

WEITERDENKEN

Tom Heilmann/Angelika Kümmerling/Timothy Rinke

Homeoffice und mobile Arbeit – Potenziale und Handlungsbedarfe

1. Einleitung

Vor Beginn der Pandemie war die Arbeit im Homeoffice bzw. das mobile Arbeiten (vgl. Infokasten) in Deutschland vergleichsweise wenig verbreitet. Nur etwa jede zehnte Beschäftigte hatte Zugang zum Homeoffice (Eurostat 2020), darunter meist Führungskräfte und andere Hochqualifizierte (Grunau et al. 2019). Die Coronakrise hat die Sicht auf und den Umgang mit Homeoffice jedoch verändert. Nicht nur stieg der Anteil der im Homeoffice Arbeitenden im Frühjahr 2020 auf 37 % (Eurofound 2020), es wurde auch deutlich, dass Homeoffice in mehr Berufen und Tätigkeiten umsetzbar ist als vorher gedacht. Deutlich wurde aber auch einmal mehr: Bei allen Vorteilen, die das Arbeiten im Homeoffice bezüglich der Vereinbarkeit und des Managements verschiedener, konkurrierender Flexibilitätsbedarfe mit sich bringen kann, birgt es auch Tücken, die zu einem Mehr an Belastungen für die Beschäftigten führen können.



Tom Heilmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Feldern Arbeitsbedingungen, Lohnentwicklung und soziale Sicherung.



Dr. Angelika Kümmerling ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören die Themenfelder Arbeitszeiten, Flexibilität, Vereinbarkeit und Entgrenzung, wobei ihr besonderes Interesse auf der Entwicklung der Arbeitszeiten in einer sich verändernden Arbeitswelt liegt.



Timothy Rinke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seine Forschungsschwerpunkte betreffen die Themen Soziale Ungleichheit, Organisationen und Arbeitsbedingungen.

Infokasten: Homeoffice und mobiles Arbeiten

Im alltäglichen Sprachgebrauch meint der Begriff Homeoffice in der Regel (Bildschirm-)Arbeit, die nicht im Betrieb ausgeübt wird. Dazu gehören:

- 1.) Telearbeit:** Sie ist gesetzlich geregelt (§ 2 Abs. 7 ArbStättV) und umfasst (Bildschirm-)Arbeit, bei der die Beschäftigten in ihrer Privatwohnung an einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Arbeitsplatz ihrer Tätigkeit nachgehen.
- 2.) Mobile Arbeit:** Sie ist gesetzlich nicht reguliert. Bei mobiler Arbeit existiert kein durch den Arbeitgeber fest eingerichteter Arbeitsplatz in der Privatwohnung. Die Beschäftigten können ihrer Tätigkeit also ortsflexibel nachgehen.

Wir lehnen uns im Folgenden an die alltagssprachliche Verwendung des Homeoffice-Begriffs an und meinen damit jegliche Form der Bildschirmarbeit, die nicht im Betrieb getätigt wird.

2. Verbreitung und Nutzung von Homeoffice in NRW

Die für die Analysen dieses Beitrags verwendete BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018¹ erfasst die Arbeit im Homeoffice mit folgender Frage: „Arbeiten Sie für Ihren Betrieb – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“ Daran schließen sich weitere Folgefragen an, etwa zum Umfang der daheim geleisteten Arbeit oder zum Wunsch nach Homeoffice. Wichtig für die Interpretation der nachfolgend ausgewiesenen Ergebnisse ist, dass die Informationen im Zeitraum von Ende 2017 bis Frühjahr 2018 erhoben wurden und somit zwar recht aktuell sind, die coronabedingten Verschiebungen in der Homeoffice-Nutzung jedoch nicht abbilden. Zur Homeoffice-Situation während der Pandemie in NRW fehlt es derzeit an vergleichbaren repräsentativen Daten.

Verbreitung und Potenzial von Homeoffice-Arbeit

Die Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigt, dass zum Erhebungszeitpunkt rund 29 % der Beschäftigten in NRW – wenn auch nur gelegentlich – daheim gearbeitet haben; in den restlichen Bundesländern waren es rund 27 %. Dieser Unterschied ist zwar gering, aber statistisch signifikant.

