

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin



# Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? Gestaltungsempfehlungen und Herausforderungen aus Sicht des Arbeitsschutzes

Nils Backhaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Regionales Arbeitsschutzforum Schleswig-Holstein

Kiel

09.11.2022



# Mobiles Arbeiten: „Homeoffice“ ...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](#))

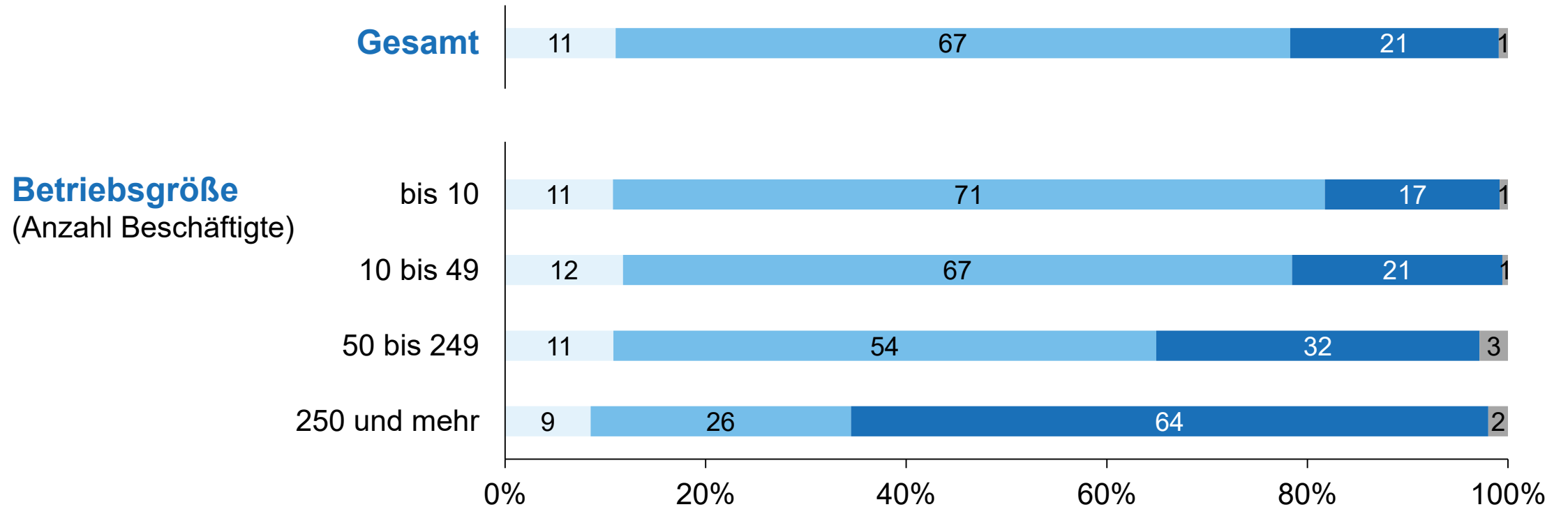
[3] Bonin et al., 2020 ([Link](#)),

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

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

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

# Mobiles Arbeiten: „Homeoffice“ ... gekommen um zu bleiben



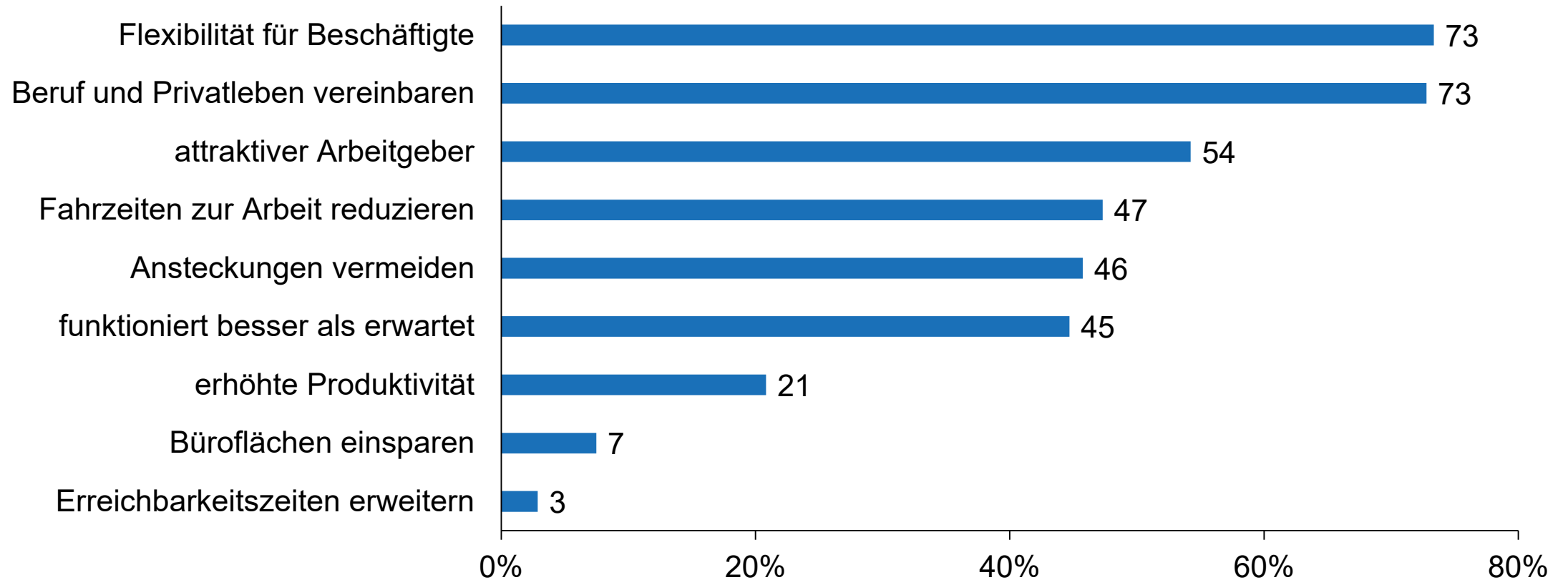
**Möchten Sie Homeoffice  
im Vergleich zur Zeit  
vor der Krise...**

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



# Arbeit von zuhause ... 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)



# Begriffe (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**



**Arbeitsschutzgesetze haben bei allen Formen Gültigkeit!  
Insbes. ArbSchG, ArbZG, SGB VII, ...**

[1] § 2 Abs. 7 [ArbStättV](#)

[2] Wiss. Dienst Bundestag, [Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten](#) 7

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



# Arbeit von zuhause (Rechtliche) Abgrenzung und Definition



## Allgemeines Arbeitsschutzrecht gilt 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





# Arbeiten von zuhause (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** erstreckt
- Bislang 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 (Ergänzung von Abs. 1: [Link](#))
- **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 und im Betrieb)

