop ausgewählt. Aufgenommen wurden Beiträge in unterschiedlichen Projektstadien (Konzeption bis Projektergebnisse stehen fest), um aktuelle Entwicklungen der Forschung zu hybrider Arbeit abbilden zu können sowie verschiedene wissenschaftliche Akteure zu vernetzen. Neben dem sechsköpfigen Projektteam nahmen im Durchschnitt 18 Forschende (min. 11, max. 23) an den Dialogen teil. Vorgestellt wurden insgesamt 60 Beiträge. Eine vollständige Übersicht ist dem Anhang zu entnehmen (Tab. 1). Im Nachgang der jeweiligen Workshops entstanden Sammelbände im Format BAuA-Fokus, in denen die Beteiligten ihre Beiträge veröffentlichen konnten. Die Datengrundlage dieser Studie bilden neben den Abstracts und Präsentatio-

nen vor allem diese veröffentlichten Beiträge der Teilnehmenden (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2023, 2024, 2025a, b, im Druck). Zum Zeitpunkt der Analyse waren aus redaktionellen Gründen noch nicht alle Sammelbände veröffentlicht. Die Beiträge lagen dem Projektteam jedoch komplett vor und wurden alle in die Datenanalyse einbezogen.

### 2.2 Datenanalyse

Die Auswertung erfolgte durch eine strukturierende qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2014) unter Zuhilfenahme der MAXQDA-Software mit dem Ziel, einer Systematisierung und Analyse genannter Themen und Subthemen. Es wurde ein mehrstufiges Verfahren der Kategorienbildung und Codierung angewandt. Dazu wurden im ersten Schritt basierend auf BAuA-Empfehlungen (<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation/Ortsflexibles-Arbeiten>) und den Themen der Workshops (s. Anhang, Tab. 1) deduktive Codes erstellt. Anschließend wurden weitere Codes induktiv am Material abgeleitet und die bestehenden Kategorien ausdifferenziert und ergänzt. Um die Qualität des Kodierprozesses zu sichern, kodierten die zwei Erstautorinnen unabhängig voneinander. Durch regelmäßige Besprechungen wurden die Kodierungsergebnisse im Forschungsteam interpersonell validiert. Ziel war es, die vorhandenen Forschungsinhalte miteinander in Bezug zu setzen und Trends abzuleiten. Nach dem Kodierprozess erfolgte eine Verdichtung der Kategorien und Subkategorien sowie eine darauf aufbauende Auswertung mit einem Fokus auf verschiedene Arbeitsorte. Die Auswertungskategorien für die Inhaltsanalyse wurden zur Sicherstellung der Intersubjektivität im fachlichen Austausch mit dem gesamten Projektteam zur Diskussion gestellt. Die Anzahl der Kodierungen durch beide Erstautorinnen bildet die Basis der quantitativen Auswertung der Beiträge.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Quantitative Beschreibung der Beiträge

Die Einteilung der Beiträge resultierte in vier Themenfeldern: Elemente des Arbeitssystems, Forschungsdesign, Beobachtungsebene sowie betrachtete Parameter, die sich in weitere Subthemen untergliedern (vgl. Anhang, Tab. 2).

#### 3.1.1 Elemente des Arbeitssystems

Mit verschiedenen Aspekten der Arbeitsorganisation beschäftigen sich 41 der 60 Beiträge. Dabei werden in 15 Beiträgen Inhalte zu Regelungen und Vereinbarungen hinsicht-

lich des Umfangs, der Verteilung und der Festlegung von Präsenztagen betrachtet (Subcode in Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle). Flexibilitätsmöglichkeiten, also (zeitliche) Handlungsspielräume, die auf der Seite der Beschäftigten liegen, nehmen hier 13 Beiträge in den Blick. Flexibilitätsanforderungen, die hingegen Flexibilität im Interesse der Arbeitgebenden beschreiben, und quantitative Anforderungen im Zusammenhang mit hybriden Arbeitsmodellen finden sich in je 8 Beiträgen. Flexibilitätsmöglichkeiten sind damit deutlich häufiger Gegenstand der Forschung als Flexibilitätsanforderungen. Hier lässt sich eine Verschiebung hin zu Chancen hybriden, ortsflexiblen und multilokalen Arbeiten ablesen. Mitwirkungs- und Fürsorgepflichten ebenso wie die Sichtbarkeit von Beschäftigten in hybriden Arbeitsmodellen im Subcode Arbeits- und Gesundheitsschutz beleuchten 9 Beiträge und im Subcode Führung und Unternehmenskultur untersuchen 8 Beiträge Aspekte wie Führungsstil, Machtstrukturen, Vertrauen und Arbeitsklima im Zusammenhang mit ortsflexiblem Arbeiten.

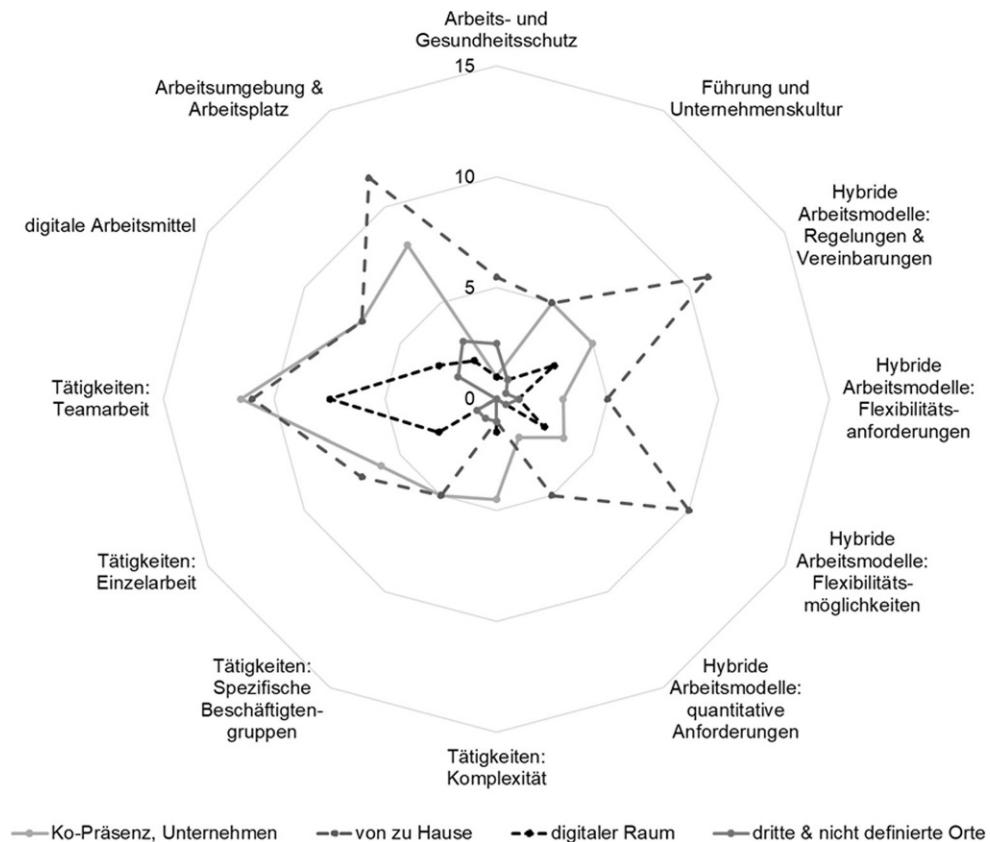
In 33 Beiträgen sind Arbeitstätigkeiten ein zentraler Bezugspunkt, davon in 24 Beiträgen am häufigsten in Form von Teamarbeit. Einzelarbeit nehmen mit 8 Beiträgen weniger Forschende explizit in den Fokus und die Komplexität von Tätigkeiten ist in 5 Beiträgen Bestandteil der Forschung. In 8 Beiträgen werden spezifische Beschäftigtengruppen teils auch außerhalb der Wissensarbeit z. B. in der

Pflege oder in produktionsnahen Bereichen betrachtet oder eine Differenzierung nach Elternschaft sowie Geschlecht vorgenommen. Digitale Arbeitsmittel, in Form von Hardware wie Laptops oder Anwendungen wie Videokonferenzsysteme oder Chatprogramme, die zur Umsetzung der Tätigkeiten genutzt werden, werden in 13 Beiträgen konkretisiert. Weiterhin setzen sich 17 Beiträge mit der direkten Arbeitsumgebung und dem Arbeitsplatz im Kontext ortsflexiblen Arbeitens auseinander.