Ob Beschäftigte das Homeoffice nutzen, hängt zunächst davon ab, ob sich ihre Tätigkeit theoretisch zu Hause ausführen lässt.² In NRW lag auch das durchschnittliche Homeoffice-Potenzial geringfügig, aber statistisch signifikant höher (ca. 58 %) als das Homeoffice-Potenzial in den restlichen Bundesländern (ca. 56 %). Gründe für diese Unterschiede können in den jeweiligen Branchen- und Tätigkeitsstrukturen der Länder, aber auch im Ausbau der technischen Infrastruktur liegen (Fuchs et al. 2021). Interessant ist vor diesem Hintergrund die Frage, inwiefern das jeweilige Homeoffice-Potenzial in den Branchen genutzt wird.

Abbildung 1 zeigt das Homeoffice-Potenzial sowie dessen Nutzung in NRW und den restlichen Bundesländern differenziert nach Branchen. Hierbei wird deutlich, dass das Homeoffice-Potenzial zum Erhebungszeitpunkt im Bereich der Banken und Versicherungen in NRW mit rund 95 % gegenüber rund 88 % in den restlichen Bundesländern besonders hoch war. Insgesamt war die durchschnittliche Nutzung des Homeoffice-Potenzials in NRW geringfügig, aber statistisch signifikant höher als im restlichen Bundesgebiet. Hier kann zum Beispiel eine Rolle spielen, dass sich in den Betrieben des urban geprägten NRW Leitungs- und Kontrollfunktionen, in denen die Nutzung des Homeoffice-Potenzials verbreiteter ist, vergleichsweise stark bündeln (Fuchs et al. 2021). Besonders genutzt wurde das vorhandene Potenzial in NRW gegenüber den restlichen Bundesländern im privaten Dienstleistungssektor (ca. 69 % gegenüber ca. 57 %) sowie im öffentlichen Dienst (ca. 67 % gegenüber ca. 58 %). Dagegen wurde es in NRW (ca. 37 %) zum Beispiel im Bereich der Landwirtschaft, im Bergbau etc. verglichen mit den restlichen Bundesländern (ca. 43 %) in geringerem Maße genutzt.

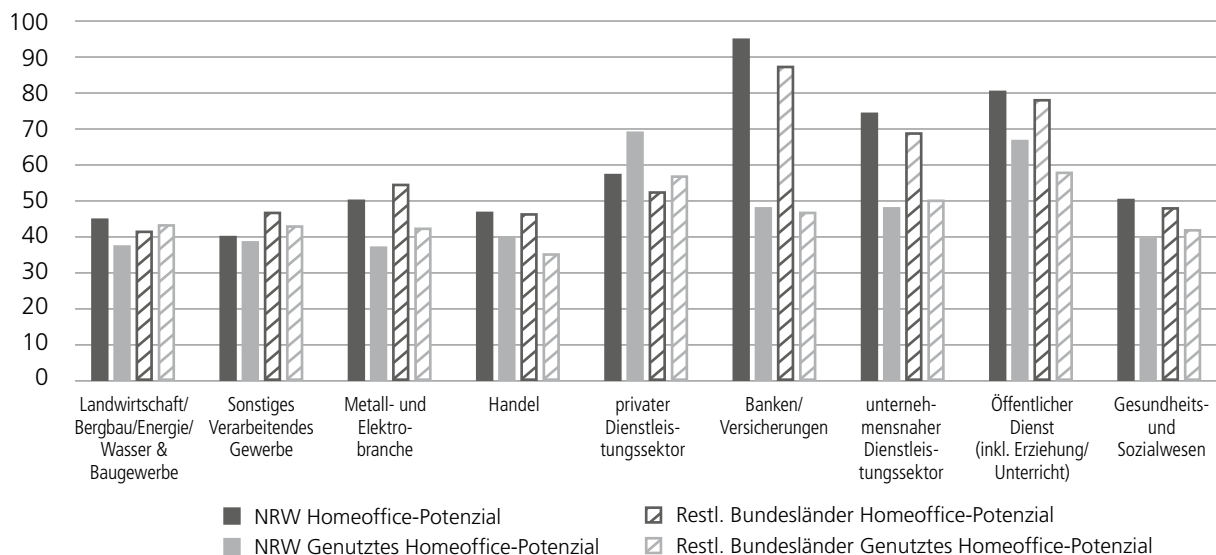
3. Potenziale und Risiken für Arbeitnehmer_innen

Pro und Kontra des Arbeitens im Homeoffice werden in der Literatur intensiv diskutiert, dabei gilt es zu beachten, dass die Einschätzung und Gewichtung der Vor- und Nachteile auch von gegebenen betrieblichen und individuellen Rahmenbedingungen abhängt (u. a. Grunau et al. 2019, Lott 2019). Positiv werden in diesem Zusammenhang eine stärkere zeitliche Autonomie und dadurch eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen diskutiert sowie die Möglichkeit, ungestörter und konzentrierter als im Büro zu arbeiten. Beides wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten aus (Lott 2020).

