

**Arbeiten ohne Grenzen**

**Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit im**  
**Kontext des Homeoffice-Booms**

Hausarbeit

B.A. Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Soziologie

Modul 25606/S4: Die Arbeitswelt im Umbruch

Wintersemester 2025/2026

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Theoretischer Bezugsrahmen I: Subjektivierung von Arbeit.....	4
3. Theoretischer Bezugsrahmen II: Entgrenzung von Arbeit und das Autonomie-Kontroll-Paradox .....	5
4. Homeoffice vor und seit Corona: Verbreitung und strukturelle Bedingungen .....	7
5. Entgrenzung im Homeoffice: Empirische Befunde zur Auflösung von Grenzen ....	8
5.1. Zeitliche Entgrenzung .....	8
5.2. Räumliche Entgrenzung .....	9
5.3. Soziale und inhaltliche Entgrenzung .....	9
6. Subjektivierung im Homeoffice: Zwischen Autonomie und (Selbst-)Kontrolle.....	10
6.1. Autonomiegewinne und Flexibilität.....	10
6.2. Das Flexibilitätsparadox und Selbstaussbeutung .....	11
6.3. Digitale Kontrolle und Überwachung.....	12
7. Arbeitspolitische und betriebliche Regulierung .....	12
8. Fazit: Homeoffice als Intensivierung von Subjektivierung und Entgrenzung .....	13
9. Literaturverzeichnis.....	16

# 1. Einleitung

Die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitswelt mit einer Geschwindigkeit und Radikalität verändert, die vor 2020 kaum vorstellbar war. In Deutschland stieg der Anteil der im Homeoffice Arbeitenden von vier Prozent (2018) auf 24 Prozent (Januar 2021). Diese beispiellose Transformation lässt sich als unfreiwilliges gesellschaftliches Feldexperiment begreifen. Die vorliegende Arbeit vertritt die These, dass der Homeoffice-Boom nicht als radikaler Bruch zu verstehen ist, sondern als Zuspitzung von Subjektivierungs- und Entgrenzungstendenzen, die seit den 1990er Jahren die post-fordistische Arbeitswelt prägen. Homeoffice fungiert als Vergrößerungsglas für grundlegende Transformationsprozesse der Erwerbsarbeit (vgl. Frodermann et al. 2021: 2-3).

Die zentrale Forschungsfrage lautet: Wie manifestieren sich theoretische Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit im empirischen Kontext des Homeoffice-Booms, und welche Ambivalenzen ergeben sich zwischen Autonomiegewinnen und neuen Kontrollformen? Diese Frage ist von hoher Relevanz, weil Homeoffice sich als dauerhafte Komponente hybrider Arbeitsmodelle etabliert. Etwa 60 Prozent der Beschäftigten wünschen sich auch nach der Pandemie flexible Homeoffice-Optionen (vgl. Carstensen 2025: 2-4).

Die theoretische Perspektive stützt sich auf klassische arbeitssoziologische Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung, wie sie in den 1990er und 2000er Jahren entwickelt wurden. Martin Baethges Konzept der normativen Subjektivierung, die Arbeitskraftunternehmer-These nach Voß und Pongratz, Moldaschl und Sauer's Analyse der Internalisierung des Marktes sowie Nick Kratzers Dimensionen der Entgrenzung bilden den analytischen Rahmen. Besondere Aufmerksamkeit verdient das Autonomie-Kontroll-Paradox: Die Einsicht, dass erweiterte Autonomie nicht automatisch zu mehr Selbstbestimmung führt, sondern neue, subtilere Formen der Kontrolle und Selbstkontrolle hervorbringen kann (vgl. Engelmeier/Rutten 2010: 5-8).

Methodisch handelt es sich um eine theoriegeleitete Sekundäranalyse empirischer Studien zum Homeoffice-Boom seit 2020. Die Arbeit wertet aktuelle quantitative und qualitative Forschungsbefunde aus Deutschland und international aus, um die Dimensionen der Entgrenzung und Subjektivierung im Homeoffice empirisch zu rekonstruieren.

Die Arbeit gliedert sich wie folgt: Nach dieser Einleitung werden in Kapitel 2 und 3 die theoretischen Grundlagen erarbeitet. Kapitel 4 beschreibt die Verbreitung und strukturelle Bedingungen von Homeoffice vor und seit Corona. Kapitel 5 und 6 bilden das analytische Herzstück: Kapitel 5 untersucht die zeitliche, räumliche und soziale Entgrenzung im Homeoffice, während Kapitel 6 die Subjektivierung zwischen

Autonomiegewinnen und Selbstausschöpfungsriskien analysiert. Kapitel 7 erörtert arbeitspolitische Gestaltungsoptionen. Das achte Kapitel fasst die zentralen Erkenntnisse zusammen.

## **2. Theoretischer Bezugsrahmen I: Subjektivierung von Arbeit**

Die arbeitssoziologische Debatte um die Subjektivierung von Arbeit beschreibt einen tiefgreifenden Wandel im Verhältnis von Person und Betrieb seit den 1980er Jahren. Subjektivierung bezeichnet einen Prozess, in dem die subjektiven Qualitäten, Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitenden zunehmend in den betrieblichen Verwertungsprozess einbezogen werden. Anders als im tayloristisch-fordistischen Produktionsmodell, das die Subjektivität der Beschäftigten als Störfaktor zu eliminieren versuchte, wird diese nun systematisch in den Arbeitsprozess einbezogen und betrieblich nutzbar gemacht (vgl. Moldaschl/Voß 2002: 15).