Mit Blick auf hybrides, ortsflexibles, multilokales Arbeiten bilden unterschiedliche Arbeitsorte einen zentralen Betrachtungsaspekt. Zur Beschreibung der Arbeitsorte kann in den Beiträgen eine Vielzahl von Begriffen identifiziert werden, die verdeutlichen, dass weiterhin definitorische Uneinheitlichkeiten bestehen. Der am häufigsten einbezogene Arbeitsort ist das Arbeiten von zu Hause, das in 38 Forschungsbeiträgen behandelt wird. In 31 Beiträgen ist die physische Ko-Präsenz an einem gemeinsamen Arbeitsort, meist dem Unternehmen, Bestandteil der Forschung. Mit der konkreten Gegenüberstellung des Arbeitens von zu Hause und in physischer Ko-Präsenz befassen sich 21 Beiträge. Der digitale Raum als Ort des Arbeitens wird in 14 Beiträgen betrachtet, von diesen in 10 Beiträgen im Vergleich mit dem Arbeiten in physischer Ko-Präsenz. Das Arbeiten an dritten und/oder nicht definierten Orten ist

**Abb. 1** Anzahl der Beiträge in den identifizierten Elementen des Arbeitssystems, aufgeschlüsselt nach Arbeitsorten (mehrere Arbeitsorte je Beitrag möglich)

**Fig. 1** Number of contributions in the identified elements of the work system, by place of work (multiple workplaces per contribution possible)



Bestandteil in 6 Beiträgen von denen 2 Beiträge konkret das Arbeiten unterwegs beleuchten.

Im Themenfeld Elemente des Arbeitssystems zeigen sich unterschiedliche Schwerpunkte je nach Arbeitsort (Abb. 1).

Hinsichtlich des Arbeitens von zu Hause sind die drei häufigsten Kategorien Arbeitsumgebung & Arbeitsplatz, Regelungen & Vereinbarungen sowie Teamarbeit. In Beiträgen, die eine physische Ko-Präsenz von Beschäftigten (im Unternehmen) betrachten, werden ebenfalls im Schwerpunkt die Arbeitsplätze und die Teamarbeit in den Blick genommen. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dagegen für diesen Ort kaum einbezogen. Teamarbeit und vor allem Besprechungen werden häufig im Zusammenhang mit dem digitalen Raum als (gemeinsamen) Arbeitsort beleuchtet, die spezifisch hierfür genutzten digitalen Arbeitsmittel nehmen anteilig jedoch weniger Raum ein. In Kombination mit dritten sowie nicht weiter definierten Arbeitsorten wird vor allem die Arbeitsumgebung und der Arbeitsplatz, die Nutzung digitaler Arbeitsmittel und die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den entsprechenden Beiträgen einbezogen.

### 3.1.2 Forschungsdesign

Über alle Arbeitsorte hinweg sind Korrelationsstudien basierend auf größeren Befragungen mit Abstand das am häufigsten genutzte Forschungsdesign (Abb. 2), gefolgt von qualitativen Interviews und Workshops. Gleichzeitig zeigt sich in den 60 Beiträgen die gesamte Spannbreite arbeitswissenschaftlicher Forschung. In 8 Beiträgen wird die Evaluation von in den Projekten entwickelten Tools und Maßnahmen berichtet.

### 3.1.3 Betrachtungsebene

Die am stärksten vertretene Betrachtungsebene liegt auf dem Individuum. Besonders Beiträge zum Arbeiten von zu Hause oder an dritten bzw. undefinierten Orten legen den Fokus anteilig stark auf einzelne Beschäftigte (Abb. 3). Die Teamebene wird in 20 Beiträgen explizit herausgearbeitet,

hier anteilig insbesondere in Beiträgen mit Berücksichtigung des digitalen Raums und in physischer Ko-Präsenz. Das Unternehmen bzw. die Organisation wird mit 9 Beiträgen bereits deutlich weniger berücksichtigt. Die überbetriebliche Ebene hybriden Arbeitens ist mit 3 Beiträgen kaum Teil der Forschungsperspektive.

### 3.1.4 Betrachtete Parameter

In den Beiträgen werden verschiedene Parameter betrachtet, wobei psychische Beanspruchung und Wohlbefinden sowie Quantität und Qualität sozialer Beziehungen die mit Abstand häufigsten Kategorien sind. Darüber hinaus wird die Passung von Beruf und Privatem in Kombination mit dem Arbeiten von zu Hause bearbeitet (Abb. 4). Gerade Beiträge, die sowohl das Arbeiten von zu Hause als auch in physischer Ko-Präsenz erfassen, benennen vermehrt Effekte im Zusammenhang mit der Performanz, der Zufriedenheit und dem Wissenstransfer. Die Passung von Arbeitstätigkeiten, den digitalen Arbeitsmitteln und der Umgebung wird anteilig besonders für den digitalen Raum herausgearbeitet, ebenso die Arbeitszufriedenheit. In den Beiträgen zu dritten und/oder nicht näher definierten Orten werden neben der psychischen Beanspruchung vermehrt Tools und Maßnahmen sowie Wissenstransfer und Lernen beschrieben.

## 3.2 Forschungsthemen

Die in den Beiträgen fokussierten Forschungsthemen und -perspektiven werden im Folgenden anhand der identifizierten Arbeitsorte strukturiert dargestellt. Dabei wird an dieser Stelle aus Platzgründen nur exemplarisch auf Beiträge aus den Dialogen verwiesen. Inhaltlich wurden aber alle Beiträge bei der Auswertung berücksichtigt.

### 3.2.1 Arbeiten von zu Hause

Das Arbeiten von zu Hause ist nach der Pandemie leicht zurück gegangen, bleibt aber über dem vorpandemischen Niveau. Deutlich häufiger als noch vor oder während der

**Abb. 2** Anzahl der Beiträge in den identifizierten Studiendesigns, aufgeschlüsselt nach Arbeitsorten (mehrere Arbeitsorte je Beitrag möglich)

**Fig. 2** Number of contributions in the identified study designs, by place of work (multiple workplaces per contribution possible)

Forschungsdesign	Beiträge gesamt	Ko-Präsenz, Unternehmen	von zu Hause	digitaler Raum	dritte & nicht definierte Orte
Korrelationsstudien	30	15	24	6	3
Interviews	21	9	12	4	1
Interventionsevaluation	8	4	5	3	2
Experiment	7	5	2	1	1
Beobachtungen	6	3	3	3	0
konzeptionell	5	3	3	2	1
Review	5	2	3	1	1
Tagebuchstudie	3	2	1	0	0
Vignetten	1	1	1	0	0

Betrachtungsebene	Beiträge	Ko-Präsenz, Unternehmen	von zu Hause	digitaler Raum	dritte & nicht definierte Orte
Individuum	38	18	26	5	6
Team	20	13	10	11	1
Organisation	9	4	7	0	1
Überbetrieblich	3	0	2	0	0

**Abb. 3** Anzahl der Beiträge in den identifizierten Betrachtungsebenen, aufgeschlüsselt nach Arbeitsorten (mehrere Arbeitsorte je Beitrag möglich)

