

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Veränderungen in der Arbeitswelt – Neue Arbeitsformen

Entgrenzung des Arbeitsplatzes

Nils Backhaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

FASI Regionalverband Nordbayern

virtuell, 16.02.2023



Agenda

- **Wandel der Arbeitswelt und Bedeutung orts- und zeitflexibler Arbeit**
- **Abgrenzung verschiedener ortsflexibler Arbeitsformen im Betrieb**
- **Chancen und Risiken orts- und zeitflexiblen Arbeitens für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**
- **Berücksichtigung orts- und zeitflexibler Arbeit bei der Gefährdungsbeurteilung**
- **Zukünftige Herausforderungen für den (betrieblichen) Arbeitsschutz**



Wandel der Arbeitswelt

Eine kurze Geschichte der (industriellen) Arbeit

1. Mechanische Produktion

Ende 1800

2. Arbeitsteilige
Massenproduktion

Ende 1900

3. Digitale Elektronik und
Informationstechnologie

Ende 2000

Industrie 4.0:
Informatisierung der
klassischen Industrie

4. Cyberphysische Systeme
(Internet der Dinge)

heute

Digitalisierung:
Von der Industrie- zur
Informationsgesellschaft



**Digitalisierung der
Arbeit**

Sicherheit Gesundheit

- Vernetzte, verteilte künstliche Intelligenz
- Maschinen und Arbeitsgegenstände können eigenständig Informationen tauschen, Aktionen auslösen, sich gegenseitig steuern
- Übernehmen vormals als spezifisch menschlich bezeichnete geistige Funktionen

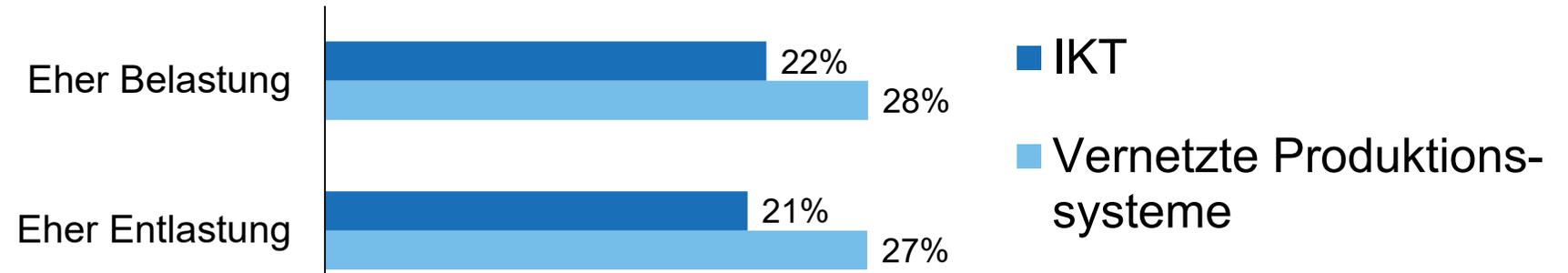


Wandel der Arbeitswelt

Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?

**Belastung vs.
Entlastung**

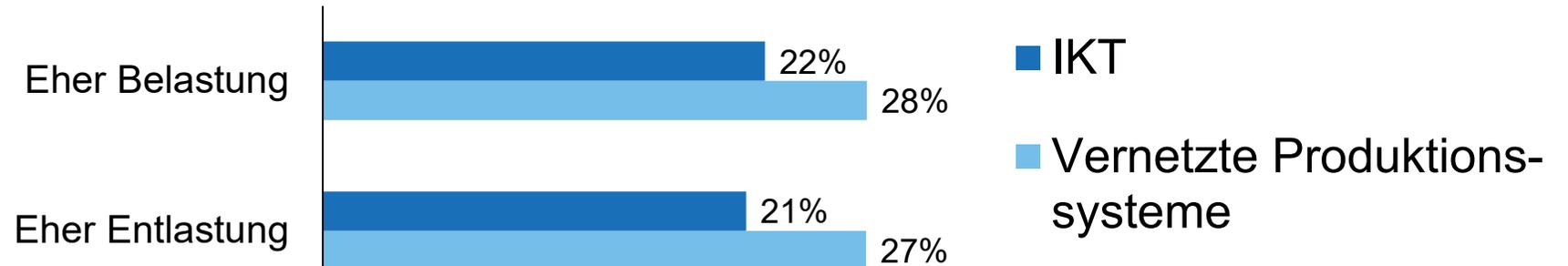


Wandel der Arbeitswelt

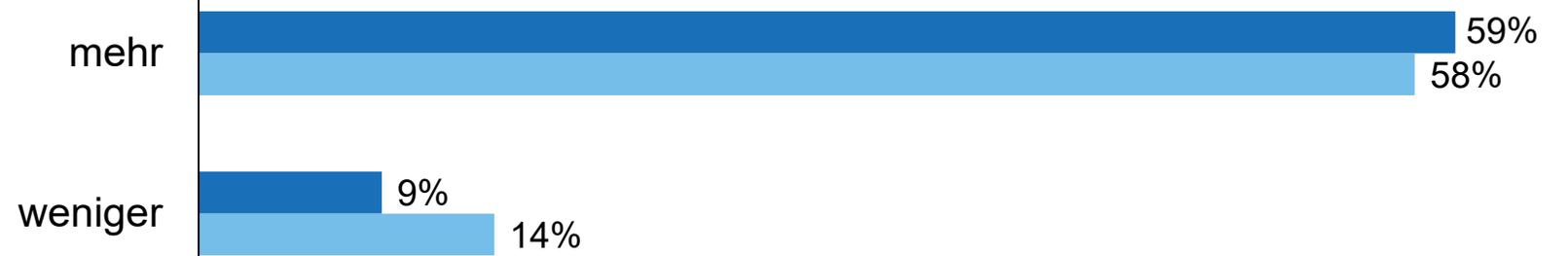
Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?