Martin Baethge diagnostizierte zu Beginn der 1990er Jahre einen fundamentalen Bedeutungswandel von Arbeit für die Beschäftigten. Im Zentrum steht die Beobachtung, dass zunehmend mehr Menschen erwarten, dass die Arbeit Raum für persönliche Entfaltung und Selbstverwirklichung bietet. Baethge beschreibt dies als Verschiebung von einem instrumentellen zu einem expressiven Arbeitsverständnis, bei dem die Beschäftigten „die Arbeit auf sich und nicht sich auf die Arbeit“ (Baethge 1991: 10) beziehen. Diese prägnante Formel erfasst den Kern der normativen Subjektivierung: Die Arbeitenden passen sich nicht mehr einfach den Arbeitsanforderungen an, sondern bewerten Arbeit anhand ihrer persönlichen Maßstäbe und Ansprüche auf Selbstverwirklichung. Dieser Anspruch auf Selbstverwirklichung ist Ausdruck eines gesellschaftlichen Wertewandels, bei dem Selbstentfaltungswerte gegenüber traditionellen Pflicht- und Akzeptanzwerten an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Baethge 1991: 12-13).

Während Baethge die Subjektivierung vor allem als Ausdruck veränderter Ansprüche der Beschäftigten konzipiert, rückt die Analyse von G. Günter Voß und Hans J. Pongratz die betriebliche Anforderungsseite in den Vordergrund. Mit ihrer These vom Arbeitskraftunternehmer beschreiben die Autoren einen strukturellen Wandel in der gesellschaftlichen Verfasstheit von Arbeitskraft. Der Arbeitskraftunternehmer zeichnet sich durch drei konstitutive Merkmale aus:

„Kennzeichen dieses Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung.“ (Voß/Pongratz 1998: 131)

Diese drei Dimensionen – Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung – erfassen präzise die neuen Anforderungen an Beschäftigte in flexibilisierten Arbeitsformen. Voß und Pongratz verstehen den Arbeitskraftunternehmer als neue historische Grundform der Ware Arbeitskraft, die langfristig den verberuflichten Arbeitnehmer als dominanten Typus ablösen könnte (vgl. Voß/Pongratz 1998: 140-145).

Manfred Moldaschl und Dieter Sauer zeigen, dass moderne Reorganisationskonzepte darauf abzielen, Marktmechanismen direkt in die Organisation hineinzutragen und die Beschäftigten unmittelbar mit Markt- und Kundenanforderungen zu konfrontieren. Diese interne Vermarktlichung bedeutet den Abbau institutioneller Puffer zwischen Individuum und Markt. Die Steuerung erfolgt nicht mehr primär über direkte hierarchische Anweisungen, sondern indirekt über Zielvorgaben, Budgets und Kennzahlen. Moldaschl und Sauer sprechen von einem neuen Modus der Kontrolle, der paradoxerweise gerade durch die Gewährung von Autonomie funktioniert (vgl. Moldaschl/Sauer 2000: 213-218).

Die Subjektivierung von Arbeit ist ein grundlegend ambivalenter Prozess, der zugleich Chancen und Risiken für die Beschäftigten birgt. Die theoretischen Konzepte beleuchten verschiedene Facetten: die veränderten subjektiven Ansprüche der Beschäftigten, die neuen betrieblichen Anforderungen an eine unternehmerische Selbststeuerung, die indirekten Kontrollmechanismen durch Marktdruck und die Transformation von Anerkennungsmustern. Allen Ansätzen gemeinsam ist die Einsicht, dass die Subjektivität der Beschäftigten nicht länger als Störfaktor gilt, sondern systematisch in den betrieblichen Verwertungsprozess einbezogen wird.

### **3. Theoretischer Bezugsrahmen II: Entgrenzung von Arbeit und das Autonomie-Kontroll-Paradox**

Die Prozesse der Subjektivierung von Arbeit gehen Hand in Hand mit einer zunehmenden Entgrenzung der Arbeit. Nick Kratzer hat herausgearbeitet, dass Entgrenzung einen strukturierten Wandel bedeutet: Alte Begrenzungen werden durch neue, jedoch flexiblere und individuell zu bewältigende Grenzen ersetzt. Kratzer unterscheidet drei zentrale Dimensionen:

„Der Begriff 'Entgrenzung' zielt auf Entwicklungen, die von der traditionellen Vorstellung der 'Normalarbeit' wegführen: auf die Flexibilisierung der Arbeit(szeit), auf das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben und zwischen Arbeitskraft und Person." (Kratzer 2003: 95)

Diese Definition erfasst die drei zentralen Dimensionen der Entgrenzung, die alle im Homeoffice zusammenwirken: zeitliche Flexibilisierung, räumliche Entgrenzung und die Auflösung der Grenze zwischen Arbeitskraft und Person. Entscheidend ist, dass die Beschäftigten selbst die Verantwortung für das Management dieser entgrenzten Verhältnisse übernehmen müssen (vgl. Kratzer 2003: 95-102).