**Fig. 3** Number of contributions in the identified observation levels, by place of work (multiple workplaces per contribution possible)

**Abb. 4** Anzahl der Beiträge in den identifizierten Parameter, aufgeschlüsselt nach Arbeitsorten (mehrere Arbeitsorte je Beitrag möglich)

**Fig. 4** Number of contributions in the identified parameters, by place of work (multiple workplaces per contribution possible)

betrachtete Parameter	Beiträge gesamt	Ko-Präsenz, Unternehmen	von zu Hause	digitaler Raum	dritte & nicht definierte Orte
psychische Beanspruchung	26	11	16	4	3
soziale Beziehungen	26	15	16	7	1
Task-Technology-Environment-Fit	16	9	10	6	1
Passung Beruf und Privates	13	4	12	2	1
Tools und Maßnahmen	11	5	7	3	2
Performanz	11	7	5	3	1
(Arbeits-) Zufriedenheit	10	7	8	5	0
Wissenstransfer und Lernen	9	7	7	4	2
physische Beanspruchung	9	4	6	1	1
Arbeitsgeberattraktivität	2	1	2	1	0
Mobilität	2	1	1	1	0

Pandemie ist das Arbeiten zu Hause jetzt betrieblich ver einbart. Beschäftigte, die über eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zu Hause verfügen, sind zufriedener mit ihren Arbeitsarrangements und fühlen sich durch die Vereinbarung nicht eingeschränkt. Zudem können betriebliche Vereinbarungen Flexibilitätsmöglichkeiten erhöhen und vor -anforderungen schützen (Brauner-Sommer und Seiler 2025; Entgelmeier und Tegtmeier *in press*; Overbeck-Gurt et al. 2025). Das Arbeiten von zu Hause wird häufig als der Ort beschrieben, an dem konzentrierte Einzelarbeit stattfindet, während das Büro stärker für den sozialen Austausch und Zusammenarbeit im Team aufgesucht wird (Günther et al. 2025; Ringeisen et al. 2024). Dies hängt aber stark von der Ausstattung der Arbeitsplätze und der Wohnsituation der Beschäftigten ab, die ein ruhiges Arbeiten zu Hause nicht immer ermöglicht (Günther et al. 2025).

Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen bilden auch weiterhin einen Forschungsschwerpunkt im Kontext des Arbeitens von zu Hause. Als zentrale Ressourcen werden hier nach wie vor die zeitliche Flexibilität und Autonomie angeführt. Diese Ressourcen werden zunehmend auch im Hinblick auf die Ausgestaltung hybrider Arbeitsarrangements diskutiert. Also beispielsweise dahingehend, welche Rolle feste Präsenztage bzw. Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten auf die Tage, die sie zu Hause arbeiten, haben (Brandt und Philippse 2025; Entgelmeier und Tegtmeier *in press*). Anforderungen stellen entgrenzte Arbeitszeiten, erweiterte Erreichbarkeiten und Überforderungen

durch erhöhte Selbstorganisation und Rollenunklarheit dar (Michel et al. 2023; Overbeck-Gurt et al. 2025). Diese Anforderungen und Ressourcen werden vor allem im Hinblick auf psychische Belastungen und Wohlbefinden untersucht (Honings et al. 2025; La Rocca und Robelski 2025; Zeschke und Wensche im Druck). Eine hohe Arbeitsdichte und fehlende Kommunikationsmöglichkeiten bei hybrider Arbeit erhöhen die emotionale Erschöpfung. Ein positives Teamklima, Fremdachtsamkeit der Vorgesetzten, Handlungsspielräume bei der Arbeit sowie bei der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben können diese hingegen abmildern (Keller et al. 2024).

Ein weiterer Fokus der Forschung zum Arbeiten von zu Hause liegt auch weiterhin auf der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Beschäftigte berichten bessere Möglichkeiten Familie und Beruf zu vereinbaren und mehr Zeit für Freizeit zu haben (Fuchs 2025; Keller et al. 2024). Die Ergebnisse des einzigen Beitrags, der speziell die Situation von Eltern betrachtet, kommt zu einem anderen Ergebnis. Eltern minderjähriger Kinder erleben mehr Konflikte bei der Arbeit von zu Hause, was auf die verschwimmenden Grenzen zwischen den Lebensbereichen zurückgeführt wird (Adams 2023).

Die Beiträge zum Arbeiten von zu Hause zeigen außerdem eine Verbesserung der Arbeitsumgebungen und Ausstattung von Arbeitsplätzen im Vergleich zu vor und während der Pandemie (Brauner-Sommer und Seiler 2025). Dennoch bleiben Defizite bestehen, beispielsweise hinsicht-

lich Größe, Qualität und/oder Abgrenzung der Arbeitsräume sowie deren Akustik und Lichtverhältnisse (Honings et al. 2025; Irle und Klingmüller 2025). Als große Herausforderung wird weiterhin die fehlende Überprüfung von Arbeitsplätzen zu Hause herausgestellt (Fuchs 2025; Rabenstein 2025).

Mit durchschnittlich 1 bis 3 Tagen Arbeit von zu Hause haben sich vor allem hybride Arbeitsmodelle durchgesetzt. Als weiteren Ort neben der Arbeit von zu Hause, betrachten die Beiträge überwiegend das „Unternehmen“ bzw. Formen von „physischer Ko-Präsenz“ und schauen auf den Wechsel zwischen Arbeit im Büro und zu Hause (Brandt und Philippse 2025; Brauner-Sommer und Seiler 2025; Overbeck-Gurt et al. 2025). Ein deutlicher Forschungsschwerpunkt im Kontext hybriden Arbeitens liegt auf den sozialen Beziehungen. Beschäftigte bewerten vor allem den fehlenden Austausch mit Kolleginnen und Kollegen als nachteilig (Elbe 2024; Fuchs 2025). Dabei zeigt sich, dass auch digitaler Austausch diesem Gefühl von Beschäftigten entgegenwirken kann (Brauner-Sommer und Seiler 2025; Engelmeier et al. 2023). Als weitere Aspekte für eine gute Zusammenarbeit in hybriden Arbeitssettings werden partizipatives Aushandeln und kontinuierlicher Austausch über Regeln und Rituale der Zusammenarbeit, präzise Absprachen, z.B. hinsichtlich gewählter Kommunikationskanäle, Verständnis für An- und Abwesenheiten von Kolleginnen und Kollegen, Vertrauen und das Engagement aller genannt. Herausfordernd bleibt die Einarbeitungen neuer Beschäftigter, Wissenstransfer und Fehlermanagement sowie Abstimmungsprozesse innerhalb des Teams (Keller et al. 2024; Reimann und Binnewies [im Druck](#)).

### 3.2.2 Arbeiten in Ko-Präsenz und im digitalen Raum

Physische Ko-Präsenz wird in den Beiträgen insbesondere in Abgrenzung zur virtuellen Zusammenarbeit betrachtet. Schwerpunkte bilden hier die Forschung zur Qualität der Zusammenarbeit, sozialen Beziehungen sowie zur Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Forschung zur physischen Ko-Präsenz zielt damit vor allem auf die Teamarbeit weniger auf Einzelarbeit ab. Die Arbeitstätigkeiten sind stark auf Kommunikation, Koordination und Interaktion ausgerichtet. Insbesondere Studien, die gezielt Besprechungen untersuchen, arbeiten dabei die Unterschiede zwischen dem Arbeiten in physischer Ko-Präsenz, meist am Unternehmensstandort, und im digitalen Raum heraus (Landowski et al. 2024; Leontaris und Kleemann [im Druck](#); Tartler et al. 2024).