Die mit dem Arbeiten im Homeoffice verbundene zeitliche Flexibilität kann zudem positive Auswirkungen auf die Entscheidung von Eltern, insbesondere Müttern, haben, früher in den Beruf zurückzukehren bzw. mit höherer Stundenzahl wieder einzusteigen (Kaczynska/Kümmerling 2021). Dabei kann eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in zweierlei Hinsicht zustande kommen. Einmal entsteht sie bereits durch den Zeitgewinn, der aufgrund des Wegfallens von Wegezeiten entsteht. Noch komplexer ist der Vorteil jedoch, wenn das Homeoffice zeitlich flexibel gestaltet werden kann und das Homeoffice mit Arbeitszeitsouveränität kombiniert wird.

Allerdings birgt das Homeoffice auch Schattenseiten. Dazu zählen zum einen die Gefahr der Entgrenzung, also das Verschwimmen von Erwerbsarbeit und Privatleben, sowie die von (unentgelteter) Mehrarbeit. So zeigt eine Studie des BMAS, dass Angestellte, die zumindest gelegentlich daheim arbeiten, durchschnittlich mehr Stunden pro Woche arbeiten und auch mehr Überstunden leisten als Beschäftigte ohne Homeoffice (Arnold/Steffes/Wolter 2015). In derselben Studie wird festgestellt, dass fast die Hälfte der Beschäftigten (47 %), die gelegentlich daheim arbeiten, „ausschließlich zu einer Tageszeit zu Hause [arbeiten], die von der befragten Person als Freizeit bezeichnet wird“ (ebd., S. 9).

Abbildung 1: **Homeoffice-Potenzial und genutztes Homeoffice-Potenzial**
(in gewichteten Prozent, nach Branchen und getrennt für NRW und Deutschland)



Quelle: BIBB/BAuA-ETB 2018; eigene Berechnungen

Weitere negative Auswirkungen von Homeoffice können geringere Karrierechancen aufgrund fehlender Sichtbarkeit der Leistung, aber auch das Gefühl von sozialer Isolation aufgrund mangelnder Interaktion mit Kolleg_innen und Vorgesetzten sein. Zudem werden Reibungsverluste genannt, die aufgrund nicht oder nicht vollständig etablierter Kommunikationswege entstehen (Kaczynska/Kümmerling 2021). Eine Analyse von Lott (2019) zeigt außerdem, dass die Vor- und Nachteile von Homeoffice in geschlechtsspezifischer Perspektive unterschiedlich ausgeprägt sind.

4. Mitbestimmung im Homeoffice

Angesichts der eingangs beschriebenen Zunahme von Homeoffice während der Coronapandemie und des Wunsches vieler Arbeitnehmer_innen, auch nach der Pandemie zumindest an einigen Tagen in der Woche daheim zu arbeiten (Frodermann et al. 2021), stehen Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte vor neuen Herausforderungen: Welche Auswirkungen hat eine wachsende Entbetrieblichung infolge der Zunahme von Homeoffice auf die Mitbestimmung? Wie können gemeinsame Interessen artikuliert werden, wenn Arbeitnehmer_innen zukünftig häufiger isoliert im Homeoffice arbeiten statt gemeinsam im Betrieb? Auch wenn empirisch fundierte Antworten auf diese Fragen derzeit noch nicht in belastbarem Maß gegeben werden können, lassen sich aus bisheriger Erfahrung doch einige generelle Herausforderungen und Gelin- gensbedingungen für die Mitbestimmung ableiten.