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



# Mobiles Arbeiten: „Homeoffice“ ...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?



- 2 -

Bearbeitungsstand: 31.08.2022 14:17

6. das **Angebot** gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,

- 1 -

Bearbeitungsstand: 31.08.2022 14:17

## Regierungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

(Corona-ArbSchV)

Vom ...

und des § 18 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 des Arbeitsschutzgesetzes, der [...] geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

#### Ziel und Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.



[Link](#) zur Verordnung

baua:

# Mobiles Arbeiten

## ...Gesetzesvorhaben und Koalitionsvertrag

### – Mobiles Arbeiten Gesetz (MAG)

- 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



[1] Referentenentwurf, abgerufen im Expertenforum Arbeitsrech ([Link](#)) 11  
[2] Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP ([Link](#))

# Mobile Arbeit: 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



# Mobile Arbeit: Chancen, Risiken, Gestaltungsanforderungen

## Vorteile

Kürzere Pendelzeiten<sup>[1]</sup>

Mehr Flexibilität<sup>[11]</sup>

Höhere Vereinbarkeit von Privatleben

Weniger Konzentration

Höhere Produktivität

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

## Betriebliche Gestaltung

Vereinbarungen<sup>[1,2]</sup>

Freiwilligkeit / Verhandelbarkeit<sup>[3]</sup>

Unternehmenskultur<sup>[3]</sup>

Ausmaß / Intensität<sup>[1-3]</sup>

Arbeitszeitgestaltung / Erreichbarkeit<sup>[1-3]</sup>

Überwachung<sup>[4]</sup> / Datenschutz- und -sicherheit<sup>[5]</sup>

Technische Rahmenbedingungen (Ergonomie, Usability) und Arbeitsplatzgestaltung<sup>[6]</sup>