**Belastung vs.
Entlastung**



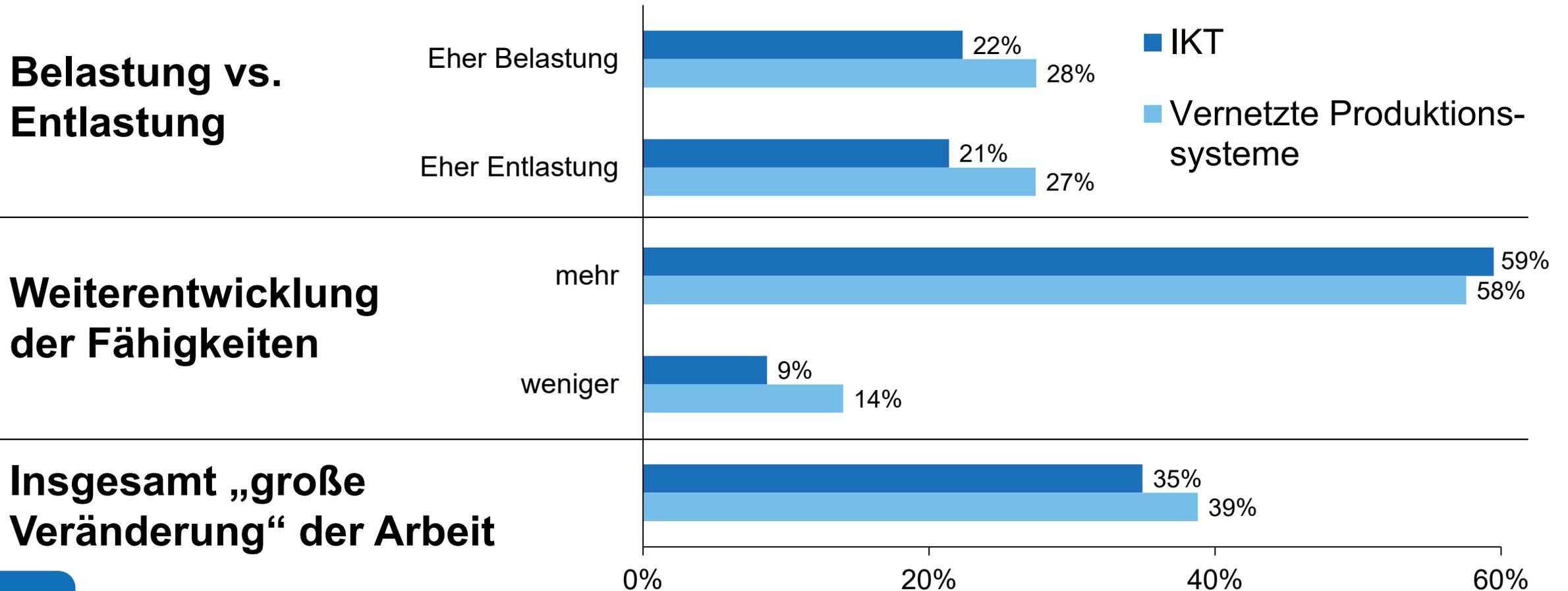
**Weiterentwicklung
der Fähigkeiten**



Wandel der Arbeitswelt

Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?



Monitoring des digitalen Wandels

Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?

Technologische Neuerung...		... wird als <u>belastend</u> erlebt	... wird als <u>entlastend</u> erlebt
Stressoren	Arbeitsintensität, Zeit- und Leistungsdruck, Informationsflut	▲	▼
	Zeitliche Entgrenzung, lange Arbeitszeiten, kurze Ruhezeiten und Überstunden	▲	—
Ressourcen	Handlungs- und Entscheidungsspielräume (auch zeitlich)	▼	▲
	Soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte	▼	▲
➔ Gesundheit, Wohlbefinden, Zufriedenheit und Erholung		▼	▲



Ortsflexibles Arbeiten



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...gekommen um zu bleiben?

- Mehrheitlich **positive Erfahrungen** mit der Arbeit von zuhause während der Pandemie^[1-3]
- Hohe **Bereitschaft und gestiegenes Interesse**, weiterhin von zuhause tätig werden zu können^[4]
- Geringere **Stigmatisierung** und **weniger Vorurteile bzw. Vorbehalte**^[3]
- **Abbau technischer und kultureller Barrieren** in vielen Betrieben^[3-5]
- Insbesondere **große Betriebe mit Vereinbarungen** wollen weiter ausbauen^[6]
- Arbeit von zuhause wird „selbstverständlich“ erwartet und ist entscheidend für die **Arbeitgeberattraktivität**^[6]



[1] DAK, 2020 ([Link](#))

[2] Kunze et al., 2020 ([Link](#))

[3] Bonin et al., 2020 ([Link](#)),

[4] Barreo et al., 2020 ([Link](#))

[5] Spicer, 2020 ([Link](#)),

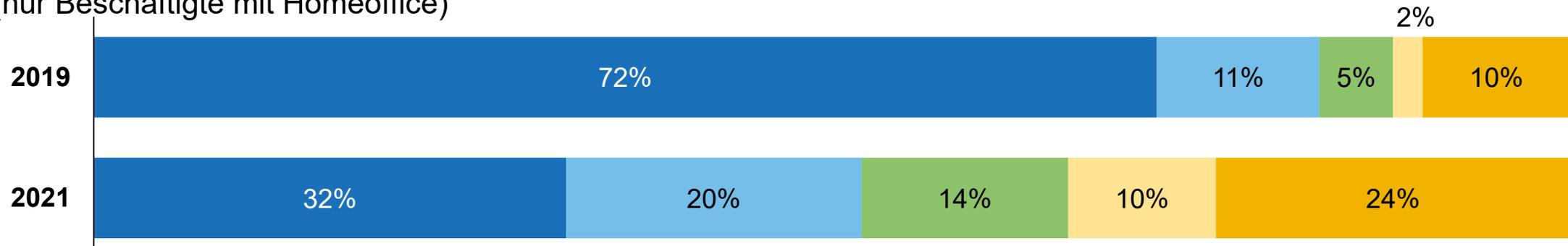
[6] Backhaus et al., 2020 ([Link](#))

Aus Sicht der
Beschäftigten

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ... gekommen um zu bleiben!

■ bis zu 1 Tag ■ mehr als 1 bis 2 Tage ■ mehr als 2 bis 3 Tage ■ mehr als 3 bis 4 Tage ■ mehr als 4 Tage

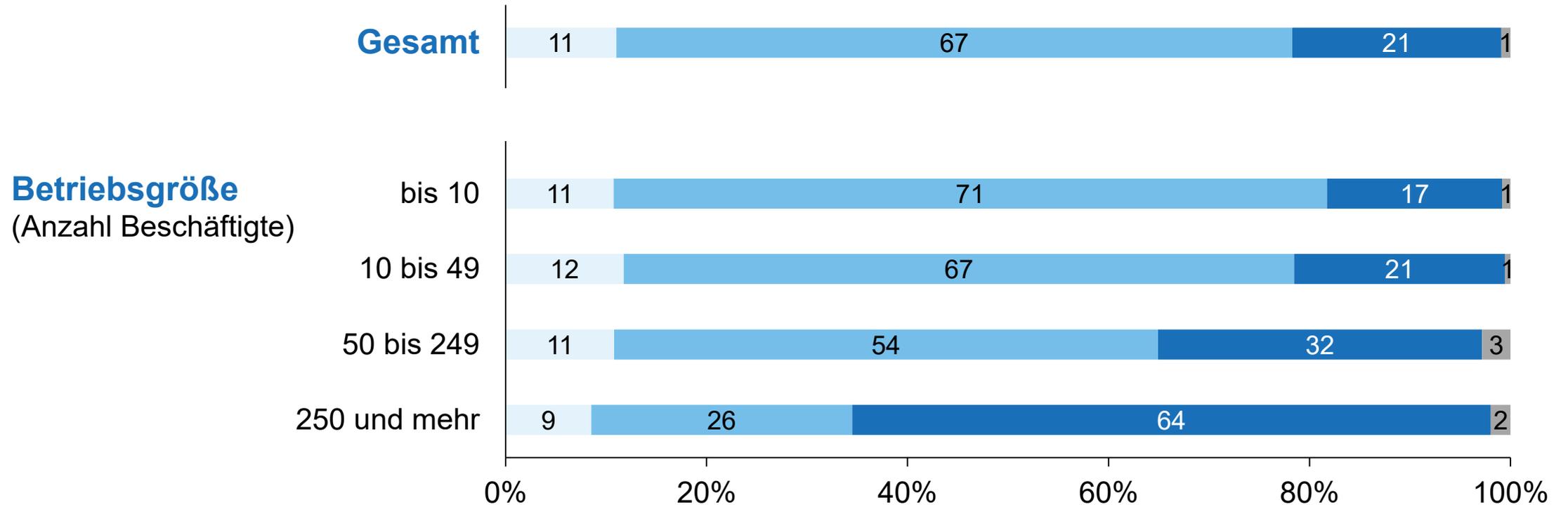
Tatsächliche Häufigkeit Homeoffice in Tagen pro Woche (nur Beschäftigte mit Homeoffice)