So werden etwa die Ansprache und Organisation von Beschäftigten durch die fehlende bzw. schwindende Relevanz des Betriebs als geteiltem Ort der Begegnung erschwert. Aus Sicht vieler Betriebs- und Personalräte können digitale Formate den persönlichen Kontakt zu den Beschäftigten nicht ersetzen (Casas et al. 2021; Detje/Sauer 2021). Demnach seien der Aufbau von Vertrauen sowie das Wecken von Emotionen, zwei für die Beschäftigtenorganisation und -mobilisierung entscheidende Faktoren, per E-Mail oder Webcam ungleich schwerer zu bewerkstelligen als im persönlichen Gespräch (Detje/Sauer 2021).

Vor diesem Hintergrund ist es plausibel anzunehmen, dass die schwindende Relevanz des Betriebs als Ort der Begegnung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen dazu führen kann, dass sich das Finden gemeinsamer Arbeitnehmerinteressen zukünftig (noch) schwieriger gestalten wird. So ist z. B. aus der Forschung zur Interessensartikulation in der Plattformökonomie bekannt, dass das Fehlen gemeinsamer Begegnungsorte die Identifikation geteilter Interessen und die Herausbildung gegenseitiger Solidarität – wesentliche Grundvoraussetzungen für die Organisationsmacht der Beschäftigten – deutlich erschwert (Haipeter/Hoose 2019). Es wird also in Zukunft für die Beschäftigtenvertretungen vermehrt darum gehen, einer mentalen „Abkopplung“ von der betrieblichen Gesamtheit und damit verknüpften Vereinzelungstendenzen, die mit Homeoffice-Arbeit einhergehen können, entgegenzuwirken.

Betriebs-, Personalräte und Gewerkschaften stehen den mit der Zunahme von Homeoffice verknüpften Risiken für die Mitbestimmung allerdings nicht ohne eigene Handlungsoptionen gegenüber. So berichten Beschäftigtenvertreter_innen etwa von Überlegungen, den Digitalisierungsschub der Coronakrise für neue Informations- und Partizipationsformate zu nutzen – beispielsweise über die verstärkte Verwendung von (möglichst

datenschutzkonformen) Messengerdiensten oder die Umsetzung von Webinaren zur Weiterbildung (Detje/Sauer 2021). Den Arbeitnehmervertretungen kann es außerdem gelingen, Homeoffice-Regelungen in ihrem Sinne mitzugestalten, wenn sie sich frühzeitig und proaktiv in den Umsetzungsprozess einbringen und klare Rahmenbedingungen, etwa in Betriebs- und Dienstvereinbarungen, schaffen. Dabei sollten das Homeoffice und damit verknüpfte digitale Formate aus Mitbestimmungsperspektive primär als Ergänzung zur Anwesenheit im Betrieb betrachtet werden und nicht als deren Substitution.

5. Blick über den Tellerrand: Homeoffice-Regelungen anderer Länder

Während in Deutschland eine gesetzliche Regelung zum Homeoffice in der vergangenen Legislaturperiode noch gescheitert ist, stehen die Chancen gut, dass sich dies demnächst ändert. In anderen europäischen Ländern gibt es bereits seit einigen Jahren arbeitsrechtliche Bestimmungen. So gibt es in Großbritannien bereits seit dem 30.06.2014 mit dem Children and Families Act 2014, Teil 9, die Möglichkeit, flexible Arbeit, unter die auch das Homeoffice fällt, zu beantragen. Ein solcher Antrag ist innerhalb von drei Monaten zu bearbeiten und kann nur unter Angabe betrieblicher Gründe abgelehnt werden, die im Gesetz festgehalten sind (Bonin et al. 2020: 58).

Auch in Frankreich ist die Telearbeit (aber nicht das mobile Arbeiten) rechtlich reguliert (télétravail). Im privaten Sektor müssen die Regelungen zur Telearbeit tarifvertraglich oder durch eine vom Arbeitgeber ausgearbeitete Charta festgehalten werden (Bonin et al. 2020). Dabei muss der Arbeitgeber auch hier betriebliche Interessen für die Ablehnung eines Antrags anführen. Arbeitnehmer_innen ihrerseits sind nicht zur Angabe von Gründen verpflichtet, wenn sie nicht in Telearbeit arbeiten wollen. Die Kostenübernahme von Telearbeitsplätzen wird in der Regel in Tarif- oder Firmenvereinbarungen geregelt, der Arbeitgeber ist nicht mehr generell dazu verpflichtet (Bonin et al. 2020).