Die Auflösung traditioneller Grenzen führt jedoch keineswegs zu einer Befreiung von betrieblicher Kontrolle. Manfred Moldaschl zeigt, dass erweiterte Autonomie paradoxerweise zu einer neuen, subtileren Form der Herrschaft werden kann. Mit dem Konzept der Herrschaft durch Autonomie beschreibt Moldaschl, wie die Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen mit erhöhten und widersprüchlichen Arbeitsanforderungen einhergeht. Moldaschl unterscheidet dabei zwischen Handlungsautonomie, also der Freiheit bei der Arbeitsausführung, und Verhandlungautonomie, die sich auf die Mitbestimmung über Arbeitsbedingungen bezieht:

„Sie reichen vom Oxymoron einer betrieblichen 'Herrschaft durch Autonomie' infolge der 'Internalisierung von Marktmechanismen' [...] über eine 'kontrollierte Autonomie' als Ausdruck einer veränderten Dialektik von Kontrolle und Autonomie [...] bzw. von Kooperation und Herrschaft.“  
(Moldaschl/Voß 2003: 17)

Diese Formulierung verdeutlicht das zentrale Paradox post-tayloristischer Arbeitsorganisation: Herrschaft verschwindet nicht, sondern bleibt in abstrakter und objektivierter Form erhalten. Die Beschäftigten werden zu Managern ihrer eigenen Ausbeutung (vgl. Moldaschl 2001: 142-148).

Melissa Mazmanian und ihre Kollegen haben das Autonomie-Paradox beschrieben: Technologische Möglichkeiten, die zunächst mehr Flexibilität und Kontrolle über die eigene Arbeitsgestaltung versprechen, führen mittelfristig zu einer Intensivierung und Ausweitung von Arbeit. Die Beschäftigten nutzen mobile Technologien anfangs, um kurzfristig mehr Kontrolle zu gewinnen. Diese Praxis etabliert jedoch langfristig eine Norm der ständigen Erreichbarkeit, die faktisch die praktische Autonomie reduziert. Die anfängliche Freiheit, jederzeit und überall arbeiten zu können, verwandelt sich in den impliziten Zwang, dies auch tun zu müssen (vgl. Mazmanian et al. 2013: 1345-1350).

Das dialektische Verhältnis von Autonomie und Kontrolle bildet den theoretischen Kern für das Verständnis zeitgenössischer Arbeitsformen. Während die klassische tayloristische Arbeitsorganisation auf direkter Kontrolle durch Vorgesetzte beruhte, setzen postfordistische Arbeitsformen auf indirekte Steuerung durch internalisierte Leistungsnormen, Zielvorgaben und erweiterte Handlungsautonomie. Diese Transformation bedeutet jedoch keineswegs das Ende betrieblicher Herrschaft, sondern vielmehr deren Modernisierung und Subjektivierung. Die Beschäftigten werden zu Subjekten ihrer eigenen

Unterwerfung, indem sie die betrieblichen Verwertungsinteressen verinnerlichen und eigenverantwortlich umsetzen. Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit geht einher mit einer Intensivierung und Verdichtung (vgl. Voß 1998: 476-479).

#### **4. Homeoffice vor und seit Corona: Verbreitung und strukturelle Bedingungen**

Lange Zeit stellte Homeoffice in Deutschland eine Randerscheinung dar. Im Jahr 2018 arbeiteten lediglich vier Prozent der Beschäftigten regelmäßig von zu Hause aus. Diese geringe Verbreitung war nicht primär technischen Begrenzungen geschuldet, sondern organisationskulturelle Barrieren standen einer breiteren Nutzung entgegen. In vielen Unternehmen herrschte eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die physische Präsenz im Büro als Zeichen von Engagement und Produktivität interpretierte. Zudem war der Zugang zu Homeoffice sozial höchst ungleich verteilt: Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen, in kognitiven Tätigkeitsfeldern und in größeren Unternehmen hatten deutlich bessere Chancen (vgl. Mergener 2020: 518-522).

Die COVID-19-Pandemie wirkte als externer Schock, der diese verfestigten Strukturen abrupt aufbrach. Der Anteil der im Homeoffice Arbeitenden stieg bis Januar 2021 auf 24 Prozent und erreichte damit einen historischen Höchststand. „Die Corona-Krise hat einen Digitalisierungsschub ausgelöst, der ohne die Pandemie Jahre oder Jahrzehnte gebraucht hätte“ (Frodermann et al. 2021: 2). Die Pandemie demonstrierte eindrücklich, dass organisationskulturelle Barrieren schneller überwunden werden können als gemeinhin angenommen (vgl. Frodermann et al. 2021: 3-6).

Die strukturellen Ungleichheiten beim Zugang zu Homeoffice blieben jedoch auch während der Pandemie bestehen. Die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, blieb an die Art der Tätigkeit gebunden. Während kognitive Büroarbeiten relativ problemlos ins Homeoffice verlagert werden konnten, war dies für körpernahe Dienstleistungen oder Produktionsarbeit nicht möglich. Dies führte zu einer Spaltung der Erwerbsbevölkerung in jene, die im geschützten Homeoffice arbeiten konnten, und jene, die weiterhin unter erhöhten Infektionsrisiken an ihren physischen Arbeitsplätzen präsent sein mussten (vgl. Mergener 2020: 525-528).

