

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

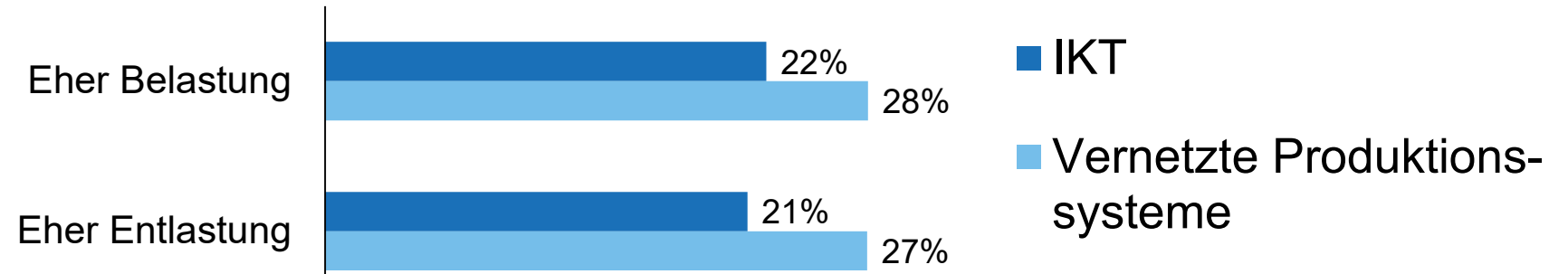


# Wandel der Arbeitswelt

## Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?

**Belastung vs.  
Entlastung**

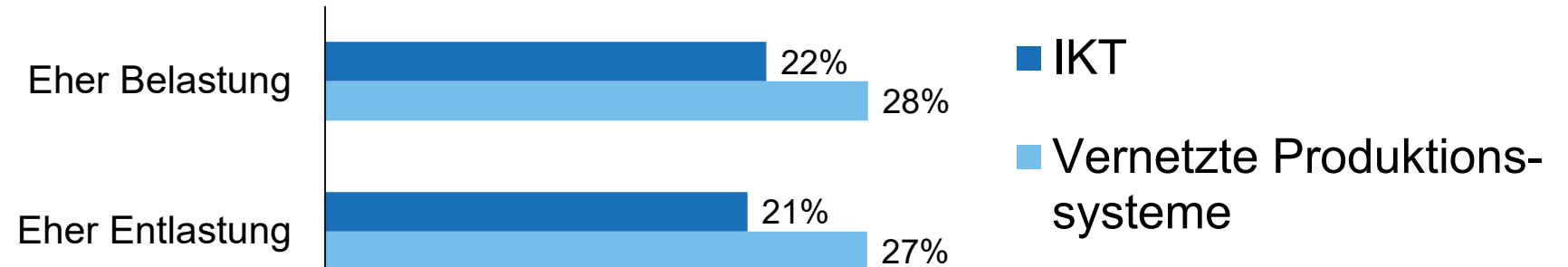


# Wandel der Arbeitswelt

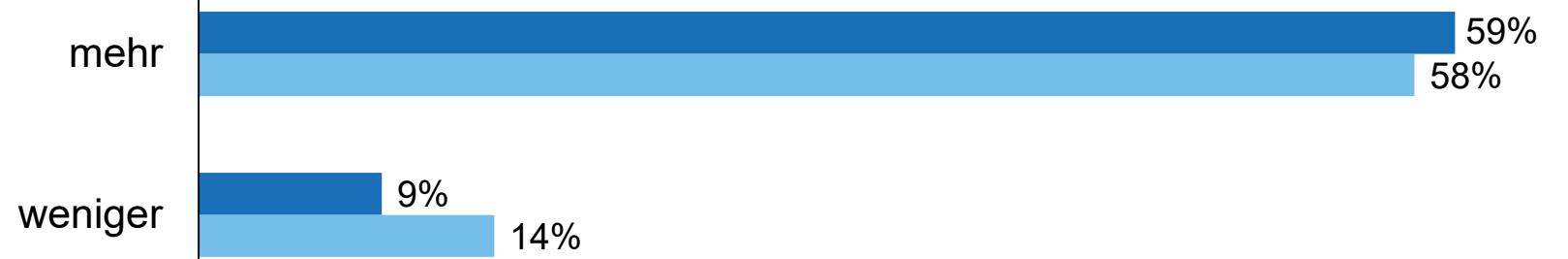
## Wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

... aus Sicht der Beschäftigten?