In den Niederlanden gilt seit dem 01.01.2016 mit dem Wet flexibelwerken ein Gesetz zur Regulierung der Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Dieses stellt kein Recht auf Homeoffice, sondern eher das auf einen „Prüfungsanspruch“ dar (Bonin et al. 2020).

6. Handlungsempfehlungen

Nach den Erfahrungen aus der Pandemie ist anzunehmen, dass künftig viel mehr abhängig Beschäftigte regelmäßig im Homeoffice arbeiten und sowohl der berufliche Status als auch das Tätigkeitsprofil der im Homeoffice Arbeitenden heterogener sein wird. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, die Arbeit im Homeoffice mittels tariflicher, betrieblicher oder in Ermangelung letzterer zumindest arbeitsvertraglicher Vereinbarungen so zu gestalten, dass einerseits die Rechte nicht einseitig bei Vorgesetzten liegen und andererseits die Pflichten für die im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten eindeutig geklärt sind. Aus den bisherigen Erfahrungen mit dem Homeoffice, insbesondere aus der Pandemie, lassen sich in Anlehnung an Gerlmaier/Kümmerling (2021) folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Vor dem Hintergrund einer gesundheitsförderlichen Gestaltung von Homeoffice ist eine adäquate technische Ausstattung unerlässlich (hierzu z. B. Mojtabadzadeh et al. 2021).

- Um der beschriebenen Gefahr von informeller Mehrarbeit und Entgrenzung entgegenzuwirken, sollten Arbeitszeiten im Homeoffice dokumentiert werden und ggf. ein zu erfolgreicher Freizeitausgleich geregelt sein.
- Förderlich ist auch, transparente Regeln der Erreichbarkeit sowie Reaktionszeiten auf Anfragen festzulegen.
- Regelmäßig virtuell stattfindende gemeinsame Meetings – aber auch Pausen – können dazu beitragen, fachlich-inhaltlichen Austausch zu gewährleisten, den Zusammenhalt im Team zu festigen sowie dem Risiko der sozialen Isolation vorzubeugen.
- Studien zeigen zudem, dass Homeoffice vor allem dann gelingen kann, wenn es alternierend erfolgt (zusammenfassend Gerlmaier/ Kümmerling 2021).

Wie Beschäftigte, Vorgesetzte und Teams das Arbeiten im Homeoffice konkret gestalten, ist abhängig von betrieblichen Zusammenhängen, Aufgaben, Teamstrukturen und individuellen Präferenzen und Bedarfen. Unerlässlich sind in jedem Fall klare und transparente Regeln und Vereinbarungen, die unter Mitsprache der Beschäftigten (vertreter_innen) getroffen wurden und die Erkenntnisse von Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten. Die Beispiele aus drei benachbarten Ländern zeigen zudem, dass eine rechtliche Regelung betrieblicher Souveränität nicht widersprechen muss.

ENDNOTEN:

- 1 Die Stichprobe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 umfasst rund 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche. In die Analysen dieses Beitrags gehen nur abhängige Beschäftigte ein. Selbstständige, freiberuflich Tätige, freie Mitarbeitende sowie mithelfende Familienangehörige gehen aufgrund ihrer besonderen Arbeitssituation nicht in die Analysen ein. Zudem wurden auch Befragte aus den Analysen ausgeschlossen, deren Betriebsstätte im Ausland oder in unterschiedlichen Regionen liegt.
- 2 Die Analyse des Homeoffice-Potenzials orientiert sich am Vorgehen von Mergener (2020) und Alipour et al. (2020).

LITERATUR:

Arnold, Daniel/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. BMAS Forschungsbericht 460.

Bonin, Holger (IZA)/Eichhorst, Werner (IZA)/Kaczynska, Jennifer (IAQ)/Kümmerling, Angelika (IAQ)/Rinne, Ulf (IZA)/Scholten, Annika (IZA)/Steffes, Susanne (ZEW) (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise, Stand Oktober 2020. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Casas, Beatriz/Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick (2021): „Das Ding können wir nur zusammen wuppen“. Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise. Berlin: Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BC.

Detje, Richard/Sauer, Dieter (2021): Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen. Hamburg: VSA.

Eurofound (2020). Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. Dublin.

Eurostat (2020). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (letzter Zugriff: 01.10.2020).