Mit dem Abklingen der akuten Pandemie-Phase zeigt sich, dass eine Mehrheit der Beschäftigten nicht zur vollständigen Präsenzarbeit zurückkehren möchte. Etwa 60 Prozent präferieren hybride Arbeitsmodelle mit zwei bis drei Tagen pro Woche im Homeoffice. Diese Präferenz reflektiert die ambivalente Erfahrung mit Homeoffice: Einerseits schätzten viele die gewonnene zeitliche Flexibilität, den Wegfall von Pendelzeiten und die Möglichkeit, Berufs- und Privatleben besser zu koordinieren. Andererseits wurden

auch die Schattenseiten deutlich, etwa die soziale Isolation, die Erschwerung informeller Kommunikation und die Gefahr der Entgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Die neue Normalität wird voraussichtlich eine flexible Kombination beider Formen sein (vgl. Carstensen 2025: 8-12).

## **5. Entgrenzung im Homeoffice: Empirische Befunde zur Auflösung von Grenzen**

Die theoretisch herausgearbeiteten Dimensionen der Entgrenzung von Arbeit lassen sich im Kontext des Homeoffice-Booms empirisch in besonderer Klarheit beobachten. Die räumliche Verlagerung von Arbeit ins Private führt zu einer Zuspitzung jener Entgrenzungstendenzen, die bereits seit den 1990er Jahren die Transformation der Arbeitswelt prägen.

### **5.1. Zeitliche Entgrenzung**

Die zeitliche Dimension der Entgrenzung manifestiert sich im Homeoffice durch das Verschwimmen klarer Arbeitszeitgrenzen. Empirische Erhebungen zeigen, dass 60 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben berichten, verglichen mit 38 Prozent der ausschließlich im Büro Arbeitenden. Konkret äußert sich dies darin, dass 32 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten regelmäßig abends zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten, verglichen mit nur neun Prozent bei Büroarbeit. Auch die Wochenendarbeit ist deutlich verbreiteter (vgl. Frodermann et al. 2021: 8-9).

Besonders problematisch erweist sich die selbstorganisierte Mehrarbeit: 39 Prozent der Beschäftigten leisten im Homeoffice regelmäßig Überstunden, häufig ohne dass diese erfasst oder vergütet werden. Ohne die strukturierenden Routinen des Büroalltags fehlen externe Signale für das Ende der Arbeitszeit. Die Verantwortung für die zeitliche Begrenzung wird vollständig auf die Beschäftigten übertragen. „Die ständige Erreichbarkeit wird zur neuen Norm“ (Lott 2020: 12): 32 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten fühlen sich ständig erreichbar sein zu müssen, verglichen mit 18 Prozent bei Büroarbeit (vgl. Lott 2020: 11-14).

Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und des Bundesarbeitsgerichts von 2022 verpflichten Arbeitgeber zur systematischen Arbeitszeiterfassung, um unbezahlte Mehrarbeit zu verhindern und Selbstaussbeutungstendenzen zu begrenzen (vgl. Backhaus et al. 2021: 16-18).

## **5.2. Räumliche Entgrenzung**

Die räumliche Dimension betrifft die Auflösung der traditionellen Trennung zwischen Arbeitsort und Privatsphäre. Das Zuhause wird selbst zum Arbeitsplatz. 31 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten arbeiten am Küchen- oder Esstisch und verfügen somit über keine räumliche Trennung. Nur eine Minderheit hat Zugang zu einem separaten Arbeitszimmer. Die fehlende ergonomische Ausstattung und die permanente Präsenz von Arbeitsutensilien im Wohnraum führen dazu, dass das Zuhause seine Funktion als Rückzugsort verliert (vgl. Frodermann et al. 2021: 10-11).

Die sozioökonomischen Ungleichheiten beim Zugang zu angemessenem Wohnraum wirken sich direkt auf die Qualität der Homeoffice-Arbeit aus. Empirische Studien zeigen, dass das Vorhandensein eines dedizierten Arbeitsplatzes signifikant positive Effekte auf die Work-Life-Balance und das Wohlbefinden hat. Besonders betroffen sind Frauen, die häufiger als Männer keinen eigenen Arbeitsraum haben und gleichzeitig Care-Arbeit leisten müssen (vgl. Allen et al. 2021: 68-71).

Das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung nach Artikel 13 des Grundgesetzes bietet Beschäftigten im Homeoffice einen höheren Schutz vor Kontrolle als im Betrieb. Dies führt jedoch nicht zu weniger Kontrolle insgesamt, sondern zu einer Verschiebung hin zu indirekten und digitalisierten Kontrollformen (vgl. Engelmeier/Rutten 2010: 10-12).

## **5.3. Soziale und inhaltliche Entgrenzung**

Die soziale Dimension betrifft die Erosion informeller Kommunikationsstrukturen und kollegialer Beziehungen. Die spontanen Gespräche an der Kaffeemaschine, die zufälligen Begegnungen auf dem Flur oder das gemeinsame Mittagessen fallen im Homeoffice weitgehend weg. Diese informellen Interaktionen erfüllen jedoch wichtige Funktionen für den sozialen Zusammenhalt, den Wissensaustausch und die Innovation. Im Homeoffice muss Kommunikation bewusst und aktiv hergestellt werden. Dies kann die Teamkohäsion gefährden, insbesondere für neue Beschäftigte (vgl. Allen et al. 2021: 72-74).