Gewünschte Häufigkeit Homeoffice in Tagen pro Woche (nur Beschäftigte mit Vereinbarung oder Wunsch zu Telearbeit / Homeoffice)



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ... gekommen um zu bleiben!



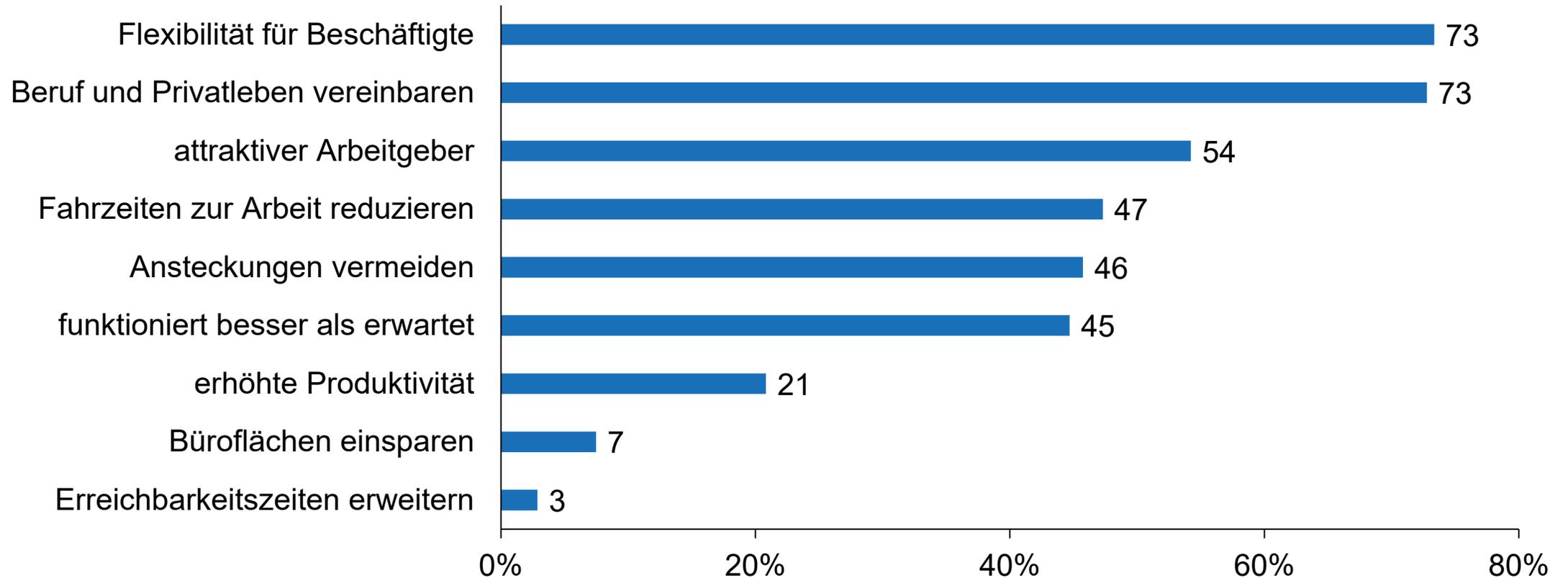
**Möchten Sie Homeoffice
im Vergleich zur Zeit
vor der Krise...**

- ... in geringerem Umfang ermöglichen?
- ... im selben Umfang ermöglichen?
- ... in größerem Umfang ermöglichen?
- weiß nicht



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ... gekommen um zu bleiben

Gründe für den Ausbau^[1]



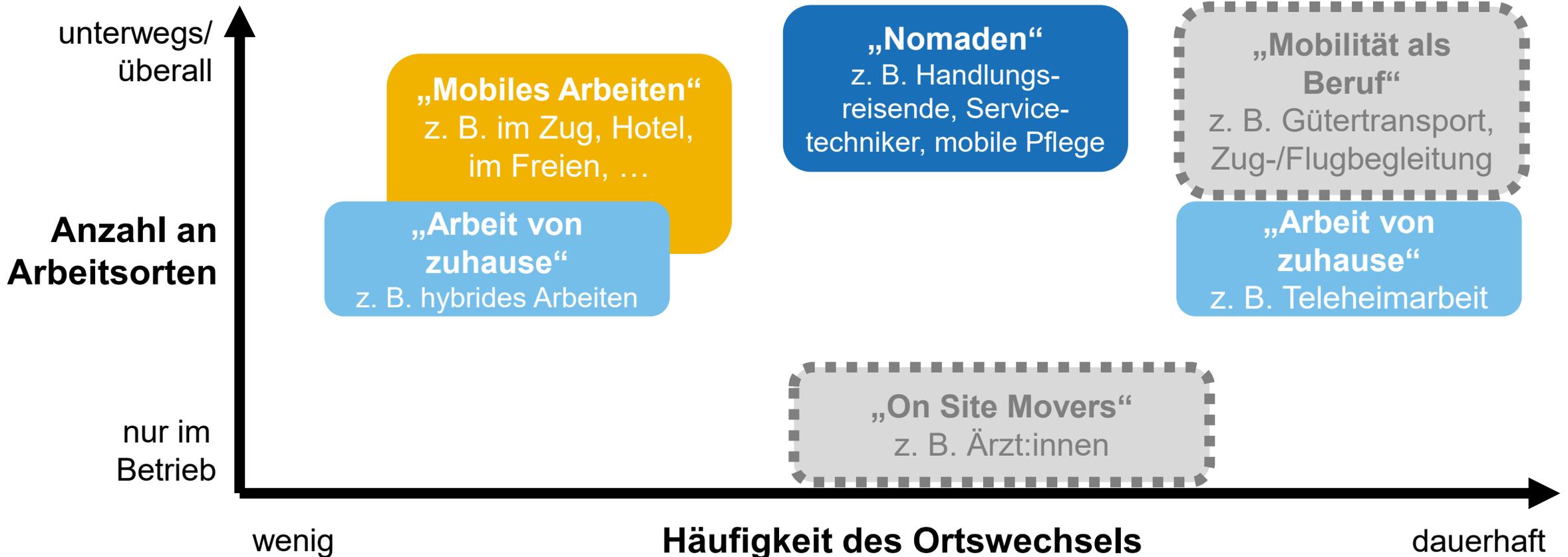
¹Backhaus et al., 2020 ([Link](#)), Anteilswerte, nur für Betriebe, die Homeoffice ausbauen wollen
(hochgerechnet auf Basis von $271 \leq n \leq 272$ Betrieben)

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...alte und neue Trends und Krisen?