### Belastung vs. Entlastung



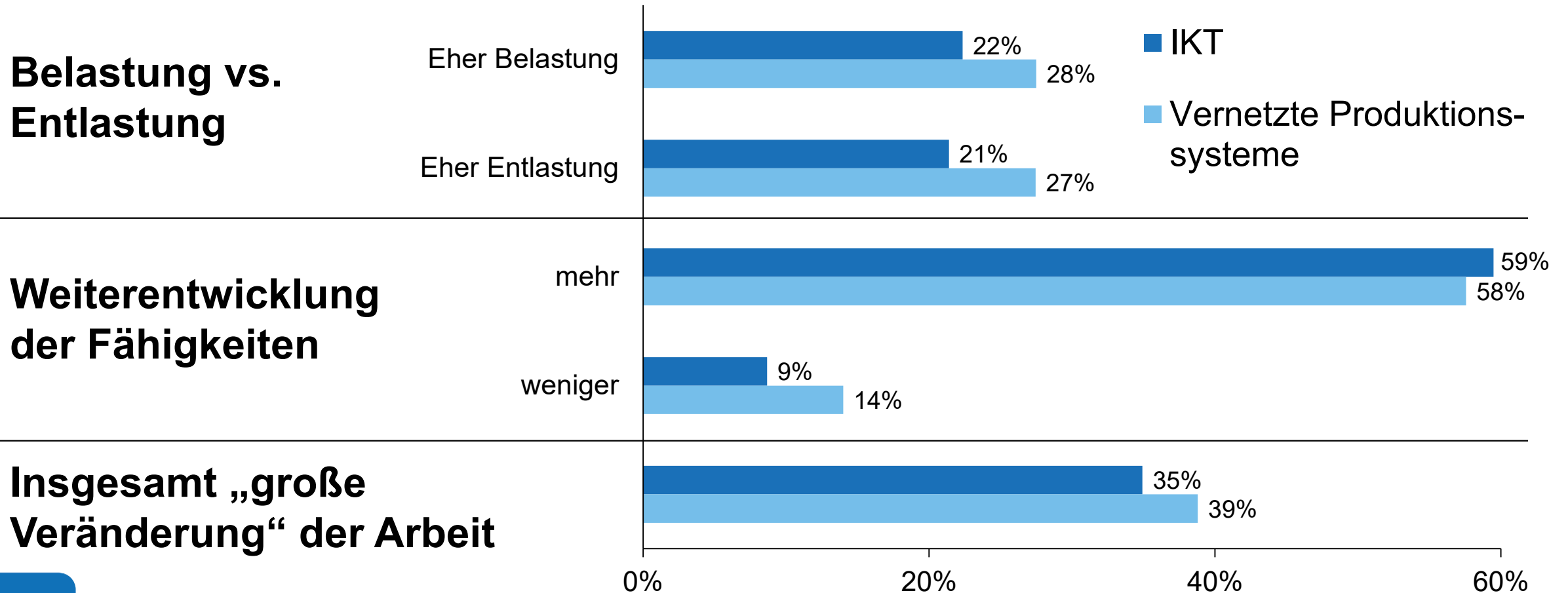
### Weiterentwicklung der Fähigkeiten



# 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
<b>Stressoren</b>	Arbeitsintensität, Zeit- und Leistungsdruck, Informationsflut	▲	▼
	Zeitliche Entgrenzung, lange Arbeitszeiten, kurze Ruhezeiten und Überstunden	▲	—
<b>Ressourcen</b>	Handlungs- und Entscheidungsspielräume (auch zeitlich)	▼	▲
	Soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte	▼	▲
➔ <b>Gesundheit, Wohlbefinden, Zufriedenheit und Erholung</b>		▼	▲