Besonders konfliktreich erweist sich die Entgrenzung im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit. Während der Pandemie mussten viele Beschäftigte Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung simultan bewältigen. Empirische Studien belegen, dass Frauen im Homeoffice durchschnittlich drei Stunden mehr Care-Arbeit pro Tag leisteten als vor der Pandemie, während Männer nur geringfügig mehr übernahmen. Die Hoffnung auf eine egalitäre Verteilung erfüllte sich nicht (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020: 4-6).

Die inhaltliche Dimension zeigt sich in der zunehmenden Verschmelzung von Arbeit und Privatleben. Das psychologische Detachment, also die Fähigkeit, nach Feierabend gedanklich von der Arbeit abzuschalten, ist im Homeoffice deutlich erschwert. Die ständige Präsenz von Arbeitsutensilien im Wohnraum, die Möglichkeit, jederzeit E-Mails zu checken, und die fehlenden Übergangsphasen führen zu einer Always-on-Mentalität. Diese Form des Präsentismus im Remote-Kontext verweist auf Muster interessierter Selbstgefährdung (vgl. Kerman et al. 2022: 795-798).

## **6. Subjektivierung im Homeoffice: Zwischen Autonomie und (Selbst-)Kontrolle**

Die Entgrenzungphänomene sind eng verknüpft mit Prozessen der Subjektivierung. Homeoffice fordert und fördert die Subjektivität der Beschäftigten in besonderer Weise, denn die räumliche Distanz vom Betrieb erfordert ein hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstdisziplin und Eigenverantwortung. Gleichzeitig eröffnet diese Arbeitsform neue Autonomiespielräume. Die empirische Analyse offenbart jedoch eine fundamentale Ambivalenz: Die gewonnene Autonomie kann sowohl zu mehr Selbstbestimmung als auch zu intensiverer Selbstausbeutung führen.

### **6.1. Autonomiegewinne und Flexibilität**

Eine zentrale Attraktivität des Homeoffice liegt in der erweiterten zeitlichen Souveränität. Anders als im Büro können Homeoffice-Beschäftigte ihre Arbeitszeit grundsätzlich selbst organisieren. Dies ermöglicht die Anpassung an individuelle Produktivitätsrhythmen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erscheint durch diese Flexibilität verbessert. Die räumliche Flexibilität kommt hinzu: Der Wegfall von Pendelzeiten spart durchschnittlich eine Stunde pro Tag, was von vielen als erhebliche Verbesserung ihrer Lebensqualität erlebt wird. Die Mehrheit schätzt diese Autonomiegewinne und möchte nicht zur vollständigen Präsenzarbeit zurückkehren (vgl. Wang et al. 2021: 25-28).

Die Präferenz für flexible Homeoffice-Optionen ist jedoch an Freiwilligkeit geknüpft. Studien belegen, dass Beschäftigte, die selbst entscheiden können, wann und wie viel sie im Homeoffice arbeiten, deutlich höhere Arbeitszufriedenheit und bessere Work-Life-Balance berichten. Dies unterstreicht die Bedeutung von Verhandlungsautonomie. Circa 60 Prozent präferieren hybride Modelle mit zwei bis drei Homeoffice-Tagen pro Woche (vgl. Wang et al. 2021: 30-33).

Die erfolgreiche Nutzung dieser Autonomiespielräume erfordert jedoch spezifische Kompetenzen. Boundary Management, also die aktive Gestaltung von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, wird zur individuellen Verantwortung. Der Erfolg dieser

Strategien hängt stark von persönlichen Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmalen ab. Die Subjektivierung im Homeoffice zeigt sich deutlich: Die individuellen Eigenschaften der Person werden zentral für den Arbeitserfolg (vgl. Kerman et al. 2022: 788-791).

## **6.2. Das Flexibilitätsparadox und Selbstaussbeutung**

Die Autonomiegewinne erweisen sich bei näherer Betrachtung als zutiefst ambivalent. Heejung Chung hat über 30 europäische Länder untersucht und das Flexibilitätsparadox empirisch nachgewiesen. Mehr Freiheit in der Arbeitsgestaltung führt systematisch zu mehr und längerer Arbeit:

"Flexible working can lead to workers working longer and harder, with work encroaching on family life. This is largely due to our current work and work-life balance culture, where long hours work in the office is hailed as the ideal productive worker and where individuals are pushed to believe that they are the entrepreneurs of their own lives." (Chung 2022: 89)

Chung verbindet hier mehrere theoretische Stränge: das Ideal-Worker-Modell, die neo-liberale Selbst-Unternehmer-Ideologie und die konkreten Auswirkungen auf Work-Life-Balance. Die theoretisch mögliche bessere Work-Life-Balance realisiert sich häufig nicht, sondern verkehrt sich in eine intensiviertere Work-Life-Integration, bei der die Arbeit zunehmend in alle Lebensbereiche vordringt (vgl. Chung 2022: 85-94).

Die Selbstaussbeutung im Homeoffice speist sich aus verschiedenen Quellen. Das Fehlen externer Strukturen erschwert das rechtzeitige Beenden von Arbeit. Ohne Kollegen, die gemeinsam Feierabend machen, ohne Schließzeiten des Bürogebäudes und ohne räumliche Trennung fehlen die sozialen und physischen Signale für das Ende der Arbeitszeit. Die Beschäftigten müssen diese Grenzen selbst ziehen. Zudem spielt intrinsische Motivation eine ambivalente Rolle: Besonders bei Beschäftigten, die ihre Arbeit als sinnvoll erleben, besteht die Gefahr, dass Leidenschaft in grenzenlose Verausgabung umschlägt. Im Homeoffice intensiviert sich diese Logik (vgl. Engelmeier/Rutten 2010: 99-102).