- **Digitalisierung:** Zunahme ortsunabhängiger Arbeitsplätze
 - „remote first“?
- **Dekarbonisierung, Klimawandel:** CO₂-Einsparungen bei der Arbeit von zuhause?
- **Energiekrise:** Energieeinsparungen?
- **Demografischer Wandel:** Gewinnen und binden von Fachkräften?
- **SARS-CoV-2-Pandemie:** (Erneut) Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice als Infektionsschutzmaßnahme?



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? Ortsflexible Arbeitsformen



Typen physisch mobiler Beschäftigter, nach Variainen, 2021 ([Link](#))



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? (Rechtliche) Abgrenzung und Definition

Telearbeit^[1,2]

- **ArbStättV: Fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz**
 - im Privatbereich der Beschäftigten
- **Wöchentliche Arbeitszeit & Dauer der Einrichtung vertraglich festgelegt**
- **Benötigte Ausstattung durch Arbeitgeber oder beauftragte Person bereitgestellt/installiert**

Mobiles Arbeiten^[2,3]

- **Sporadische, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet)**
 - Weder an Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden
- **Elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel**

Homeoffice^[3]

- **Form des mobilen Arbeitens**
- **Zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten**
 - Nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber
- **Z.B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme**



[1] § 2 Abs. 7 [ArbStättV](#)

[2] Wiss. Dienst Bundestag, [Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten](#) 16

[3] Abschnitt 2.2 [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#)

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? (Rechtliche) Abgrenzung und Definition



Allgemeine Arbeitsschutzgesetze gelten bei allen Formen!

– Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- Maßnahmen treffen, Arbeit gestalten, dass Sicherheit und Gesundheit gefördert werden (§ 3 Abs. 1, § 4 Nr. 1)
- Gefährdungsbeurteilung (§ 5), Dokumentation (§ 6) Unterweisung (§ 12 Abs. 1), Fürsorge- und Selbstfürsorgepflichten von Betrieben bzw. Beschäftigten (§ 15 Abs. 1)

– Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- Höchstarbeitszeiten (§ 3), Ruhepausen (§ 4), Ruhezeiten (§ 5), Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9), Aufzeichnungspflicht (§ 16), ...

– Verordnung über Arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) Angebote für Bildschirmarbeit

– SGB VII zu UV bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? (Rechtliche) Abgrenzung und Definition

– Unfallversicherungsschutz bei der Arbeit von zuhause:

- Ähnlich wie in der Betriebsstätte gilt auch bei der Tätigkeit von zuhause der **gesetzliche Unfallversicherungsschutz**, für **Betriebswege**
- Bis vor kurzem kein Unfallversicherungsschutz für **privat veranlasste Wege** bei der Arbeit von zuhause während der Arbeitszeit
- Im Rahmen des **Betriebsrätemodernisierungsgesetzes** (am 21.05.21 verabschiedet) wurde mit Änderung von § 8 SGB VI diese Regelungslücke geschlossen
- **Gleicher Versicherungsschutz wie im Betrieb**, auch für das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten betreut werden, wenn die versicherte Tätigkeit im gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird
- **Private Wege** (Gang zur Kaffeemaschine, Entgegennahme eines Pakets) nach wie vor nicht versichert (gilt zuhause wie im Betrieb)

Hinweise zum Versicherungsschutz der VBG ([Link](#))



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...Gesetzesvorhaben und Koalitionsvertrag

– Mobiles Arbeiten Gesetz (MAG)

[1]

- Referentenentwurf gegen Ende letzter Legislaturperiode
- Definition und Erörterungsanspruch, Abgrenzung, Bedeutung des Arbeitsschutz (§111), vollständige Arbeitszeiterfassung (§112)

– Vorhaben im Koalitionsvertrag

- Abgrenzung von Homeoffice als Möglichkeit der Mobilen Arbeit von der Telearbeit
- Voraussetzungen: Arbeitsschutz und gute Arbeitsbedingungen
- Information, Beratung der Beschäftigten, Unterstützung durch Arbeitgeber
- Coworking Spaces zur Stärkung mobiler Arbeit in ländlichen Regionen
- **Erörterungsanspruch für mobiles Arbeiten und Homeoffice, Widerspruch nur, wenn betriebliche Belange entgegenstehen**
- Raum für tarifvertragliche und betriebliche Belange
- Mobiles Arbeiten EU-weit ermöglichen

[2]



[1] Referentenentwurf, abgerufen im Expertenforum Arbeitsrech ([Link](#))

[2] Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP ([Link](#))

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? Chancen, Risiken, Gestaltungsanforderungen

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[1]

Mehr Zeit / Autonomie /
Flexibilität für Beschäftigte^[1-3]

Höhere Vereinbarkeit
von Privatleben und Beruf^[1-3]

Weniger Störungen /
konzentrierteres Arbeiten^[1-2,4]

Höhere Produktivität^[4,5]

Stressreduktion, hohe Zufriedenheit /
Motivation, höhere Gesundheit^[1-3,6-8]

Nachteile

Weniger Bewegung /
häufiges Sitzen^[9]

Räumliche / zeitliche Entgrenzung
von Privatleben und Beruf^[2-6]

Arbeitsextensivierung / -intensivierung^[1-3,5,10]

Isolation / Sichtbarkeit^[1,3,4-6]

Selbstgefährdung^[11]

Arbeitsplatzergonomie^[12-14]
(insbes. beim Mobilien Arbeiten)

Nicht-Abschalten-Können, geringere
Erholung, geringere Gesundheit^[1-3, 6,7]

[1] Wöhrmann et al., 2020; [2] Backhaus et al., 2019; [3] Lott, 2020; [4] van der Meulen et al.; [5] Golden & Gajendran, 2019; [6] Charalampous et al., 2019; [7] Tavares, 2017; [8] Kröll & Nüesch, 2019; [9] McDowell et al., 2020; [10] Ojala et al., 2014; [11] Steidelmüller et al., 2020; [12] Crawford et al., 2011; [13] Robertson & Mosier, 2020; [14] Bretschneider-Hagemes 2011



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? Chancen, Risiken, Gestaltungsanforderungen

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[11]

Mehr
Flexibilität

Höhere Vereinbarkeit
von Privatleben

Weniger
konzentriert

Höhere Produktivität

Stressreduktion
Motivation, höhere Gesundheit^[1-3,6-8]

Betriebliche Gestaltung

Vereinbarungen^[1,2]

Freiwilligkeit / Verhandelbarkeit^[3]

Unternehmenskultur^[3]