Auf Teamebene werden Potenziale zur Steigerung der Effizienz und Flexibilität durch gezielte Strategien und Technologien aufgezeigt und die Bedeutung sozialer Präsenz für Vertrauen, Wissensaustausch und Kohäsion in multilokalen Teams behandelt. Die Zusammenarbeit in

physischer Ko-Präsenz wird dabei für den Aufbau von sozialen Beziehungen und Vertrauen sowie für problem-suchende und -lösende Arbeitstätigkeiten im Team im Vergleich zur virtuellen Zusammenarbeit als vorteilhaft angesehen. Gerade Elemente der nonverbalen Kommunikation, die mit Gestik und Mimik eine Informationsvermittlung unterstützt, werden im digitalen Raum weniger transportiert. Physische Ko-Präsenz fördert vor allem bei hoher fachlicher Heterogenität eher die Kooperation als digitale Besprechungen, ermöglicht eher einen spontanen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und kann das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken (Günther et al. 2025; Hanau et al. 2025; Tegtmeier und Lafrenz 2025). Auch Vertrautheit, als Gefühl sich gut zu kennen, wird in virtueller Zusammenarbeit weniger unterstützt (Hanau et al. 2025; Schmidt und Hofmann 2025). Gleichzeitig wird in den Beiträgen beschrieben, dass auch im digitalen Raum durch Nutzung geeigneter Arbeitsmittel Teamkohäsion und Wissensaustausch bewirkt werden kann (Schmidt und Hofmann 2025; Tartler et al. 2024). Berichtete Ergebnisse zu (Arbeits-) Zufriedenheit von Teams sind nicht eindeutig. So finden Studien eine höhere Zufriedenheit bei Videokonferenzen im Vergleich zu Präsenzbesprechungen, aber auch eine bessere Arbeitsatmosphäre bei Treffen in physischer Ko-Präsenz (Hanau et al. 2025; Tartler et al. 2024). Methodisch-strukturierendes Verhalten und eine gezielte Moderation zeigen positive Effekte auf Teamleistung in virtuellen Besprechungen auch für Zufriedenheit (Hanau et al. 2025).

Auf individueller Ebene treten Aspekte wie Videokonferenz-Fatigue, Überlastung durch die Dichte und/oder schlechte Gestaltung von Besprechungen im digitalen Raum (Beyer et al. 2025; Keller et al. 2024; Tartler et al. [im Druck](#)) oder Präferenzen für eine Besprechungsmodalität (Leontaris und Kleemann [im Druck](#); Tegtmeier und Lafrenz 2025) hervor. Elemente wie Arbeitgeberattraktivität oder physische Beanspruchung spielen nur am Rande eine Rolle. Die vorgestellten Tools und Maßnahmen vertiefen insbesondere das Verständnis der individuellen Belastungsfaktoren und Unterstützungsressourcen (Beyer et al. 2025; Hanau und Bouveret [im Druck](#)).

Es wird deutlich, dass physische Ko-Präsenz für die Zusammenarbeit wichtig bleiben wird. Allerdings wird diese weniger selbstverständlich sein. Hervorgehoben wird die Bedeutung von Aushandlungsprozessen innerhalb von Teams und die Notwendigkeit gemeinsamer, vorzugsweise partizipativ erarbeiteter Regeln für die Zusammenarbeit (Günther et al. 2025; Leontaris und Kleemann [im Druck](#); Tartler et al. [im Druck](#)).

Einhergehend mit Diskussionen zu „Return to Office“ wird die physische Ko-Präsenz, vor allem hinsichtlich der Arbeit vor Ort im Unternehmen, auch mit Aspekten wie Macht, Vertrauen, Führung und Bindung von Beschäftig-

ten diskutiert. Als individuelle Gründe für die Büroarbeit werden neben ungünstigen Wohnverhältnissen und Ablenkungen zu Hause auch eine höhere Motivation durch das sichtbare Arbeiten von Kolleginnen und Kollegen oder eine arbeitsbezogene Fear of Missing Out angeführt. Hieraus ergeben sich Fragen nach der künftigen Gestaltung und Nutzung von Büroräumen sowie einer Kultur der Präsenz (Bohlen im Druck; Günther et al. 2025; Hanau und Bouveret im Druck; Ringeisen et al. 2024).

### 3.2.3 Dritte und/oder nicht-definierte Orte

Die hier verorteten Beiträge beleuchten einerseits das Arbeiten unterwegs im Vergleich zum Arbeiten von zu Hause oder im Unternehmen (Honings et al. 2025; Pauer und Deml 2024; Rieder 2023) aber auch, abstrahiert von einem spezifischen Arbeitsort, eine übergeordnete Perspektive auf hybrides Arbeiten (Beyer et al. 2025; Elbe 2024; Wechsler et al. 2025). Anders als für die anderen identifizierten Arbeitsorte ist Teamarbeit hier kein explizites Thema. Die Studien richten ihren Fokus auf das Individuum und unterschiedlich komplexe Einzelarbeit. Es gibt einen starken Fokus auf die direkte Arbeitsumgebung und den Arbeitsplatz (Honings et al. 2025; Pauer und Deml 2024; Rieder 2023) sowie den dort genutzten Arbeitsmitteln (Wechsler et al. 2025). So können ungünstige Körperhaltungen in Folge einer Kombination mobiler digitaler Arbeitsmittel, unzureichender Ablageflächen und nicht-ergonomischer Sitzpositionen verstärkt zu körperlichen Beschwerden führen (Wechsler et al. 2025). Im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung (z. B. Licht, Lärm, Internet) werden eine erhöhte kognitive Beanspruchung und Frustration sowie eine geringere Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung im Vergleich zum Arbeitsort im Unternehmen berichtet (Pauer und Deml 2024). Die Studien betonen die Wichtigkeit der Passung zwischen Arbeitstätigkeiten und Durchführungsbedingungen. Gerade beim Arbeiten unterwegs und an dritten Orten ist im Zusammenhang mit unvorhersehbaren Bedingungen eine flexible Arbeitsgestaltung notwendig. Sensible oder konzentrationsintensive Tätigkeiten sollten, falls notwendig an andere Orte verschoben werden (Pauer und Deml 2024; Rieder 2023; Wechsler et al. 2025).

Abweichend zu den anderen Orten werden hier mehr Flexibilitätsanforderungen als –möglichkeiten herausgearbeitet. Gemeinsame Herausforderungen mit dem Arbeiten von zu Hause teilen andere mobile Arbeitsorte in Bezug auf eine erweiterte Erreichbarkeit und einem eingeschränkten sozialen Austausch. Hinzu kommen das Verhältnis von Fahrzeiten und Einsatzzeit, sowie die (Nicht-)Anrechnung von Wegezeiten als Arbeitszeit und Erreichbarkeit nach Dienstende (Beyer et al. 2025; Honings et al. 2025).

Gerade im Zusammenhang mit den eher unvorhersehbaren Arbeitsbedingungen wird die Notwendigkeit spe-

zifischer Gefährdungsbeurteilungen und Managementmaßnahmen hervorgehoben (Beyer et al. 2025; Honings et al. 2025; Pauer und Deml 2024). In diesem Zusammenhang wird Führung als wichtige Ressource für mobiles Arbeiten genannt. Die Unternehmenskultur kann das räumlich differenzierte Arbeiten wesentlich unterstützen (Elbe 2024; Rieder 2023). Vorgeschlagene Maßnahmen zur Reduzierung von Belastungen sind u. a. die Anpassung von Leistungszielen sowie die Aufklärung von Beschäftigten und Führungskräften über Risiken.