Empirisch manifestiert sich die Arbeitsintensivierung in verschiedenen Phänomenen. Die 39 Prozent Überstunden sind nur ein Indikator. Hinzu kommt das Phänomen des Präsentismus im Remote-Kontext, bei dem Beschäftigte auch dann arbeiten, wenn sie krank sind. Diese Form der interessierten Selbstgefährdung verweist auf die tiefe Verinnerlichung betrieblicher Leistungsnormen. Die Work-from-home-Falle besteht darin, dass die formale Autonomie in faktische Abhängigkeit von internalisierten Leistungserwartungen umschlägt (vgl. Chung 2022: 96-101).

### **6.3. Digitale Kontrolle und Überwachung**

Die räumliche Distanz vom Betrieb führt keineswegs zu einem Abbau von Kontrolle, sondern zu deren Transformation in digitale und indirekte Formen. Antonio Aloisi und Valerio De Stefano sprechen vom Pandemic Panopticon: Software zur Zeiterfassung, Keylogger, Programme zur Bildschirmüberwachung und Webcam-Surveillance erleben einen Nachfrageboom. Diese Entwicklung ist mehrfach paradox: Viele Arbeitgeber lehnten die EU-weite Pflicht zur Arbeitszeiterfassung mit Verweis auf Vertrauensarbeitszeit ab, führten aber gleichzeitig Überwachungstools ein. Die digitale Überwachung steht im Widerspruch zu den Autonomieversprechen des Homeoffice (vgl. Aloisi/De Stefano 2021: 8-12).

Die psychosozialen Folgen digitaler Überwachung sind erheblich. Bereits das Wissen um die Möglichkeit der Überwachung erzeugt ein Gefühl ständiger Beobachtung. Diese anticipatory surveillance führt zu Stress, Angst und Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber. Die gefühlte Autonomie erodiert trotz räumlicher Distanz. Interessanterweise reproduziert die Überwachung bestehende Ungleichheiten: Vulnerable Beschäftigte sind stärker von Überwachung betroffen (vgl. Matys 2025: 96-99).

In Deutschland setzen die Datenschutzgrundverordnung und das Betriebsverfassungsgesetz der digitalen Überwachung rechtliche Grenzen. Spy-Software ist nur bei konkretem Verdacht auf Straftaten zulässig. Diese rechtlichen Schranken verhindern die exzessivsten Formen der Überwachung, können aber die subtileren Formen indirekter Kontrolle nicht vollständig unterbinden. Die Kontrolle verlagert sich von der direkten Verhaltensüberwachung zur ergebnisorientierten Leistungsmessung (vgl. Aloisi/De Stefano 2021: 14-18).

## **7. Arbeitspolitische und betriebliche Regulierung**

Die ambivalenten Effekte des Homeoffice machen deutlich, dass diese Arbeitsform nicht sich selbst überlassen werden darf. Empirische Befunde zeigen eindeutig, dass Homeoffice ohne formale betriebliche Regelungen signifikant stärkere negative Entgrenzungseffekte und höhere Gesundheitsbelastungen zur Folge hat. Betriebsvereinbarungen fungieren als kollektiver Schutz vor individueller Überlastung. Es wäre fatal, sich allein auf individuelle Boundary Management-Strategien zu verlassen, denn strukturelle Probleme erfordern kollektive Lösungen (vgl. Backhaus et al. 2021: 20-22).

Ein zentrales Element betrieblicher Homeoffice-Regelungen betrifft die Begrenzung ständiger Erreichbarkeit. Die Norm der permanenten Verfügbarkeit kann nur durch klare Kommunikationsregeln durchbrochen werden. Solche Regelungen legen fest, zu

welchen Zeiten Beschäftigte erreichbar sein müssen und zu welchen nicht. Das Konzept des Rechts auf Abschalten, das in Frankreich gesetzlich verankert ist, gewinnt an Bedeutung. In Deutschland haben einige Unternehmen in Betriebsvereinbarungen Kernarbeitszeiten definiert. „Ohne klare Regeln zur Erreichbarkeit droht Homeoffice zur permanenten Rufbereitschaft zu werden“ (Ahlers et al. 2021: 24). Entscheidend ist, dass solche Regelungen von Führungskräften vorgelebt werden (vgl. Ahlers et al. 2021: 22-26).

Die Frage der Arbeitszeiterfassung hat durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und des Bundesarbeitsgerichts von 2022 neue Aktualität gewonnen. Die rechtliche Begründung zielt auf den Gesundheitsschutz: Ohne Zeiterfassung ist weder die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten noch die Vermeidung unbezahlter Mehrarbeit kontrollierbar. Wichtig ist, dass Arbeitszeiterfassung nicht das Ende der Vertrauensarbeitszeit bedeutet, sondern lediglich eine Dokumentationspflicht etabliert (vgl. Backhaus et al. 2021: 24-26).