# Ortsflexibles Arbeiten



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

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



[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](#)),

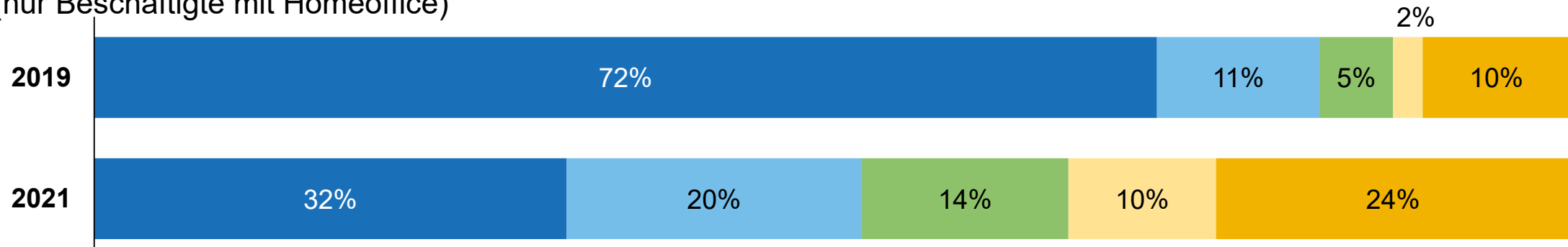
[6] Backhaus et al., 2020 ([Link](#))

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

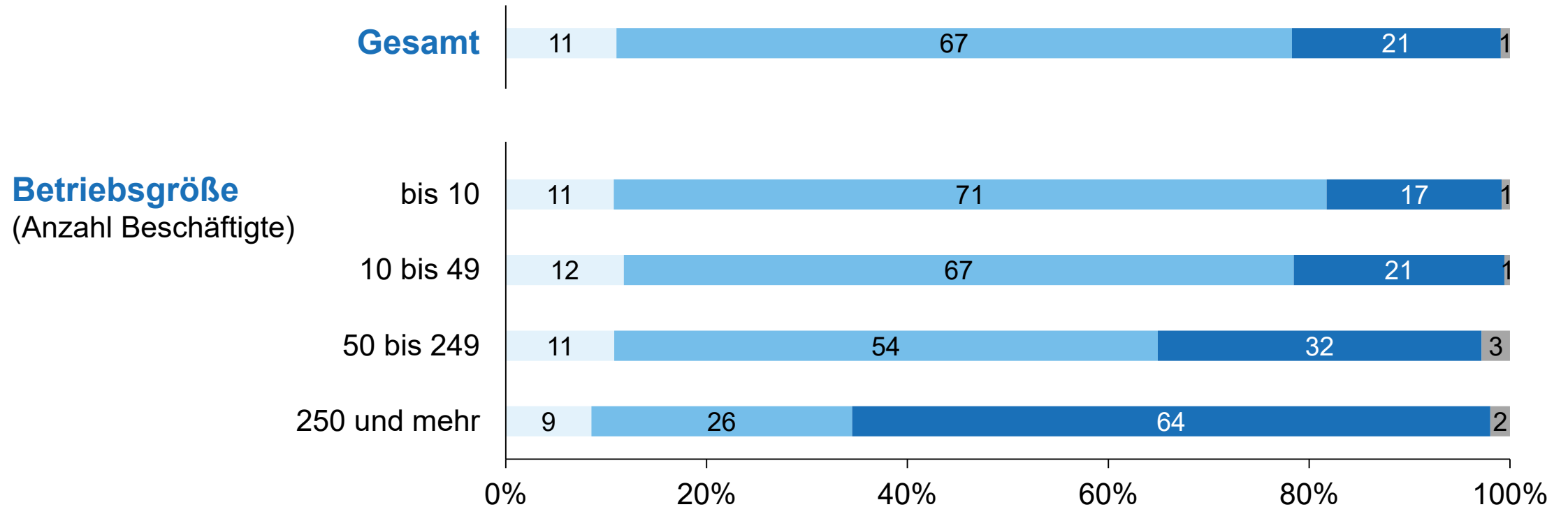
## Tatsächliche Häufigkeit Homeoffice in Tagen pro Woche (nur Beschäftigte mit Homeoffice)