## 4 Diskussion

Ziel unserer Analyse war es, die aktuellen Forschungsthemen und -perspektiven zum hybriden, ortsflexiblen und multilokalen Arbeiten im deutschsprachigen Raum zu systematisieren und praxisnahe Empfehlungen abzuleiten. Dabei zeigt sich insgesamt die Relevanz hybriden Arbeitens im deutschsprachigen Forschungsraum. Der Schwerpunkt der Forschungsbeiträge liegt weiterhin auf der individuellen Ebene und in der Betrachtung des Arbeitens von zu Hause. Hier bildet das hybride Arbeiten sowie Zusammenhänge zu sozialen Beziehungen einen deutlichen Schwerpunkt. Weiterhin werden betriebliche Vereinbarungen, die nach der Pandemie deutlich angestiegen sind, ihre Ausgestaltung sowie Bedeutung für Arbeitsbedingungen und den Schutz von Beschäftigten untersucht. Hier geht es zunehmend auch um Regelungen zur Arbeit in Präsenz bzw. Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten auf die Tage, die sie von zu Hause arbeiten können. Auffallend ist, dass Flexibilitätsmöglichkeiten bei der Arbeit zu Hause anders als noch vor oder während der Pandemie häufiger als Flexibilitätsanforderungen betrachtet werden.

Betriebliche Rahmenbedingungen beschränken sich im Wesentlichen auf Beschäftigte mit Büro- und Wissensarbeit. In den Beiträgen zeigen sich Ansätze, hybride Arbeitsmodelle auch für andere Beschäftigtengruppen z. B. in Pflegeberufen oder dem Handwerk (weiter-) zu entwickeln. Dies reicht von einer Verlagerung informationsbezogener Teiltätigkeiten ins Arbeiten von zu Hause bis hin zu ersten Tests einer grundsätzlichen Änderung der eigentlichen Arbeitstätigkeiten z. B. in eine Leitstelle im Unternehmen. Gerade solche Ansätze erscheinen vor dem Hintergrund eines Ungleichgewichts von Beschäftigten mit und ohne Flexibilitätsmöglichkeiten nicht nur unter dem Aspekt des Fachkräftemangels und der Arbeitgeberattraktivität, sondern hinsichtlich Wertschätzung und Gerechtigkeit gesamtgesellschaftlich relevant. Themen wie die (wahrgenommene) Gerechtigkeit im Unternehmen im Hinblick auf Beschäftigtengruppen, die nicht zu Hause arbeiten können, ebenso wie die Aspekte Vertrauen und Macht im Kontext hybrider Arbeitsmodelle wurden in den vorliegenden

Beiträgen nur vereinzelt angeschnitten. In Anbetracht der zunehmenden Diversifizierung hybrider Arbeitsmodelle hinsichtlich Beschäftigtengruppen und Branchen erscheint in diesem Zusammenhang ein tätigkeitsbezogener Forschungsfokus besonders sinnvoll.

Die Informationsbeschaffung und Kommunikation beim hybriden, ortsflexiblen und multilokalen Arbeiten ist stark auf Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) angewiesen. Gleichzeitig findet sich in den vorgestellten Beiträgen wenig zur konkreten Mensch-Technik-Interaktion und Wirkungen wie digitalem Stress oder wahrgenommenem Nutzen. Auch physische Effekte der Nutzung mobiler IKT werden in einer eher geringen Anzahl von Studien erfasst. Hervorzuheben sind hier erste Feldexperimente zu sedentärem Arbeiten und biomechanische Belastung. Gerade ergonomische Hinweise zu Bildschirmarbeitsplätzen sind einfach auf gut gestaltbare Orte hybriden Arbeitens wie das zu Hause oder Coworking Spaces übertragbar und anteilig auch in Tools zur Bewertung bereits umgesetzt. Hier wären forschungsseitig z.B. auch repräsentative Befragungen zum Kenntnisstand seitens der Beschäftigten zur ergonomischen Einrichtung des eigenen Arbeitsplatzes an verschiedenen Arbeitsorten interessant.

Gerade vor dem Hintergrund, dass eine physische Präsenz für verschiedene Aspekte der Teamarbeit als vorteilhaft beschrieben wird, wird arbeitsbezogene Mobilität in Form von Dienstreisen und das Arbeiten an dritten Orten weiter relevant bleiben. Gleichzeitig führt Forschung zu Arbeiten an dritten Orten und von unterwegs weiterhin ein Nischendasein. In den hier verorteten Beiträgen wird insbesondere die Bedeutung der Passung von Arbeitstätigkeiten, genutzten Technologien und der konkreten Arbeitsumgebung deutlich. Zukünftige Forschung zu einer Passung zwischen verschiedenen Arbeitsorten und Arbeitstätigkeiten, über das Arbeiten von zu Hause und im Unternehmen hinaus, sowie persönliche Präferenzen erscheint daher wünschenswert.

Überraschend ist der geringe Fokus auf die Ebene der Organisation und insbesondere auf die überbetrieblichen Akteure. Beiträge mit Einbezug der überbetrieblichen und organisationalen Ebene sind zum Zeitpunkt der Beiträge eher am Projektstart. Damit lassen sich zukünftig Ergebnisse antizipieren.

Insgesamt werden in den Beiträgen auch verschiedene Tools sowohl zur Unterstützung von Aushandlungsprozessen innerhalb von hybriden Teams als auch zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen im Kontext hybriden, ortsflexiblen, multilokalen Arbeitens vorgestellt. Hier stellt sich die Frage, nach den Möglichkeiten einer verstetigten Nutzung außerhalb des jeweiligen Projektkontextes.

#### 4.1 Limitation

Auf Basis der 60 Beiträge aus fünf Dialogen mit der Wissenschaft bietet die Analyse einen breiten Einblick in die aktuell laufende Forschung, zum Teil noch vor Abschluss von Projekten mit Ergebnissen vor Veröffentlichung. Dennoch ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt. Die Beiträge basieren auf Aufrufen in bestimmten Netzwerken zu mit spezifischen Themen verknüpften Zeitpunkten. Diese Vorgehensweise kann dazu führen, dass Forschende den Aufruf nicht sehen oder sich durch die thematischen Vorgaben nicht angesprochen fühlen. Zudem können auch zeitliche oder finanzielle Restriktionen bereits im Vorfeld der Workshops zu einer Nicht-Einreichung führen. Dadurch bleiben jedoch wissenschaftliche Perspektiven und Erkenntnisse dieser Forschenden unberücksichtigt. Darauf hinaus beschränken sich die Beiträge auf deutschsprachige Forschung. Da mit der initiierten Workshop-Reihe u.a. auch Implikationen für den nationalen Arbeitsschutz identifiziert werden sollten, erscheint diese Einschränkung folgerichtig. Dies schränkt jedoch die Verallgemeinerung auf andere Länder ein. Das deduktiv-induktive Vorgehen in der Entwicklung der Codes ermöglicht neben den aus der Literatur abgeleiteten Aspekten auch aktuelle Forschungstrends gezielt abzubilden. Künftig gilt es zu prüfen, ob sich die beschriebenen Kategorien auch in der zukünftigen Forschung zu hybrider, ortsflexibler und multilokalem Arbeiten bestätigen lassen und welche neuen Kategorien aufgenommen werden sollten.

#### 4.2 Implikationen für die Praxis

Insgesamt lassen sich Unterschiede zwischen individuellen Bedürfnissen und Präferenzen in Bezug auf die Teamarbeit identifizieren. Eine zentrale Erkenntnis aus den Beiträgen ist die Bedeutung von Verhandlungsprozessen innerhalb von Teams und die Notwendigkeit partizipativ entwickelter, gemeinsamer Regeln für die Zusammenarbeit, die für betriebliche Vereinbarungen Raum lassen sollten. Teams sollten befähigt werden, sich selbst zu organisieren. Dafür brauchen Beschäftigte sowohl Vertrauen und Handlungsspielräume als auch organisatorische Unterstützung. Bei der Gestaltung hybrider Modelle sollte ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Förderung der Präsenz vor Ort gefunden werden. Anwesenheitspflichten fördern nicht automatisch die Zusammenarbeit und sollten nicht als Macht- und Kontrollinstrumente eingesetzt werden. Darüber hinaus erscheint es unerlässlich, auch die Ko-Präsenz des Teams im Unternehmen proaktiv zu gestalten. Gleichzeitig erscheint es sinnvoll auch für ruhiges und konzentriertes Arbeiten weiterhin ausreichend Arbeitsplätze im Unternehmen bereit zu halten.