Die Rolle der Betriebsräte ist für die Gestaltung guter Homeoffice-Bedingungen zentral. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt Betriebsräten umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice ein. Betriebsräte können darauf dringen, dass Homeoffice-Regelungen in Betriebsvereinbarungen ausgehandelt werden. Die Erfahrungen zeigen, dass Betriebe mit aktiven Betriebsräten häufiger formalisierte Homeoffice-Regelungen haben. Allerdings stellt die Entgrenzung von Arbeit auch die Betriebsratsarbeit vor neue Herausforderungen, denn die räumliche Dispersion erschwert die Kommunikation und Mobilisierung (vgl. Müller-Jentsch 1997: 225-228).

Die Grenzen rein individueller Bewältigungsstrategien werden deutlich: Strukturelle Probleme wie die Tendenz zur Selbstausbeutung, die Erosion von Arbeitszeiten oder die digitale Überwachung lassen sich nicht durch individuelle Anstrengungen lösen, sondern erfordern kollektive Schutzstandards. Die Individualisierung sozialer Risiken droht im Homeoffice eine neue Qualität zu erreichen. Dem kann nur durch die Stärkung kollektiver Arbeitsbeziehungen und verbindlicher gesetzlicher und tarifvertraglicher Mindeststandards begegnet werden (vgl. Ahlers et al. 2021: 28-32).

## **8. Fazit: Homeoffice als Intensivierung von Subjektivierung und Entgrenzung**

Die vorliegende Arbeit hat anhand des Homeoffice-Booms seit 2020 untersucht, wie sich theoretische Konzepte der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit empirisch manifestieren. Die zentrale These, dass Homeoffice nicht als radikaler Bruch zu verstehen ist, sondern als Zuspitzung bereits existierender Transformationsprozesse der post-

fordistischen Arbeitswelt, hat sich umfassend bestätigt. Die COVID-19-Pandemie wirkte als externer Schock, der latente Entwicklungstendenzen sichtbar machte und verstärkte. Homeoffice erweist sich als paradigmatischer Fall für jene Ambivalenzen, die subjektivierte und entgrenzte Arbeitsformen generell charakterisieren: Die gleichzeitige Realisierung von Autonomiegewinnen und Selbstausbeutungsrisiken, von zeitlicher Flexibilität und permanenter Verfügbarkeit, von räumlicher Freiheit und totaler Entgrenzung (vgl. Kratzer 2003: 378-382).

Die theoretischen Konzepte aus den 1990er und 2000er Jahren haben sich als hochgradig anschlussfähig erwiesen. Martin Baethges Konzept der normativen Subjektivierung kann die hohe Akzeptanz flexibler Homeoffice-Modelle erklären. Die Figur des Arbeitskraftunternehmers von Voß und Pongratz erwies sich als prognosefähig: Die Anforderungen an Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung intensivieren sich im Homeoffice drastisch. Nick Kratzers Analyse der Entgrenzung findet ihre empirische Bestätigung in verschwimmenden Arbeitszeitgrenzen, aufgelösten Raum-Trennungen und permanenter mentaler Verfügbarkeit. Manfred Moldaschls Konzept der Herrschaft durch Autonomie erhellt das zentrale Paradox, dass räumliche Distanz vom Betrieb nicht zu weniger, sondern zu neuen, subtileren Formen der Kontrolle führt (vgl. Engelmeier/Rutten 2010: 14).

Das Autonomie-Kontroll-Paradox zeigt sich im Homeoffice mit besonderer Deutlichkeit:

"Choosing to use their mobile email devices to work anywhere/anytime—actions they framed as evidence of their personal autonomy—the professionals were ending up using it everywhere/all the time, thus diminishing their autonomy in practice." (Mazmanian et al. 2013: 1337)

Der Kontrast zwischen anywhere/anytime (Freiheitsversprechen) und everywhere/all the time (Realität permanenter Verfügbarkeit) bringt das zentrale Dilemma digitaler Arbeit auf den Punkt. Die räumliche Entfernung vom Büro schafft nicht automatisch größere Autonomie, sondern bringt neue Formen der Kontrolle hervor: Zum einen durch digitale Überwachungstechnologien, die während der Pandemie einen beispiellosen Boom erlebten und ein Pandemic Panopticon etablierten. Zum anderen durch Selbstkontrolle und internalisierte Leistungsnormen, die ohne externe strukturierende Routinen umso wirkmächtiger werden. Moldaschls Diagnose, dass Herrschaft in abstrakter und objektivierter Form erhalten bleibt, trifft den Kern der Homeoffice-Erfahrung. Das Flexibilitätsparadox, das Heejung Chung empirisch nachgewiesen hat, bestätigt diese Dynamik: Mehr Freiheit führt systematisch zu mehr und längerer Arbeit, wenn diese Freiheit nicht durch kollektive Schutzregeln abgesichert wird (vgl. Chung 2022: 185-189).

Die geschlechtsspezifischen Dimensionen verdeutlichen, dass strukturelle Ungleichheiten durch neue Arbeitsformen nicht automatisch überwunden werden. Die empirischen Befunde zu Care-Arbeit und Re-Traditionalisierung zeigen, dass Frauen im Homeoffice mit spezifischen Belastungen konfrontiert sind. Die Hoffnung auf eine egalitäre Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit hat sich weitgehend nicht erfüllt. Diese Entwicklung widerspricht den Ansprüchen auf normative Subjektivierung und verdeutlicht, dass Autonomiegewinne sozial höchst ungleich verteilt sind (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020: 8-10).