## Nachteile

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

Belastung / Stress<sup>[2-6]</sup>

Isolation / Vereinsamigung<sup>[1-3,5,10]</sup>

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

Belastung<sup>[11]</sup>

Wirtschaftlichkeit<sup>[12-14]</sup>

Weniger soziale Interaktion (Isolation)

Belastung, geringere

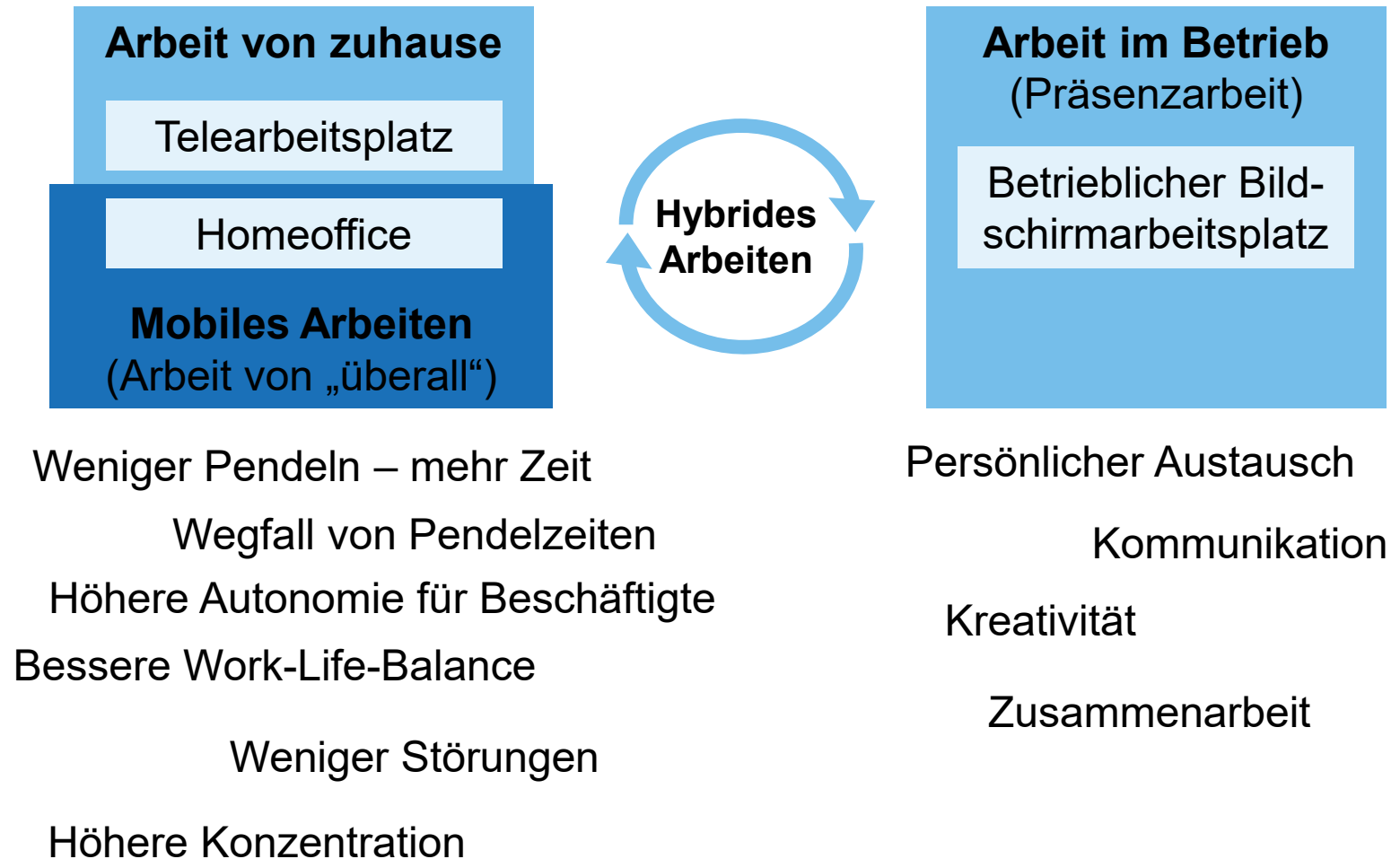
Erholung, geringere Gesundheit<sup>[1-3, 6,7]</sup>