Frankfurter Rundschau (2021): Mitbestimmung in der Arbeitswelt – Vereinzelung ist ein Problem, Solidarität braucht Begegnung. Interview mit Johanna Wenckebach vom 28.06.2021.

Frodermann, Corinna/Grunau, Philipp/Haas, Georg-Christoph/Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht 5/2021. Nürnberg: IAB.

Fuchs, Michaela/Otto, Anne/Fritzsche, Birgit (2021): Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice. Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Thüringen. IAB-Regional. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Gerlmaier, Anja/Kümmerling, Angelika (2021): Homeoffice: Wie eine gesundheitsförderliche Gestaltung gelingen kann. In: Betriebliche Prävention 4.

Grunau, Philipp/Ruf, Kevin/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019. (17.08.2021).

Gundt, Nicola/Rombouts, Bas (2018): Work Place Flexibility: Vice or Virtue? Modern Types of Flexibility and Telework in Dutch Legislation and Beyond. In: Gundt, N./Tomšej, Jakub: Organization, well-being and flexibility in employment law: Current issues. Wolters Kluwer, S. 91-98.

Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian (2019): Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ-Report 2019-05. Duisburg: IAQ.

INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit (2020): Es ist Zeit, sich von der Präsenzkultur zu verabschieden. <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/uebersicht.html>.

Kaczynska, Jennifer/Kümmerling, Angelika (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU. In: Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit, S. 83-108.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report 47. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report 54, Düsseldorf.

Mergener, Alexandra (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72, S. 511-534.

Mojtahedzadeh, Natascha/Rohwer, Elisabeth/Lengen, Julia/Harth, Volker/Mache, Stefanie (2021): Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 2, S. 69-74.

In der Reihe „Weiterdenken“ sind bereits erschienen:

- C. Krell: Aufstieg ist möglich! – Ist Aufstieg möglich? 2019/1.
- B. Küpper: Einwanderungspolitik für die pragmatische Mitte. 2019/2.
- A. Karačić: Sozialer Fortschritt durch technische Innovation? 2019/3.
- S. Rammler, I. Kollosche, A. Breitzkreuz: Mobilität für alle. 2019/4.
- F. Decker: Vertrauen und Demokratiezufriedenheit an Rhein und Ruhr. 2019/5.
- G. Bellenberg: Gleiche Bildungschancen für alle! 2020/1.
- M. Florack: Sicherheit, Gerechtigkeit und Zusammenhalt. 2020/2.
- C. Tribowski: Sozial und Ökologisch! Nachhaltig leben in NRW. 2021/1.
- C. Werkmann, L. Wolfs: Corona als Brennglas. 2021/2.
- A. Sobieraj: Die Gesellschaft, in der ich leben möchte. 2021/3.
- M. Roos, U. Paetzel, A. Knickmeier: Gemeinsam besser ans Ziel. Wie Genossenschaften die Mobilitätswende voranbringen könnten. 2021/4.
- G.A. Horn: Vor großen Herausforderungen Eine neue Industriepolitik für NRW 2021/5.
- M. Hennicke: Ungleiches Nordrhein-Westfalen. Gleichwertige Lebensverhältnisse und zukünftige Transformationsprozesse in NRW. Was jetzt zu tun ist. 2021/6.

Abrufbar unter: www.fes.de/landesbuero-nrw

Impressum: © Friedrich-Ebert-Stiftung | **Herausgeber:** Landesbüro NRW, Petra Wilke (V. i. S. d. P.), Godesberger Allee 149, 53175 Bonn | Tel.: 0228 883-7202 | Fax: 0228 883-9208 | landesbuero-nrw@fes.de | www.fes.de/landesbuero-nrw | www.facebook.com/FESNRW | twitter.com/FESNRW | ISBN: 978-3-98628-021-5 | **Gestaltung:** pellens.de | **Druck:** Druckerei Brandt, Bonn | **Fotos:** FES; NRW-Fahne: Yul/fotolia.com; Skyline: Hans-Jürgen Landes; shamm, Tobias Arhelger, Henrik Dolle, photofranz56, elxeneize/fotolia.com; Beeldbewerking, AndresGarciaM/istockphoto.com; birdsy/photocase.de; Lokilech, Thomas Wolf/Commons wikimedia.org

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der Friedrich-Ebert-Stiftung nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autor_innen in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