Das Konzept der ortsunabhängigen Arbeit beschränkt sich nicht nur auf die klassische Büro- und Wissensarbeit. Gerade vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen und zur Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität lohnt es sich im Unternehmen Flexibilitätsmöglichkeiten auch für weitere Beschäftigtengruppen zu denken. Beschäftigte erleben diese Handlungsspielräume als Wertschätzung und Anerkennung. Der erste Schritt in diesem Prozess ist die Identifizierung der entsprechenden Tätigkeiten. Hier können die in den Beiträgen berichteten Tools und Maßnahmen eine Unterstützung bieten.

## 5 Fazit

Der Überblicksbeitrag verdeutlicht die Weiterentwicklung der Forschungslandschaft von der Betrachtung einzelner Orte hin zur Analyse hybrider Arbeitssettings sowie der Kommunikation und Zusammenarbeit im virtuellen Raum. Betriebliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten von zu Hause haben sich weitgehend durchgesetzt. Diskutiert wird zunehmend die Bedeutung von Handlungsspielräumen für Beschäftigte innerhalb dieser betrieblichen Regelungen, insbesondere in der Teamarbeit. Regelungen auf organisationaler Ebene sollten dabei mehr individuellen Spielraum für die Beschäftigten in Abhängigkeit ihrer Arbeitstätigkeiten und Bedürfnisse zulassen. Hierfür wurden bereits gute Tools und Maßnahmen in der Forschung entwickelt, sie finden nur noch zu selten den Übergang in die Praxis. Dieser Transfer braucht Ressourcen, klare Zuständigkeiten und eine Verfestigung in der Praxis. Dafür braucht es auch mehr rechtliche Sicherheiten zur Überprüfung von Arbeitsplätzen außerhalb des Büros sowie eine weitere Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten selbst Verantwortung für gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu übernehmen. Die Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle ist somit ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess, der fortwährender Evaluation und Aushandlung bedarf.

## 6 Anhang

**Tab. 1** Beiträge nach Workshop und thematischer Einordnung  
**Table 1** Contributions by workshop and thematic categorisation

Inhaltlicher Block	Titel
<i>Dialog I. Arbeitszeitgestaltung bei hybrider Arbeit</i>	
Stressoren und Ressourcen mobiler Arbeit	Hofmann KL, Singer S-E: Bipartiale Arbeitsplätze – hybrides, ortsflexibles und multilokales Arbeiten – eine Analyse welcher Arbeitsort Einfluss auf das Stressemfinden hat Picker-Roesch C, Schweiker M, Kraus T, Lang J: Hybride Arbeitsmodelle und die Ausprägung psychischer Belastungen Adams A: Privatleben und Beruf im Spannungsfeld: Implikationen ortsflexiblen Arbeitsens für erwerbstätige Eltern Sinner J, Haun VC: Ähnlich oder doch verschieden? Unterschiede in der Erholung am Feierabend an Homeoffice- und Officetagen
Individuelle und organisatorische Ansätze zur Gestaltung mobiler Arbeit	Rieder K: Hybride Arbeit: Die Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsaufgaben und Merkmalen des Arbeitsortes Müller N, Kempen R: Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben in einer grenzenlosen Arbeitswelt Michel A, Althammer SE, Wöhrmann AM: Die FlexAbility Trainings: Förderung von Wohlbefinden und Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit Schüth NJ: Mobile Arbeit im produktionsnahen Bereich – Führungsinstrumente zur Gestaltung und Umsetzung mobiler, zeitflexibler Arbeit
Betrieb als sozialer Ort	Entgelmeier I, Meyer S-C, Tisch A, Backhaus N: Hybrides Arbeiten: Eine Herausforderung für die (in-)formelle Zusammenarbeit? Mergener A, Trübner M: Homeoffice-Präferenzen und soziale Beziehungen der Beschäftigten: Welche Rolle spielt das Arbeitsklima im Betrieb bei der Ablehnung von Homeoffice?
	Eilts J, Garus C, Kuhnlimhof T, Balleer A, Härpfer C, Böhnen C, Cassandra F, Sun M, Kotz S, Schweikert M: HybridWORK: Zukunftsmodell Hybrides Arbeiten – eine interdisziplinäre partizipative Bewertungs- und Handlungssystematik für Beschäftigte, Unternehmen und Politik Garus C, Sun M, Cassandra F, Eilts J, Schweikert M: Eine regulierte Flexibilität für hybrides Arbeiten in Betrieben – Spannungsverhältnis zwischen betrieblichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten
<i>Dialog II. Kommunikationsanforderungen bei multilokaler Zusammenarbeit</i>	
Veränderung der Zusammenarbeit durch Digitalisierung und ortsflexibles Arbeiten	Keller M, Deci N, Soucek R: Ansätze zur gesundheitsgerechten Gestaltung hybrider Arbeit Völz S: Homeoffice in der Interaktionsarbeit – (Wie) kann das gelingen? Landowski M, Günther F, Mörike F: Soziotechnische Arbeitssysteme für die Zusammenarbeit hybrider Teams im Innovationsumfeld: Erste Ergebnisse aus dem Projekt ColHybri
Die Rolle der Führungskräfte, Lernkultur und Training für die Zusammenarbeit im Team	Kleemann F, Leontaris T: Veränderungen der Arbeitskommunikation und -kooperation in virtualisierten Arbeitszusammenhängen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitenden Baum L, Rau R: Ortsflexibel Arbeiten: Einfluss und Veränderung der psychischen Arbeitsbelastung Elbe M: Führung und Lernen im Rahmen der Digitalkultur und des ortsunabhängigen Arbeitens in der Bundeswehr Stempel CR: DigiLead: Führung in digitalen Arbeitswelten Wiegand L, Wensche J, Kemter-Hofmann P, Wegge J: Neuer Mehrebenen-Interventionsansatz zur Stärkung des Wohlbefindens von Führungskräften und Teams in der partiell virtuellen Arbeitswelt
Gestaltung von Meetings und hybrider Zusammenarbeit	Michel A, Althammer SE, Wöhrmann AM: Die FlexAbility Team-Workshops zur Gestaltung der Kommunikation und Zusammenarbeit in hybriden Arbeitsteams Bartetzko M: Die Bedeutung der Person-Environment-Fits und ihr Einfluss auf psychische Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Bindung in virtuellen Teams – ein geplantes Forschungsprojekt Ringiesen T, Dehmel C, Schneidt J, Ninnemann K: Merkmalsanalyse und Verortung hybrider orts- und zeitflexibler Teamarbeit Lafrenz B, Tegtmeier P, Wischniewski S: Was wissen wir schon zu Videobesprechungen im Arbeitsalltag und wo liegen Forschungslücken? Ergebnisse aus Expertenfokusgruppen Tartler D, Weindmann A-K, Kauffeld S: Verteilte Zusammenarbeit – Ein verhaltensbasierter Vergleich von Brainstorming-Diskussionen in virtuellen Kommunikationsumgebungen Grabowski M: Führung in hybriden Meetings: Auswirkungen auf die Partizipation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden vor Ort und virtuell