Der Gestaltungsbedarf verweist auf eine zentrale arbeitssoziologische Erkenntnis: Strukturelle Probleme erfordern kollektive Lösungen. Individuelle Boundary Management-Strategien können nur dann erfolgreich sein, wenn sie durch institutionelle Rahmenbedingungen flankiert werden. Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeit und Überwachung, gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung und tarifvertragliche Regelungen sind notwendig, um die Selbstausbeutungstendenzen einzuhegen. Die Rolle der Betriebsräte und Gewerkschaften ist dabei zentral, auch wenn die räumliche Entgrenzung deren eigene Arbeit erschwert. Die Analyse hat gezeigt, dass die Herrschaft durch Autonomie nur durch kollektive Gegenmacht begrenzt werden kann. Ohne arbeitspolitische Regulierung droht die formale Autonomie des Homeoffice in faktische Abhängigkeit von internalisierten Leistungserwartungen umzuschlagen. Die Gestaltung guter Homeoffice-Arbeit ist damit keine technische Frage, sondern eine Machtfrage (vgl. Matys 2025: 156-162).

Abschließend lässt sich festhalten, dass Homeoffice als soziologisches Vergrößerungsglas für grundlegende Transformationen der Erwerbsarbeit im digitalen Kapitalismus fungiert. Die Pandemie hat bestehende Tendenzen der Subjektivierung und Entgrenzung nicht geschaffen, aber sichtbar gemacht und beschleunigt. Homeoffice erweist sich als Kondensationspunkt jener Widersprüche, die subjektivierte und entgrenzte Arbeitsformen generell charakterisieren: Die gleichzeitige Möglichkeit von Emanzipation und Ausbeutung, von Autonomie und Kontrolle, von Flexibilität und Intensivierung. Ob Homeoffice zu mehr Selbstbestimmung oder zu verstärkter Herrschaft durch Autonomie führt, ist keine technische Frage, sondern wird durch Machtverhältnisse, institutionelle Regelungen und kollektive Aushandlungsprozesse entschieden. In diesem Sinne ist die Zukunft der Arbeit keine Schicksalsfrage, sondern Gegenstand gesellschaftlicher Gestaltung.

## 9. Literaturverzeichnis

- Ahlers, Elke, Yvonne Lott, Christina Schildmann und Andrea Müller. 2021. Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI Report Nr. 65. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Allen, Tammy D., Kaitlin Merlo, Rachel C. Lawrence, Joseph Slutsky und Carly E. Gray. 2021. Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology: An International Review* 70(1): 60-84.
- Aloisi, Antonio und Valerio De Stefano. 2021. Essential Jobs, Remote Work and Digital Surveillance: Addressing the COVID-19 Pandemic Panopticon. *International Labour Review* 160(3): 289-314.
- Backhaus, Nathalie, Anne Marit Wöhrmann und Anita Tisch. 2021. Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. *baua: Fokus*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Baethge, Martin. 1991. Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 42(1): 6-19.
- Carstensen, Tanja. 2025. Homeoffice: Von seltener Telearbeit zum postpandemischen Hybridarbeitsalltag. In *Handbuch Soziale Praktiken und Digitale Alltagswelten*, hrsg. Heidrun Friese, Marcus Nolden, Gabriele Rebane und Miriam Schröder, 1-24. Wiesbaden: Springer VS.
- Chung, Heejung. 2020. Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Social Indicators Research* 151(2): 521-545.
- Chung, Heejung. 2022. *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Bristol: Bristol University Press.
- Engelmeier, Benedikt und Rebecca Rutten, Hrsg. 2010. *Erwerbsgesellschaft im Wandel: Arbeit, Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen*. Hagen: FernUniversität in Hagen.
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Georg-Christoph Haas und Dana Müller. 2021. Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht 5/2021*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kerman, Katarina Ariane, Christian Korunka und Sara Tement. 2022. Work and Home Boundary Violations During the COVID-19 Pandemic: The Role of Segmentation Preferences and Unfinished Tasks. *Applied Psychology: An International Review* 71(3): 784-810.
- Kohlrausch, Bettina und Aline Zucco. 2020. Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kratzer, Nick. 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Lott, Yvonne. 2020. Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report Nr. 60. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

- Matys, Thomas. 2025. Macht, Kontrolle und Entscheidungen in Organisationen. Eine Einführung in organisationale Mikro-, Meso- und Makropolitik. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Mazmanian, Melissa, Wanda J. Orlikowski und JoAnne Yates. 2013. The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science* 24(5): 1337-1357.
- Mergener, Alexandra. 2020. Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72(3): 511-534.
- Moldaschl, Manfred. 2001. Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*, hrsg. Burkart Lutz, 132-164. Berlin: Akademie Verlag.
- Moldaschl, Manfred und Dieter Sauer. 2000. Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, hrsg. Heiner Minssen, 205-224. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred und G. Günter Voß, Hrsg. 2002. *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Moldaschl, Manfred und G. Günter Voß. 2003. *Subjektivierung von Arbeit*. 2. Auflage. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther. 1997. *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. Eine Einführung. 2. Aufl. Frankfurt am Main: Campus.
- Voß, G. Günter. 1998. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3): 473-487.
- Voß, G. Günter und Hans J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1): 131-158.
- Wang, Binyuan, Yukun Liu, Jing Qian und Sharon K. Parker. 2021. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology: An International Review* 70(1): 16-59.