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



# „Hybrides Arbeiten“ Das beste aus beiden Welten?[1]

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



# Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

## 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](#))

Kategorie	MINIMAL	FUNKTIONAL	OPTIMAL
Beispiele für mobile Arbeitsplätze			
Arbeitsfläche des Schreibtisches	800 x 600 mm nicht höhenverstellbar Höhe 740 ± 20 mm	1200 x 800 mm nicht höhenverstellbar Höhe 740 ± 20 mm	1600 x 800 mm höhenverstellbar
Beinraumbreite	mindestens 600 mm	mindestens 850 mm	mindestens 850 mm empfohlen 1200 mm
Beinraumtiefe	600 mm	800 mm	800 mm
Arbeitsstuhl	Esszimmer- oder Besucherstuhl	Esszimmer- oder Besucherstuhl	Bürodrehstuhl mit entsprechenden Rollen
Freie Bewegungsfläche am mobilen Arbeitsplatz	800 x 800 mm	1200 x 800 mm	1600 x 1000



# 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

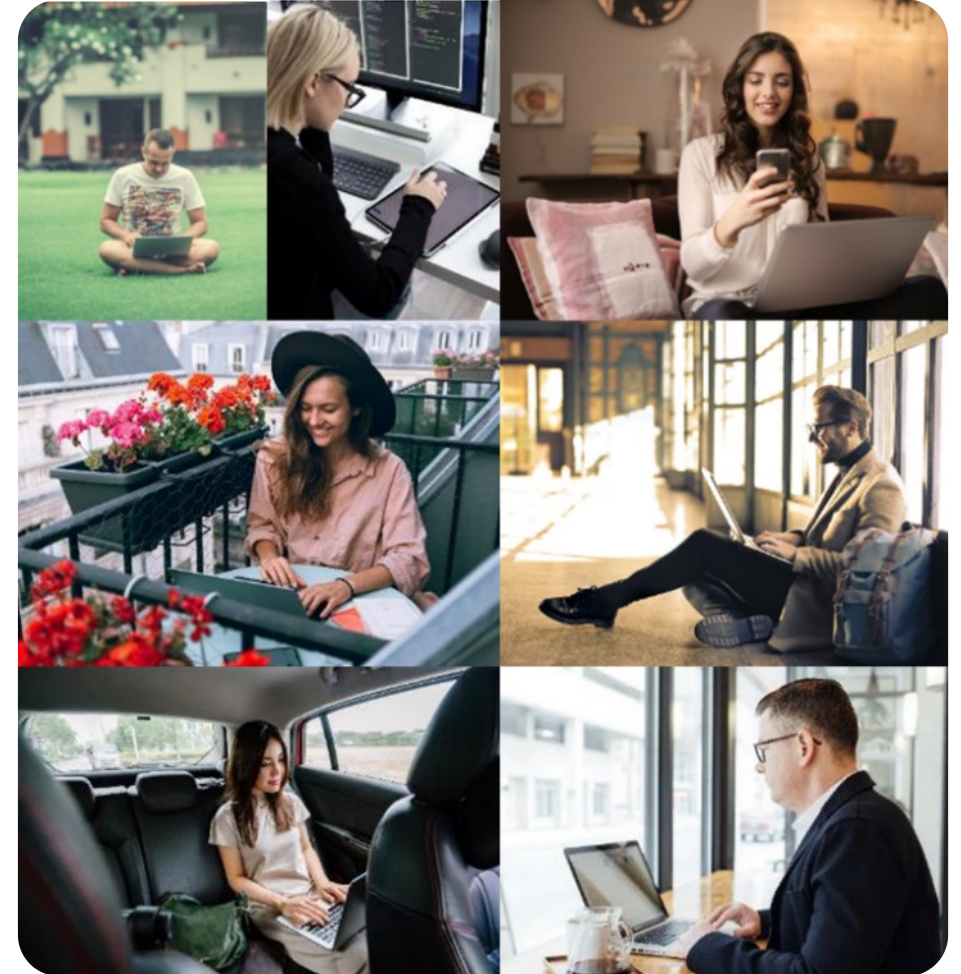
z. B. Coworking Spaces, Telearbeitszentren, Büros bei Geschäftskontakten vor Ort, Schreibtisch im Hotel