**Tab. 1** (Fortsetzung)  
**Table 1** (Continued)

Inhaltlicher Block	Titel
<i>Dialog III. Besondere Herausforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz</i>	
Überbetriebliche Rahmenbedingungen gestalten	Kollmer N: Speed Dating mit dem Homeoffice-Recht Rabenstein D: Berücksichtigung von Homeofficearbeitsplätzen bei der Systembewertung im Rahmen der Überwachungstätigkeit durch Gewerbeaufsichtsbeamten/-beamte Brauner-Sommer C, Seiler K: Arbeit von zuhause vor, während und nach der Pandemie – Erkenntnisse der Beschäftigtenbefragungen NRW Fuchs C: „Äußere“ und „innere“ Rahmenbedingungen der postpandemischen orts- und zeitflexiblen Arbeitsorganisation in KMU
Ortsflexible Arbeit im Betrieb gestalten	Honings A, Pauli R, Auweiler L, Lang J: Mobile Arbeit von zu Hause und unterwegs – Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Schuller K: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis – Erfahrungen und Empfehlungen Beyer ES, Kauffeld S, Schulte-Seitz E-M: Gesund (mobil) Arbeiten: appbasierte Analyse und Intervention Keller M, Begerow E, Schulze H, Weichbrodt J: Entwicklung eines Präventionsangebots für hybride Teams Ringiesen T, Dehmel C, Schneidt J, Ninnemann K: Den Teams eine Stimme geben: Entwicklung einer Toolbox zur eigenverantwortlichen Bedarfsanalyse in Teams bei der Organisation und Gestaltung hybrider Arbeitsumgebungen Overbeck-Gurt J, Möltner H, Klim P: Die Krise als Katalysator? Zwei Propositionen zu Potentialen, Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsschutz im Zuge des hybriden Arbeitens Wechsler K, Weber B, Griemsmann S, Ellegast R: Physische Belastungen bei mobiler Bildschirmarbeit – Ergebnisse einer systematischen Literaturrecherche La Rocca G, Robelski S: Risikoorientierte Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Homeoffice: Eine Bestandsaufnahme deutscher Unternehmen Hanau E, Feggeler N, Jeske T: Impulse zur sicheren und gesunden Gestaltung ortsflexibler Arbeit in Teams
Vielfalt der Herausforderungen im Betrieb	<i>Dialog IV. Passung von Aufgaben, Technologien und Arbeitsorten bei der hybriden Arbeit</i> Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Aufgaben?
(An-)Passung von Beschäftigten und der Arbeitsumgebung	Leitner L, Landowski M, Steidle A, Hoppe A: Gesunde Arbeitsmodelle im Co-Working-Setting (GeACo): Eine Projektskizze Pauer C, Deml B: Mobile Wissensarbeit in öffentlichen Fernzügen und aktivitätsbasierten Bürokonzepten Staab V, Böhmer V, Hürten C, Liebherr M: Die Zukunft der Schifffahrt: Chancen und Herausforderungen der Teleoperation im Hinblick auf das Wohlbefinden von Schiffsführern Tegtmeier P, Lafrenz B: Virtuell vs. Präsenz: Besprechungen im Fokus Brandt J, Philippse A: Eine Analyse der postpandemischen Arbeit im Homeoffice Irle M, Klingmüller F: Home-Workspace-Kompass – das räumlich-physische Umfeld im Home-Office Griemsmann S, Wechsler K, Weber B, Ellegast R: Muskel-Skelett-Beschwerden bei der mobilen Bildschirmarbeit Fischer S, Klamar A: Lernen aus Fehlern bei hybrider Arbeit Günther F, Landowski M, Mörike F: Dynamiken hybrider Teams: Ethnografische Untersuchungen zu Innovationsarbeit und Awareness in KMUs Schmidt CF, Hofmann J: Technologie und soziale Interaktion in der hybriden Arbeitswelt Siestrup K, Stempel CR: DigiTeam: Teams in digitalen Arbeitswelten gestalten
Hybride Zusammenarbeit und soziale Präsenz	<i>Dialog V. Szenarien zukünftiger hybrider Arbeit</i> Situationsbeschreibung
Methoden und mögliche Lösungen	Cianferoni N: Homeoffice nach der Pandemie: Herausforderungen für den Gesundheitsschutz in der Schweiz Entgelmeier I, Tegtmeier P: Zwischen Büro und Zuhause: Eine Bestandsaufnahme hybrider Arbeitsmodelle Zeschke M, Wensche J: Mehr Autonomie, weniger Pause? Eine Langzeitstudie zur Rolle des Homeoffice für Erholung und Erschöpfung Reimann L-E, Binnewies C: Fear of Missing Out im Homeoffice: Einflussfaktoren und Auswirkungen auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden Bohlen W: New Work im Spannungsfeld zwischen Macht und Vertrauen Völz S, Wirth LM: Viele Vorteile und eine Prise Neid – Wie kann mobiles Arbeiten in der Pflege gerecht gestaltet werden?
Lösungsansätze und Ausblick	Leontaris T, Kleemann F: Aushandlungsprozesse von Kooperation in hybriden Teamkonstellationen Weichbrodt J, Soltermann A, Begerow E, Keller M: Hybrides Arbeiten im Team selbst regulieren? Ergebnisse einer Fallstudie und Vorstellung eines neuen Angebots Tartler D, Ritter M, Kuntze L, Kauffeld S: Ein Tag ohne Meetings – Chancen und Herausforderungen eines meetingfreien Tags für die hybride Zusammenarbeit Hanau E, Bouveret D: Die Zukunft hybrider Arbeit selbst gestalten – eine Orientierungshilfe für Teams

**Tab. 2** Identifizierte Themenfelder inklusive Subcodes unterschiedlicher Ebenen**Table 2** Identified topics including subcodes of different levels

Elemente des Arbeitssystems	Forschungsdesign	Betrachtungsebene	Betrachtete Parameter
<i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	<i>Befragung/Korrelationsstudie</i>	<i>Individuum</i>	<i>Tools und Maßnahmen</i>
<i>Führung und Unternehmenskultur</i>	<i>Interviews</i>	<i>Team</i>	<i>Mobilität</i>
<i>Hybride Arbeitsmodelle:</i>	<i>Interventionsevaluation</i>	<i>Organisation</i>	<i>Arbeitsgeberattraktivität</i>
Regelungen & Vereinbarungen	<i>Experiment</i>	<i>Überbetrieblich</i>	<i>Performanz</i>
Flexibilitätsanforderungen	<i>Beobachtung</i>		<i>Wissenstransfer und Lernen</i>
Flexibilitätsmöglichkeiten	<i>Review</i>		<i>Passung Beruf und Privates</i>
Quantitative Anforderungen	<i>Konzeptionell</i>		<i>Task-Technology-Environment-Fit</i>
<i>Arbeitstätigkeiten:</i>	<i>Tagebuchstudie</i>		<i>Psychische Beanspruchung</i>
Komplexität der Tätigkeit	<i>Vignetten</i>		<i>Physische Beanspruchung</i>
Spezifische Beschäftigengruppe			<i>Soziale Beziehungen</i>
Einzelarbeit			<i>(Arbeits-) Zufriedenheit</i>
Teamarbeit			Anerkennung
inkl. Besprechungen			Gerechtigkeit
<i>Digitale Arbeitsmittel</i>			
<i>Arbeitsumgebung &amp; Arbeitsplatz</i>			
<i>Arbeitsorte:</i>			
Zu Hause			
Physische Ko-Präsenz, Unternehmen			
Digitaler Raum			
Dritte und/oder nicht definierte Orte			

**Danksagung** Wir möchten an dieser Stelle dem gesamten Projektteam für ihre Unterstützung sowie allen Teilnehmenden der Dialoge für ihre Beiträge danken.