Ausmaß / Intensität^[1-3]

Arbeitszeitgestaltung / Erreichbarkeit^[1-3]

Überwachung^[4] / Datenschutz- und -sicherheit^[5]

Technische Rahmenbedingungen (Ergonomie,
Usability) und Arbeitsplatzgestaltung^[6]

Nachteile

Weniger Bewegung /
längeres Sitzen^[9]

Belastung
auf^[2-6]

Isolierung^[1-3,5,10]

Erreichbarkeit^[1,3,4-6]

Erhaltung^[11]

Ökonomie^[12-14]

Mobilen Arbeiten)

...en, geringere

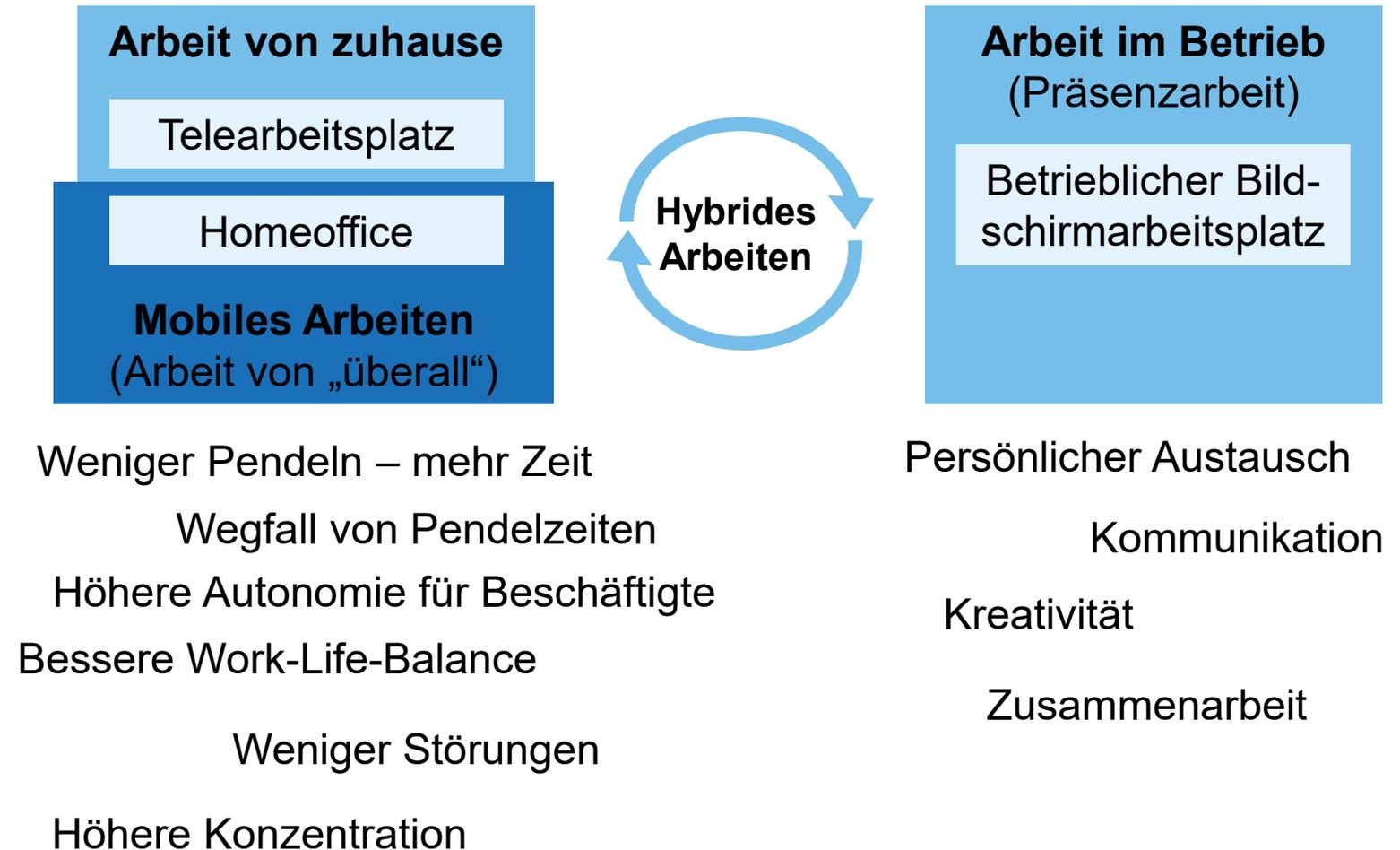
Erholung, geringere Gesundheit^[1-3, 6,7]

[1] Wöhrmann et al., 2020; [2] Backhaus et al., 2019; [3] Lott, 2020; [4] Hill, 2020; [5] BfDI, 2020; [6] DGUV, 2020



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? „Hybrides Arbeiten“: Das beste aus beiden Welten?[1]

- Hybrides Arbeiten soll die Chancen der Arbeit von zuhause / mobilem Arbeiten und Arbeit in Präsenz verbinden



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid?

Voraussetzungen

Unternehmen

- **Infrastrukturell**
 - Hardware (mobile Devices), Datenschutz, Software
- **Kulturell**
 - Vertrauensbasierte Arbeits- und Unternehmenskultur

Führungskräfte

- **Selbstverständnis**
 - Coach, Manager, Moderator
 - Dialogorientierte Kommunikation auf Augenhöhe
- **Anforderungen / Kompetenzen**
 - Empathie, Medienkompetenz, Vertrauensneigung, Fokus auf Gesundheit der Beschäftigten
- **Aufgaben**
 - Teamidentität fördern, Isolation auflösen, Neuorganisation und Kommunikation

Beschäftigte

- **Zunehmende Eigenverantwortung**
- **Anforderungen / Kompetenzen**
 - Selbstorganisation, Vertrauen, Medienkompetenz, Offenheit und Experimentierfreude
- **Chancen??**
- **Herausforderungen??**



Gefährdungsbeurteilung

Telearbeit

- **Gefährdungsbeurteilung umfasst auch die Arbeit von zuhause und unterwegs**
 - **Schutzziel: Sichere und gesunde Arbeit von zuhause bzw. unterwegs**
- **Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten im Sinne von Homeoffice:**
 - Gefährdungsbeurteilung vor erstmaliger Einrichtung verpflichtend, analog zu Bildschirmarbeitsplatz im Betrieb → **Telearbeitsplatz**
 - **Besonders wichtige Themenfelder:** Gestaltung von Arbeitszeit und Erreichbarkeit, Trennung von Privatleben und Beruf, Kommunikation, (Führungs-)Kultur im Unternehmen, Sitzen und Muskel-Skelett-Erkrankungen
 - **Durchführung:** Vor-Ort-Besichtigung bzw. -Begehung / „Remote-Begehung“, Sensibilisierung der Beschäftigten, Mitwirkungspflicht der Beschäftigten bzw. Unterweisung
 - Die Beurteilung des **Homeoffice-Arbeitsplatzes** sollte sich am Telearbeitsplatz orientieren (vgl. FBVW-402), hier sind die besonderen Gefährdungen durch nicht fest eingerichtete Arbeitsplätze oder unzureichende Arbeitsmittel zusätzlich zu berücksichtigen