- 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



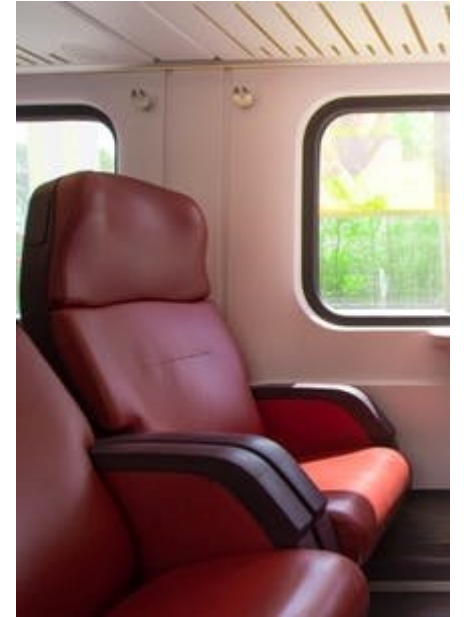


# Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

## 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



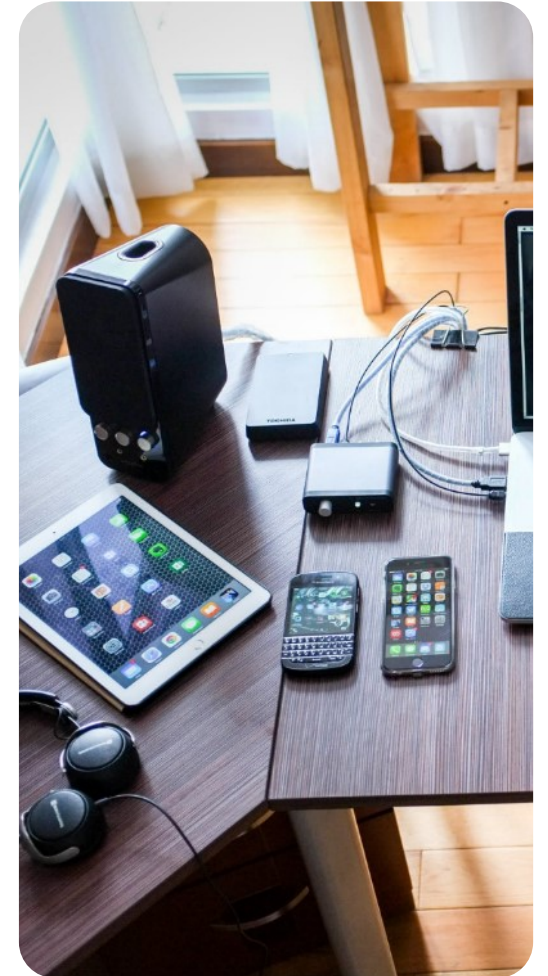
# Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Telearbeit...

## 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



Presse und Information

[1]

Gerichtshof der Europäischen Union  
**PRESSEMITTEILUNG Nr. 61/19**  
Luxemburg, den 14. Mai 2019

Urteil in der Rechtssache C-55/18  
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank  
SAE

**Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann**

**13.09.2022**

35/22 - Einführung elektronischer Zeiterfassung -  
Initiativrecht des Betriebsrats

[2]

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund



[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 Arbeitszeit- erfassung 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](#)) 27

[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**



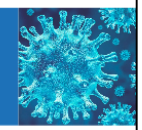
[www.buaa.de/Mobile-Arbeit](http://www.buaa.de/Mobile-Arbeit)



# 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, arbeiten viele Beschäftigte von zuhause aus. Diese Arbeit von zuhause ist in vielen Betrieben etabliert worden und wird in Zukunft weiter verbreitet sein. Die meisten Beschäftigten arbeiten jedoch weiterhin überwiegend in der Regelarbeitsstätte, wobei die Erreichung von zuhause aus für viele Tätigkeiten nicht möglich ist. Dies ist insbesondere bei den Dienstleistungen und im Einzelhandel der Fall. In der Dienstleistungsbranche und im Einzelhandel ist die Erreichung von zuhause aus für viele Tätigkeiten nicht möglich. In der Dienstleistungsbranche und im Einzelhandel ist die Erreichung von zuhause aus für viele Tätigkeiten nicht möglich. In der Dienstleistungsbranche und im Einzelhandel ist die Erreichung von zuhause aus für viele Tätigkeiten nicht möglich.