## 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!



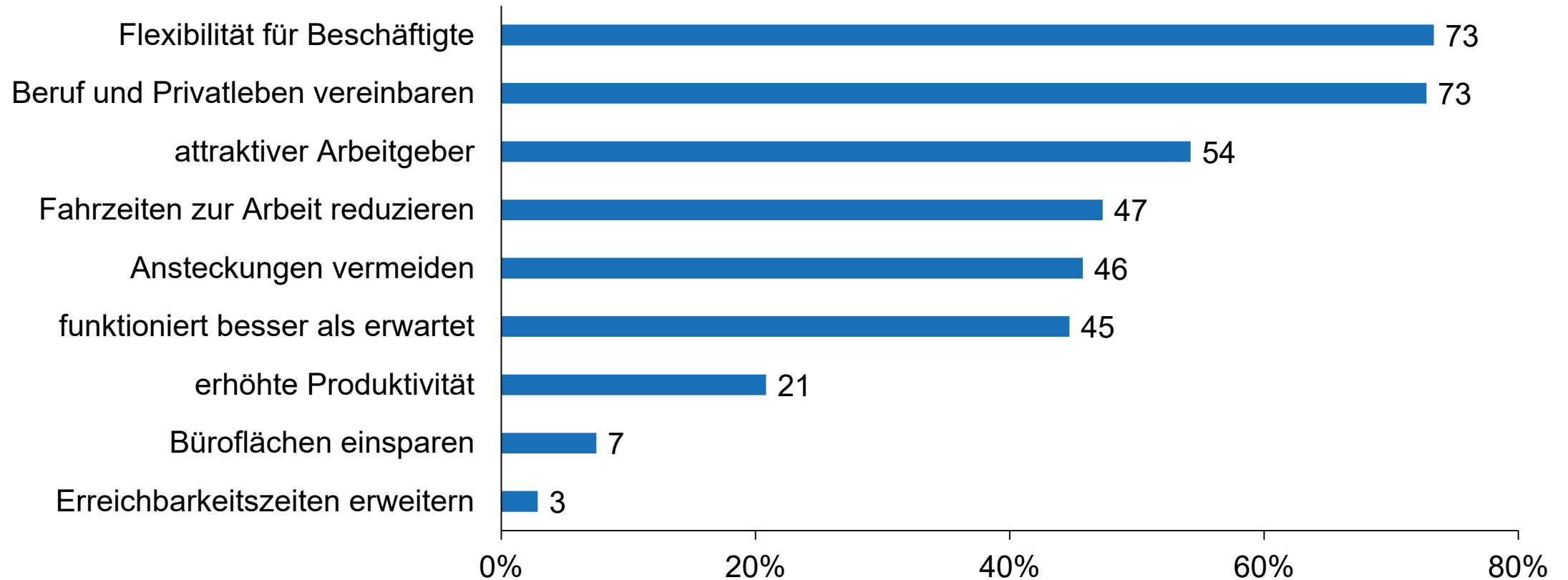
**Möchten Sie Homeoffice  
im Vergleich zur Zeit  
vor der Krise...**