**Funding** Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

**Open Access** Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

## Literatur

Adams A (2023) Privatleben und Beruf im Spannungsfeld: Implikationen ortsflexiblen Arbeitens für erwerbstätige Eltern. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 32–33

Allen TD, Golden TD, Shockley KM (2015) How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychol Sci Public Interest* 16:40–68

Arnold D, Steffes S, Wolter S (2015) Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB460. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH; Universität Köln, Nürnberg

Backhaus N, Entgelmeier I (2024) Arbeiten von zu Hause: Vereinbarungen, Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit. In: WBFSW Statistisches Bundesamt (Destatis), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg) Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S 159–167

Beyer ES, Kauffeld S, Schulte-Seitz E-M (2025) Gesund (mobil) Arbeiten: appbasierte Analyse und Intervention. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 25–27

Bohlen W New Work im Spannungsfeld zwischen Macht und Vertrauen. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)

Brandt J, Philippsen A (2025) Eine Analyse der postpandemischen Arbeit im Homeoffice. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agen-

- tur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 17
- Brauner-Sommer C, Seiler K (2025) Arbeit von zuhause vor, während und nach der Pandemie – Erkenntnisse der Beschäftigtenbefragungen NRW. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 8–10
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023) Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).. BAuA, Dortmund
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2024) Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).. BAuA, Dortmund
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025a) Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025b) Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund
- Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *Eur J Work Organ Psychol* 28:51–73
- Elbe M (2024) Führung und Lernen im Rahmen der Digitalkultur und des ortsunabhängigen Arbeitens in der Bundeswehr. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).. BAuA, Dortmund, S 22–25
- Entgelmeier I, Tegtmeier P Zwischen Büro und Zuhause: Eine Bestandsauftnahme hybrider Arbeitsmodelle. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Entgelmeier I, Tisch A (2022) Arbeit von zuhause. In: Backhaus N, Nold J, Vieten L, Entgelmeier I, Tisch A (Hrsg) Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 1. Aufl. BAuA, Dortmund, S 105–117
- Entgelmeier I, Meyer S-C, Tisch A, Backhaus N (2023) Hybrides Arbeiten: Eine Herausforderung für die (in-)formelle Zusammenarbeit? In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 6–9
- Fauville G, Luo M, Queiroz ACM, Bailenson JN, Hancock J (2021) Zoom exhaustion & fatigue scale. *Comput Hum Behav Reports* 4:100119
- Fuchs C (2025) „Äußere“ und „innere“ Rahmenbedingungen der postpandemischen orts- und zeitflexiblen Arbeitsorganisation in KMU. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 11–14
- Golden TD, Gajendran RS (2019) Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *J Bus Psychol* 34:55–69
- Günther F, Landowski M, Mörike F (2025) Dynamiken hybrider Teams: Ethnografische Untersuchungen zu Innovationsarbeit und Awareness in KMUs. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 28–31
- Hanau E, Bouveret D Die Zukunft hybrider Arbeit selbst gestalten – eine Orientierungshilfe für Teams. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Hanau E, Feggeler N, Jeske T (2025) Impulse zur sichereren und gesunden Gestaltung ortsflexibler Arbeit in Teams. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 48–52
- Handke L, Aldana A, Costa PL, O'Neill TA (2024) Hybrid teamwork: what we know and where we can go from here. *Small Group Res* 55:805–835
- Hardwig T, Boos M (2023) Hybrid Work: Herausforderungen an das Change Management in Unternehmen. *Gruppe Interaktion Organisation Z Angew Organisationspsychol* 54:187–197
- Honings A, Pauli R, Auweiler L, Lang J (2025) Mobile Arbeit von zu Hause und unterwegs – Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 15–20
- Hubel N, Peters R, de Saussure M, Nerger M, Meißner L, Hungerland T (2024) Gesellschaftliche Auswirkungen hybrider Arbeitsformen. TA-Kompakt Nr. 2. Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, Berlin
- Irle M, Klingmüller F (2025) Home-Workspace-Kompass – das räumlich-physische Umfeld im Home-Office. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 18–21

- Keller M, Deci N, Soucek R (2024) Ansätze zur gesundheitsgerechten Gestaltung hybrider Arbeit. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 6–9
- Kuckartz U (2014) Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 2. Aufl. Beltz Juventa, Weinheim, Basel
- Kunze F, Hampel K (2025) Zwischen Präsenzpflicht und Homeoffice-Euphorie. Stand des mobilen Arbeitens fünf Jahre nach Beginn der Pandemie. Konstanzer Homeoffice Studie Ergebnisreport April 2025. Universität Konstanz
- La Rocca G, Robelski S (2025) Risikoorientierte Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Homeoffice: Eine Bestandsauftnahme deutscher Unternehmen. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 41–47
- Landowski M, Günther F, Mörike F (2024) Soziotechnische Arbeitssysteme für die Zusammenarbeit hybrider Teams im Innovationsumfeld: Erste Ergebnisse aus dem Projekt ColHybri. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 12–14
- Leontaris T, Kleemann F Aushandlungsprozesse von Kooperation in hybriden Teamkonstellationen. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Lindner D (2022) Hybride Arbeitswelt. Empfehlungen für die Arbeitswelt zwischen Home und Office. Springer, Wiesbaden
- Messenger JC (2019) Introduction: Telework in the 21st century—an evolutionary perspective. In: Messenger JC (Hrsg) Telework in the 21st century: An evolutionary perspective. Edward Elgar Pub, S 1–34 (Elgaronline)
- Michel A, Althammer SE, Wöhrmann AM (2023) Die FlexAbility Trainings: Förderung von Wohlbefinden und Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 43–45
- Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V (2020) A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health 20:1825
- Ojala S, Pyörälä P (2018) Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. Acta Sociol 61:402–418
- Overbeck-Gurt J, Möltner H, Klim P (2025) Die Krise als Katalysator? Zwei Propositionen zu Potentialen, Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsschutz im Zuge des hybriden Arbeitens. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 34–38
- Pauer C, Deml B (2024) Präsentation: Mobile Wissensarbeit in öffentlichen Fernzügen und aktivitätsbasierten Bürokonzepten. Im Rahmen des Workshops: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). (unveröffentlicht)
- Rabenstein D (2025) Berücksichtigung von Homeofficearbeitsplätzen bei der Systembewertung im Rahmen der Überwachungstätigkeit durch Gewerbeaufsichtsbeamten/-beamte. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 5–7
- Reimann L-E, Binnewies C Fear of Missing Out im Homeoffice: Einflussfaktoren und Auswirkungen auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Rieder K (2023) Hybride Arbeit: Die Bedeutung des Fit zwischen Arbeitsaufgaben und Merkmalen des Arbeitsortes. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog I. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 35–38
- Ringeisen T, Dehmel C, Schneidt J, Ninnemann K (2024) Merkmalsanalyse und Verortung hybrider orts- und zeitflexibler Teamarbeit. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 30–32
- Schmidt CF, Hofmann J (2025) Technologie und soziale Interaktion in der hybriden Arbeitswelt. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 32–34
- Sostero M, Milasi S, Hurley J, Fernández-Macías E, Bisello M (2020) Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (working paper). JRC121193. European Commission, Seville
- Tartler D, Ritter M, Kuntze L, Kauffeld S Ein Tag ohne Meetings – Chancen und Herausforderungen eines meetingfreien Tags für die hybride Zusammenarbeit. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)
- Tartler D, Weindmann A-K, Kauffeld S (2024) Verteilte Zusammenarbeit – Ein verhaltensbasierter Vergleich von Brainstorming-Diskussionen in virtuellen Kommunikationsumgebungen. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog II. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Ge-

- sundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 36–39
- Tegtmeier P, Lafrenz B (2025) Virtuell vs. Präsenz: Besprechungen im Fokus. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 12–16
- Tegtmeier P, Certa M, Wischniewski S (2022) Informationsbezogene Tätigkeiten. In: Tisch A, Wischniewski S (Hrsg) Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung. Nomos, Baden-Baden, S 133–183
- Wechsler K, Weber B, Griemsmann S, Ellegast R (2025) Physische Belastungen bei mobiler Bildschirmarbeit – Ergebnisse einer systematischen Literaturrecherche. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog III. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund, S 39–40
- Zeschke M, Wensche J Mehr Autonomie, weniger Pause? Eine Langzeitstudie zur Rolle des Homeoffice für Erholung und Erschöpfung. In: Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog V. Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Kooperation mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). BAuA, Dortmund (in press)

**Hinweis des Verlags** Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.