Arbeit von zuhause in der SARS-CoV-2 Pandemie Die starke Ausbreitung des neuartigen Coronavirus bzw. die steigenden Zahlen an COVID-19-Infektionen stellen die Arbeits- und Infektionsschutz in den Betrieben vor große Herausforderungen. Eine Möglichkeit, Kontakte auf dem Arbeitsweg, aber auch im Betrieb, einzuschränken, ist die Arbeit von zuhause – z. B. in Form von Homeoffice, Telearbeit oder Mobilem Arbeiten (MAuA & Arbeitsschutz aus der Sicht der Betriebe vor der Corona-Krise im BMAS, 2020). So hat ein Viertel der Betriebe Homeoffice als konkrete Maßnahme zum Arbeits- und Infektionsschutz ermöglicht (Böbel, Siedelwiler & Puhlan, 2020). Außerdem vereinfacht die Arbeit von zuhause die Betreuung bei (zeitweiligen) Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (Bjard 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 (Böbel et al., 2020; Blomig, Hipp & Mannes, 2020; Lundsund, 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 (Friedemann 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 Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BAuA) eine mehrstufige Erhebungsreihe durch. Alle drei Wachen sind eine repräsentative Erhebung von privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld. Die zweite Erhebungswelle wurde aus Sicht der Betriebe vor der Corona-Krise Kontaktbeschränkungen im Fragezeitraum (Oktober 2020) wurden die Betriebe nach ihrer Bereitschaft der Arbeit von zuhause nach der Corona-Krise zu befragen. Die Ergebnisse sind in den folgenden Kapiteln dargestellt. Die Ergebnisse sind 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.



[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 Arbeitsort zu erledigen. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil an Beschäftigten über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügt (12 Prozent). Bei diesen haben etwa ein Drittel (31 Prozent) keine, sondern eine selbstbestimmte Arbeitszeiten oder soziale Unterstützung durch Kollegen und Belastungen (z. B. Überstunden oder erweiterter Erreichbarkeit) die Waage. Der größte Teil der Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung von zuhause aus (31 Prozent). Bei dieser Gruppe überwiegen die belastenden Arbeitsbedingungen häufig auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher.

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.

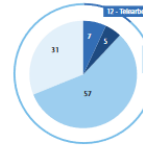


Abb. 1 Verteilung von Telearbeit und Vereinbarung in Prozent, n = 8.739

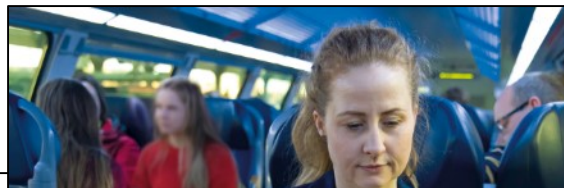
Wer arbeitet in Telearbeit bzw. über die Vereinbarung hinaus? Die Möglichkeit zur Telearbeit ist von der Tätigkeit, dem Beruf und der Qualifikation abhängig. Telearbeit ist am häufigsten bei Tätigkeiten mit hohem Qualifikationsniveau zu finden. So kommt Telearbeit am häufigsten bei Tätigkeiten mit hohem Qualifikationsniveau vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher verunsichert es nicht, dass Männer häufiger Telearbeit vereinbaren als Frauen (14 vs. 10 Prozent). Bei Teilzeitarbeitern, unter denen vornehmlich Frauen zu finden sind, kommt Telearbeit deutlich seltener vor als bei Vollzeitbeschäftigten.

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 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.



[4]

[5]



## Orts- und zeitflexibel arbeiten

Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis



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

baua: Bericht



## Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken

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/verhaltensrichtlinien/verhaltensrichtlinien-gefaehrdungsbeurteilung))
- 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](#))