- ... 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<sup>[1]</sup>



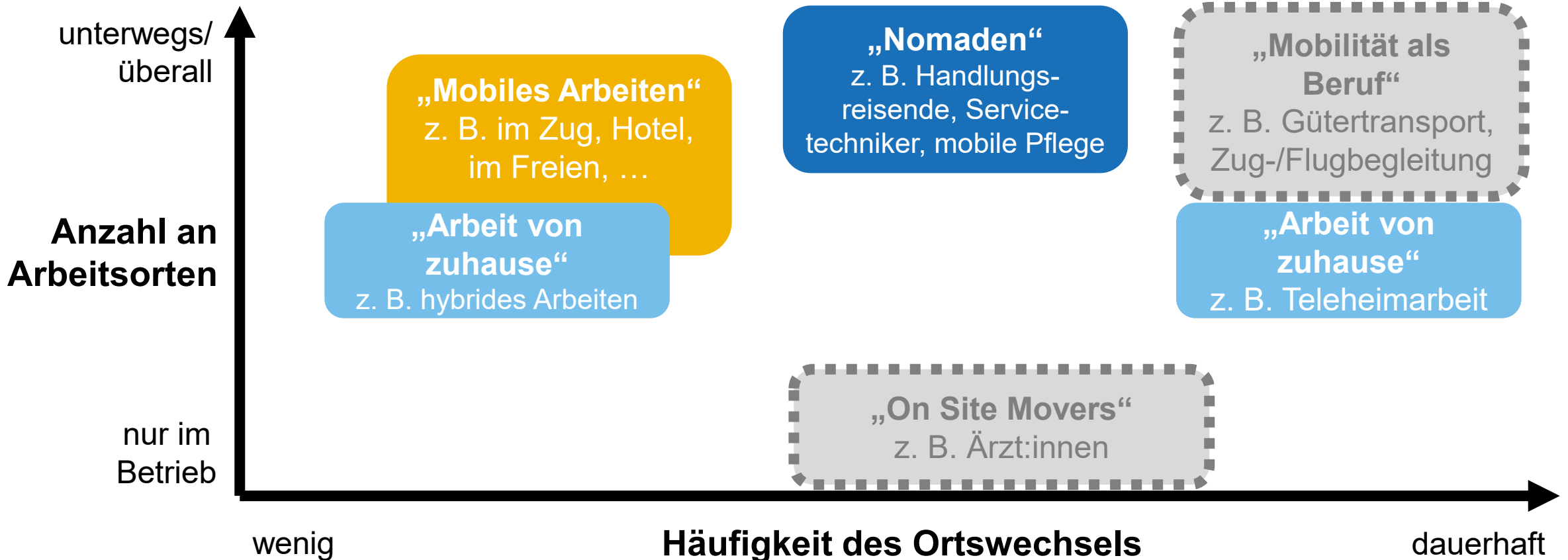
<sup>1</sup>Backhaus et al., 2020 ([Link](#)), Anteilswerte, nur für Betriebe, die Homeoffice ausbauen wollen  
(hochgerechnet auf Basis von  $271 \leq n \leq 272$  Betrieben)

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

- **Digitalisierung:** Zunahme ortsunabhängiger Arbeitsplätze
  - „remote first“?
- **Dekarbonisierung, Klimawandel:** CO<sub>2</sub>-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<sup>[1,2]</sup>

- **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<sup>[2,3]</sup>

- **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<sup>[3]</sup>

- **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<sup>[1]</sup>

Mehr Zeit / Autonomie /  
Flexibilität für Beschäftigte<sup>[1-3]</sup>

Höhere Vereinbarkeit  
von Privatleben und Beruf<sup>[1-3]</sup>

Weniger Störungen /  
konzentrierteres Arbeiten<sup>[1-2,4]</sup>

Höhere Produktivität<sup>[4,5]</sup>

Stressreduktion, hohe Zufriedenheit /  
Motivation, höhere Gesundheit<sup>[1-3,6-8]</sup>