Gefährdungsbeurteilung

Mobiles Arbeiten (im Sinne von Homeoffice)

– Szenarien für Homeoffice- arbeitsplätze

- **MINIMAL:** sporadisches/gelegentliches, auch mal arbeitstägliches Arbeiten im Homeoffice
- **FUNKTIONAL:** auch für ein mehrtägiges Arbeiten geeignet
- **OPTIMAL:** Für langfristige, dauerhafte Nutzung geeignet, (im Grunde bereits ein Telearbeitsplatz)

aus FBVW-401 ([Link](#)) bzw.
FBVW-402 ([Link](#))



Gefährdungsbeurteilung

Mobiles Arbeiten von unterwegs / überall

– Mobiles Arbeiten

- **Kein fester Arbeitsplatz** – bei Mobilem Arbeiten besteht eine Vielzahl möglicher Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Umgebungsbedingungen und Gefährdungen
- **Bestandsaufnahme: Wo** wird gearbeitet? → Wissen und Erfahrungen der mobil arbeitenden Beschäftigten nutzen
- Keine **individuelle Gefährdungsbeurteilung** für jeden einzelnen Beschäftigten nötig, Beurteilungen für **ähnliche Tätigkeitsmuster** → z. B. in verschiedenen „Szenarien“



Gefährdungsbeurteilung

Mobiles Arbeiten von unterwegs / überall

- **Arbeitsplätze oder „Nicht-Arbeitsplätze“?**
 - **Arbeit an Bildschirm-/Büroarbeitsplätzen** im weitesten Sinne
 - z. B. Coworking Spaces, Telearbeitszentren, Büros bei Geschäftskontakten vor Ort, Schreibtisch im Hotel
 - Orientierung an **ArbStättV / Bildschirmarbeitsplatz** im Betrieb bzw. Ausstattung im Homeoffice
 - **Arbeit an „Nicht-Arbeitsplätzen“**
 - z. B. in Verkehrsmitteln (PKW, Bahn, Flugzeug), an öffentlichen Orten (Cafés und Gaststätten, Messe- und Kongresszentren, Warteräumen), im öffentlichen Raum (unter freiem Himmel), in Privaträumen (Privatkund:innen)
 - Nur **indirekt beeinflussbar**, z. B. durch adäquate Arbeitsmittel, Buchung oder Begrenzung/Verbot



Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

Gefährdungsbeurteilung Mobiles Arbeiten

– Berücksichtigung der Mobilität (Unterwegs-Sein)

- Mobilitätsbedingte Belastungen: Verkehrsaufkommen (Staus), Witterungsverhältnisse, Verspätungen, überfüllte Verkehrsmittel → Wahl der Verkehrsmittel, insbes. wenn dort gearbeitet werden soll, alternativ: Arbeit untersagen; Planung von Zeitpuffern bei Buchung
- Bei Auswärtsübernachtungen und Aufenthalten: Ausstattung der Unterkünfte → Berücksichtigung bei der Buchung von Unterkünften (Arbeitsplätze im Hotel, alternativ Lounges etc. mieten) ggf. Erholungsmöglichkeiten vor Ort
- Mobilität erfordert zusätzlichen Aufwand (Organisationsaufwand) und bindet Zeit bzw. stört die Erholung außerhalb der Ruhezeit → Reiseantritt gut planen (nicht früh morgens / spät abends, freie Tage), Fahrtzeiten berücksichtigen
- Rahmenbedingungen der Mobilität:, Unterstützung (organisatorisch, technisch, sozial) → Support bei Dienstreisen sicherstellen
- Mitsprache der Beschäftigten bei Planung der Mobilität



Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

Gefährdungsbeurteilung Mobiles Arbeiten

– Bewertung der mobilen Arbeitsmittel

- **Aufgabeneignung:** Smartphone und Tablet nur für bestimmte Aufgaben nutzen
- **Ergonomie und Usability:** Entspiegelung, Helligkeit/Leuchtdichte, Stabilität, hohe Akkulaufzeit, geringes Gewicht
- **Bildschirm:** großer Betrachtungswinkel vs. Blickschutzfilter
- **Ausstattung:** LAN, Peripherie-Geräte, WLAN-Standard, Mobilfunkkarte bzw. mobiler WLAN-Hotspot, ggf. Docking-Station für Nutzung im Büro
- **Zubehör:** externe Maus/Tastatur, Kopfhörer, ggf. externer Bildschirm und mobiler Drucker
- **Arbeiten unterwegs:** idealerweise immer am Tisch, Notebook nicht auf dem Schoß oder im Auto auf dem Beifahrersitz, bei Spiegelung/Reflexionen kann Änderung des Sitzplatzes helfen

vgl. DGUV Information 215-410, FBVW-402



Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

Gefährdungsbeurteilung Mobiles Arbeiten

– Gefährdungsfaktoren:

- Arbeitsumgebungsbedingungen: Klima, Licht/Beleuchtung, Mensch-Maschine/Rechner-Schnittstelle
- Mechanische Gefährdungen: Gefährdungen im Zusammenhang mit Transport und Verwenden mobiler Arbeitsmittel
- Physikalische Einwirkungen: Lärm, Vibrationen (z. B. im Zug)
- Physische Belastung, Körperzwangshaltung: Sitzen in einer vorgegebenen, dauerhaft fixierten Körperhaltung
- Psychische Belastungen:
 - Arbeitsaufgabe (z. B. Soziale Isolation)
 - Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitsintensität)
 - Arbeitszeit (z. B. lange Arbeitszeiten, Pausenausfall)
 - Soziale Beziehungen (mangelnde soziale Unterstützung, Konflikte, Ausgrenzung)
 - Arbeitsumgebung (Lärm/Hintgrundgeräusche, Ablenkung, Klima, Beleuchtung, s. o.)



Debatte zur Arbeitszeiterfassung

EuGH-/BAG-Urteil

[1]

[2]

[3]



[1] Gerichtshof der Europäischen Union, Pressemitteilung Nr. 61/19 vom 14.05.2019 ([Link](#))

[2] Bundesarbeitsgericht Erfurt, Pressemitteilung Nr. 35/22 vom 13.09.2022 ([Link](#))

[5] Stempeluhr, Textilmuseum Bocholt, [CC BY-SA 3.0](#), Wikimedia Commons (https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/b4/2005-11_stempeluhr.JPG)

Debatte zur Arbeitszeiterfassung

Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung

- Arbeitszeit der Mehrheit der Beschäftigten wird bereits betrieblich oder durch eine Selbstdokumentation erfasst
- Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung berichten häufiger von zeitlicher Entgrenzung
 - Die entgrenzenden Aspekte der Arbeitszeit haben negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit^[1]
- Beschäftigte ohne Arbeitszeitdokumentation haben geringeren zeitlichen Handlungsspielraum
 - Möglicherweise nutzen diese Beschäftigten ihre Autonomie um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden und ihre Arbeitszeit soweit auszudehnen, dass ihr Einfluss auf die Arbeitszeiten indirekt wieder reduziert wird
 - „Autonomie-Paradoxon“^[2]

Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Nils Backhaus¹, Louisa-Katharina Stein¹, Ines Entgelmeier¹

baua: Fokus

[3]

Im Mai 2019 hat der EuGH die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, Arbeitgeber zu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung“ einzurichten, das die tägliche Arbeitszeit, die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (inklusive Überstunden) und ihre zeitliche Verteilung misst. Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes ist die Erfassung der Arbeitszeit zudem wichtig, um Expositionszeiten nachzuhalten, zeitliche Entgrenzung (insbesondere Überstunden und Mehrarbeit) zu vermeiden und Erholung zu gewährleisten. Während Kritiker einer Arbeitszeiterfassung Einschränkung der Flexibilität für Beschäftigte anführen, zeigen die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, dass eine Erfassung der Arbeitszeit, insbesondere bei der Arbeit von zuhause, nicht nur mit weniger zeitlicher Entgrenzung, sondern auch mit mehr Flexibilität für Beschäftigte einhergeht.

Inhalt

1	Hintergrund	1
2	Fragestellung und Methode	6
3	Ergebnisse	7
4	Diskussion und Fazit	14

Gesunde Grenzen der Arbeitszeit: Wie Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung profitieren können

[4]

Die Forderung des europäischen Gerichtshofs (EuGH), ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, führte zu einer großen Diskussion. Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Fokus) zeigen, dass Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung profitieren: Zum einen sichert die Erfassung die Einhaltung der Standards gesunder Arbeitszeitgestaltung etwa hinsichtlich Expositionszeiten oder Zeit für Erholung. Zum anderen trägt die Erfassung zur Flexibilität von Beschäftigten bei.



[1] Beermann et al. 2019 ([Link](#))

[2] Mazmanian et al. 2013 ([Link](#)), Sewell & Taskin 2015 ([Link](#))

[3] Backhaus et al. 2021 ([Link](#))

[4] Backhaus & Nold 2022 ([Link](#))

Abschluss

Zusammenfassung

- „**Homeoffice**“-**Renaissance** in SARS-CoV-2-Pandemie vor allem in großen Unternehmen zukünftig wichtiger
- Entsprechend des Regelungsgrads bestehen einige **Chancen und Herausforderungen** für Beschäftigte
- **Hybrides Arbeiten** versucht die Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren
- Die **Herausforderungen, Risiken bzw. Gefährdungen** müssen im Betrieb adressiert werden (Gefährdungsbeurteilung), damit Beschäftigte nachhaltig sicher, gesund, d.h. motiviert und produktiv von zuhause arbeiten können
- **Arbeitszeiterfassung** hat eine Schutzwirkung für Beschäftigte und verhindert nicht, sondern ermöglicht erst zeitliche Flexibilität



Abschluss

Ausblick: Zukünftige Herausforderungen für den Arbeitsschutz

- **Abgrenzung der unterschiedlichen Formen im Betrieb^[1,3]**
- **„Unsichtbarkeit“ der Beschäftigten für den Arbeitsschutz^[1]**
- **„Auflösung des Betriebs“ → Betrieb als sozialer Ort^[2],
Betrieb als Arbeitsstätte und damit Gegenstand des
klassischen Arbeitsschutzes^[1]**
- **Entgrenzung von Ort und Zeit → Herausforderung
Arbeitszeitgestaltung und Erreichbarkeit^[1]**
 - Arbeitszeiterfassung (EuGH-Urteil 2019; BAG-Urteil 2022)^[3]
 - „Recht auf Mobiles Arbeiten“ (Mobile Arbeit Gesetz)^[4]
 - „Recht auf Nichterreichbarkeit“ (EU-Parlament)^[5]



[1] Backhaus et al. 2021 ([Link](#)); ILO 2021 ([Link](#)) [2] Rat der Arbeitswelt 2021 ([Link](#))

[3] EuGH-PM vom 14.05.2019 ([Link](#)); BAG-PM vom 13.09.2022 ([Link](#)) 34

[4] Referentenentwurf ([Link](#)) [5] Eurofound 2019 ([Link](#))



**Vielen Dank – haben Sie
Fragen, Anregungen?**

Nils Backhaus

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Gruppe 1.1 „Arbeitszeit und Flexibilisierung“**

**Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund**

backhaus.nils@buaa.bund.de



**@noelsen
@ArbeitszeitDACH**



Nils Backhaus



www.buaa.de/Mobile-Arbeit

Literatur der BAuA

[1]

Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?

baua: Bericht kompakt

In der Corona-Krise, insbesondere in der Zeit der strengen Kontaktbeschränkungen, haben viele Betriebe die Arbeit von zuhause genutzt, um die Hygiene- und Abstandsregeln einhalten zu können und die Anwesenheit in den Betrieben zu entzerrern. Der Anteil Beschäftigter, die zuhause arbeiten, hat dadurch in vielen Betrieben stark zugenommen (Bellmann et al., 2020). Die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beauftragte Erhebungsstudie zeigt, dass viele Betriebe auch nach der Corona-Krise von Homeoffice nutzen und ausbauen wollen. Dabei sehen sie Vorteile für Flexibilität, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, und hoffen, dass sich die Arbeitgeberattraktivität nicht mindert. Dort, wo Homeoffice weniger verbreitet ist, wird in vielen Fällen die Tätigkeit der Beschäftigten als ein Nachteil für die Arbeit von zuhause angesehen.

Arbeit von zuhause in der SARS-CoV-2 Pandemie

Die starke Ausbreitung des neuartigen Coronavirus sowie die steigenden Zahlen an COVID-19-Infektionen stellen den Arbeits- und Infektionsschutz in den Betrieben vor große Herausforderungen. Eine Möglichkeit, Kontakte auf dem Arbeitsplatz zu reduzieren, ist die Arbeit von zuhause – z. B. in Form von Homeoffice, Telearbeit oder Mobilem Arbeiten (MAuA & Arbeitsschutz der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2020). So hat ein Viertel der Betriebe Homeoffice als konkrete Maßnahme zum Arbeits- und Infektionsschutz ergriffen (Böhmke, Seidelmüller & Puhlan, 2020). Außerdem vereinfacht die Arbeit von zuhause die Betreuung bei (zeitweiligen) Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (Bujard et al., 2020). Dies führte dazu, dass insbesondere in der Zeit der strengen Kontaktbeschränkungen im März und April 2020 ein deutlich höherer Anteil an Beschäftigten von zuhause aus arbeitete (Böhmke et al., 2020; Blumig, Hipp & Murnies, 2020; Lundeboom, 2020) und viele Betriebe die Voraussetzungen dafür geschaffen haben (Bellmann et al., 2020). Die Mehrheit der Beschäftigten, die zu der Zeit von zuhause gearbeitet haben, tat dies auch in deutlich höherem Ausmaß als zuvor (Froedmann et al., 2020). Mit dem Ziel, die aktuellen Herausforderungen für Betriebe näher zu analysieren, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine repräsentative Panelbefragung von Privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von Privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld befragt. Die Ergebnisse werden in der vierten Befragungswelle aus Sicht der Betriebe vor der Krise und nach den Kontaktbeschränkungen im Fragezeitraum (Oktober 2020) dargestellt. In dieser Befragungswelle wurde auch die Arbeit von zuhause nach der Krise erfragt. In der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter von 1.100 Betrieben in Deutschland teil.

Betriebe: Pläne zum zukünftigen Anteil an Beschäftigten von zuhause
Erste Analysen zur Vorbereitung der Corona-Krise zeigten, dass der Anteil an Beschäftigten, die zuhause arbeiten, in den Betrieben vor der Krise deutlich niedriger war als nach der Krise. Die Mehrheit der Beschäftigten, die zu der Zeit von zuhause gearbeitet haben, tat dies auch in deutlich höherem Ausmaß als zuvor (Froedmann et al., 2020). Mit dem Ziel, die aktuellen Herausforderungen für Betriebe näher zu analysieren, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine repräsentative Panelbefragung von Privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von Privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld befragt. Die Ergebnisse werden in der vierten Befragungswelle aus Sicht der Betriebe vor der Krise und nach den Kontaktbeschränkungen im Fragezeitraum (Oktober 2020) dargestellt. In dieser Befragungswelle wurde auch die Arbeit von zuhause nach der Krise erfragt. In der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter von 1.100 Betrieben in Deutschland teil.



[2]

[3]

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland

baua: Bericht kompakt

Die zunehmenden Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es vielen Beschäftigten, ihre Arbeit unabhängig von einem festen Arbeitsplatz zu verrichten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil an Beschäftigten über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügt (12 Prozent). Bei diesen handelt es sich um einen Teil der Beschäftigten, die zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung zuhause arbeiten (31 Prozent). Bei dieser Gruppe überwiegen die belastenden Arbeitsbedingungen häufig auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher.

Die Datengrundlage für die im Folgenden dargestellten Ergebnisse ist die zweite Erhebungswelle der BAuA-Arbeitszeitbefragung, einer repräsentativen Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland. Es wurden Daten von 8.767 abhängig Beschäftigten im Alter von 15-65 Jahren ausgewertet (vgl. Häring et al., 2018). Den Schwerpunkt der Analyse bildet die betriebliche Vereinbarung zur Telearbeit mit dem Arbeitgeber. Dazu wurde erhoben, ob die Befragten mit dem Arbeitgeber Telearbeit oder Homeoffice vereinbart haben. Dies wird im Folgenden als „Telearbeit“ bezeichnet, auch wenn es sich im Einzelfall nicht zwingend um eine an der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Abs. 7) orientierte Vereinbarung handeln muss. Zusätzlich wurde danach gefragt, ob die Beschäftigten auch ohne eine Vereinbarung oder über die Vereinbarung hinaus von zuhause arbeiten.

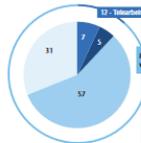


Abb. 1 Verteilung von Telearbeit und Vereinbarung in Prozent, n = 8.739

Verbreitung und Ausmaß
Im Jahr 2017 hatten 12 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit vereinbart (zum Vergleich: 2015 9 Prozent). 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten mindestens einen Tag in der Woche in Telearbeit. Auch ohne Vereinbarung wird, zumindest gelegentlich, von zuhause gearbeitet. Dies trifft etwa auf ein Drittel (31 Prozent) aller Beschäftigten zu (vgl. Abb. 1). Allerdings gibt es auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer Telearbeitsvereinbarung an, über diese Vereinbarung hinaus von zuhause zu arbeiten. Dabei deutet sich an, dass das Arbeiten von zuhause möglicherweise weiter verbreitet ist als es die Zahlen zu Telearbeit zunächst vermuten lassen.

Wer arbeitet in Telearbeit bzw. über die Vereinbarung hinaus von zuhause?
Die Möglichkeit zur Telearbeit ist stärker verbreitet bei Tätigkeiten mit geringeren Tätigkeitsanforderungen, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern. So kommt Telearbeit am häufigsten in der Informations- und Kommunikationsbranche vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher verweist es nicht, dass Männer häufiger Telearbeit vereinbart haben als Frauen (14 vs. 10 Prozent). Bei Teilzeitarbeitenden, unter denen vornehmlich Frauen zu finden sind, kommt Telearbeit deutlich seltener vor als bei Vollzeitbeschäftigten.



[4]

[5]

Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken

baua: Bericht

Orts- und zeitflexibel arbeiten

Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte

baua: Bericht



[1] Backhaus et al., 2020 ([Link](#))

[4] Wöhrmann et al., 2020 ([Link](#))

[2] Backhaus et al., 2019 ([Link](#))

[5] Beermann et al., 2017 ([Link](#))

[3] BAuA, 2020 ([Link](#))

Tipps und Links

– Informationen und Links der Unfallversicherungsträger

- VBG (2020): Arbeit im Homeoffice gesund gestalten ([Link](#))
- VBG (2020): Gesund arbeiten am PC: Testen Sie Ihren Arbeitsplatz ([Link](#))
- DGUV/VBG (2021): FBVW-402 Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie ([Link](#))
- DGUV/VBG (2018): Telearbeit - Gesundheit, Gestaltung, Recht ([Link](#))
- DGUV: DGUV Information 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze (Kap. 9: Telearbeit / Mobiles Arbeiten) ([Link](#))
- DGUV/IAG: CHECK-UP-Homeoffice (Langversion: [Link](#), Kurzversion: [Link](#))
- FAQs der Unfallkassen: z. B. UK Hessen ([Link](#)), UKBW ([Link](#))
- UVB (2021): UVB 9040 Telearbeit, Mobiles Arbeiten und Homeoffice ([Link](#))
- BG RCI (2020): Sicherheitskurzgespräch (SKG) 041 Homeoffice. (Folien: [Link](#), Anwendungshinweise: [Link](#))
- BG RCI (2021): Kurz und bündig (KB) 032 Corona Pandemie, Psychische Belastungen ([Link](#))



Tipps und Links

– BAuA

- FAQ: Arbeitsplatz/Arbeitszeit (Homeoffice) ([Link](#)), Schnittstelle Privatleben/Beruf ([Link](#)), Virtuelle Zusammenarbeit ([Link](#))
- Portal Gefährdungsbeurteilung auf der BAuA-Seite ([gefaehrdungsbeurteilung.de](https://www.berufsaerzte.de/portal/verhaltensbeurteilung))
- INQA Schwerpunktseite Homeoffice ([Link](#))

– Hans-Böckler-Stiftung

- Themenseite Homeoffice mit Studien, Podcast, Medien, Links ([Link](#))
- Praxiswissen Betriebsvereinbarungen (PDF, [Link](#))

– Weitere Anbieter

- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) (2019) Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit ([Link](#))
- Tipps vom LIA.nrw: Gesund und produktiv im Homeoffice ([Link](#))