## Nachteile

Weniger Bewegung /  
häufiges Sitzen<sup>[9]</sup>

Räumliche / zeitliche Entgrenzung  
von Privatleben und Beruf<sup>[2-6]</sup>

Arbeitsextensivierung / -intensivierung<sup>[1-3,5,10]</sup>

Isolation / Sichtbarkeit<sup>[1,3,4-6]</sup>

Selbstgefährdung<sup>[11]</sup>

Arbeitsplatzergonomie<sup>[12-14]</sup>  
(insbes. beim Mobilien Arbeiten)

Nicht-Abschalten-Können, geringere  
Erholung, geringere Gesundheit<sup>[1-3, 6,7]</sup>

[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 Konzentration

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 / langes Sitzen [9]

Belastung / Stress [2-6]

Isolation / Vereinsamigung [1-3,5,10]

Erreichbarkeit [1,3,4-6]

Belastung [11]

Wirtschaftlichkeit [12-14]

Weniger soziale Interaktion (Isolation)

Belastung, geringere

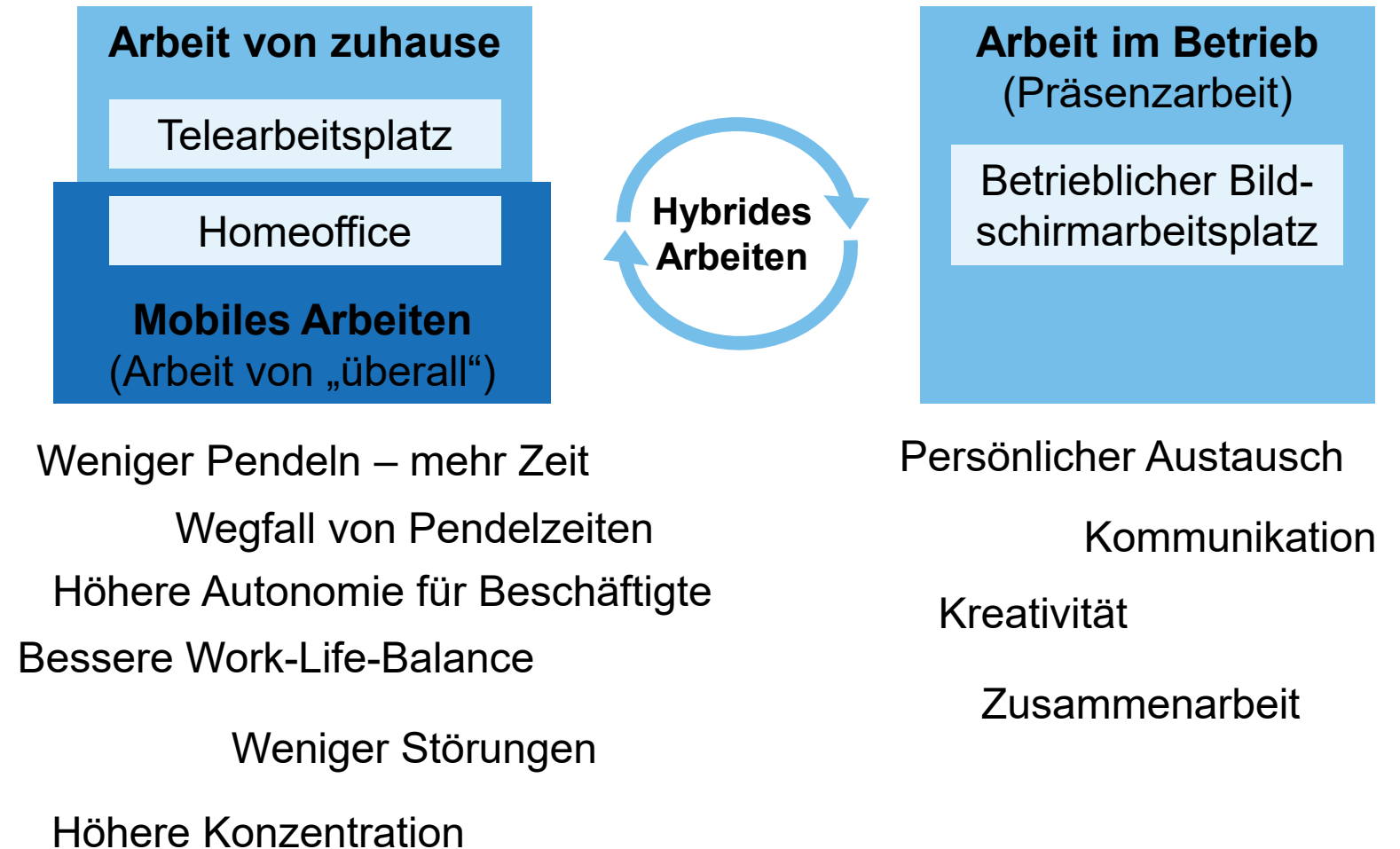
Erholung, geringere Gesundheit [1-3, 6,7]

[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](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<sup>[1]</sup>
- 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“<sup>[2]</sup>

### Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Nils Backhaus<sup>1</sup>, Louisa-Katharina Stein<sup>1</sup>, Ines Entgelmeier<sup>1</sup>

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



[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](mailto:backhaus.nils@buaa.bund.de)**



**@noelsen  
@ArbeitszeitDACH**



**Nils Backhaus**



[www.buaa.de/Mobile-Arbeit](http://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 Befragung der Corona-Krise zeigt an, dass viele Betriebe auch nach der Corona-Krise von Homeoffice nutzen oder 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 Vorteil für die Arbeit von zuhause angesehen.

### Arbeit von zuhause in der SARS-CoV-2 Pandemie

Die starke Ausbreitung des neuartigen Coronavirus bzw. 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 (BAuA & Arbeitsschutz Ausschüsse im BMAS, 2020). So hat ein Viertel der Betriebe Homeoffice als konkrete Maßnahme zum Arbeits- und Infektionsschutz ermöglicht (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; Lundsford, 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 (Frodermann 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 mehrstufige Erhebungsreihe durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld befragt. Die vorliegende Befragungsergebnisse wurden aus Sicht der Betriebe vor der Corona-Krise erhebt. Im Fragebogenzeitraum (Oktober 2020) wurden die Betriebe nach ihrer Bereitschaft, die Arbeit von zuhause nach der Corona-Krise zu ermöglichen, befragt. In der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter von 1.100 Betrieben in Deutschland teil.

**Betriebe: Pläne zum zukünftigen von zuhause**  
Erste Analysen zur Vorbereitung der Corona-Krise zeigen, dass der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeit bekommen, von zuhause zu arbeiten, in der Corona-Krise deutlich zugenommen ist. Die Mehrheit der Betriebe, die zu der Zeit von zuhause gearbeitet haben, tat dies auch in deutlich höherem Ausmaß als zuvor (Frodermann 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 mehrstufige Erhebungsreihe durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld befragt. Die vorliegende Befragungsergebnisse wurden aus Sicht der Betriebe vor der Corona-Krise erhebt. Im Fragebogenzeitraum (Oktober 2020) wurden die Betriebe nach ihrer Bereitschaft, die Arbeit von zuhause nach der Corona-Krise zu ermöglichen, befragt. 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 erledigen. 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 eine Vereinbarung zur Telearbeit, die die Arbeitszeiten und -belastungen (z. B. Überstunden oder erweiterter Erreichbarkeit) der Beschäftigten regelt. Ein großer Teil der Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung zuhause (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.

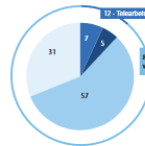


Abb. 1 Verteilung von Telearbeit und Homeoffice in Prozent, n = 8.739

**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. Homeoffice?**  
Die Möglichkeit zur Telearbeit ist von der Tätigkeit abhängt. Telearbeit ist am häufigsten bei Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern, verbreitet. So kommt Telearbeit am häufigsten in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie in der Wirtschaftsprüfungstätigkeit vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher verwendet 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](#))



