

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Ortsflexibles Arbeiten und Arbeitszeit: Herausforderungen für den Arbeitsschutz

RAK-Fortbildungsveranstaltung
27.06.2019, Hildesheim

Dr. Nils Backhaus
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Gruppe 1.1 „Wandel der Arbeit“

Agenda

I. Ortsflexibles Arbeiten: Überblick

II. Erkenntnisse zu Auswirkungen ortsfesten Arbeitens

- a. Telearbeit / Homeoffice
- b. Mobiles Arbeiten

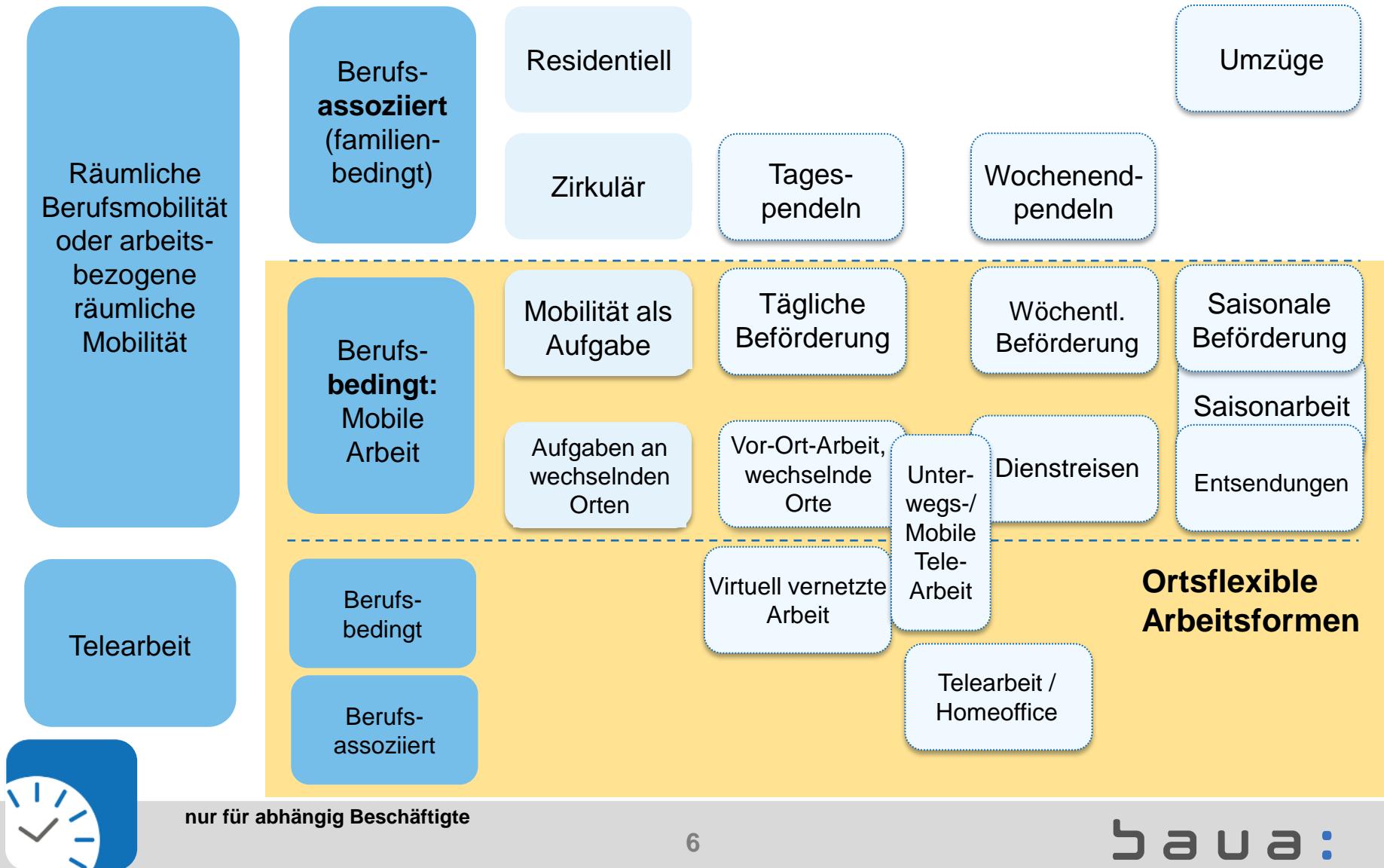
III. Zeitflexibilität

- a. Flexibilitätsmöglichkeiten und –anforderungen
- b. Arbeitszeiterfassung (EuGH-Urteil)



I. Ortsflexible Arbeiten: Überblick

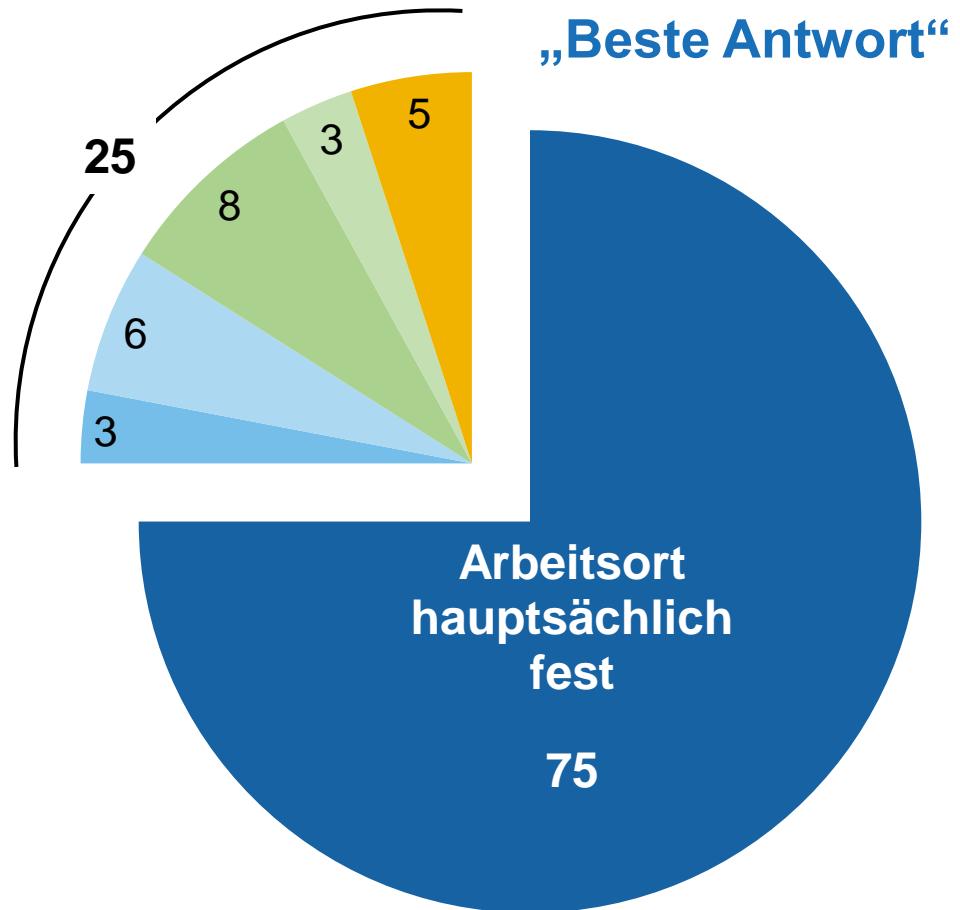
Ortsflexibles Arbeiten: Ein weites Feld...



Ortsflexibles Arbeiten: Verbreitung von Mobilitätsformen

Hauptsächlich mobile Arbeit / wechselnde Arbeitsorte

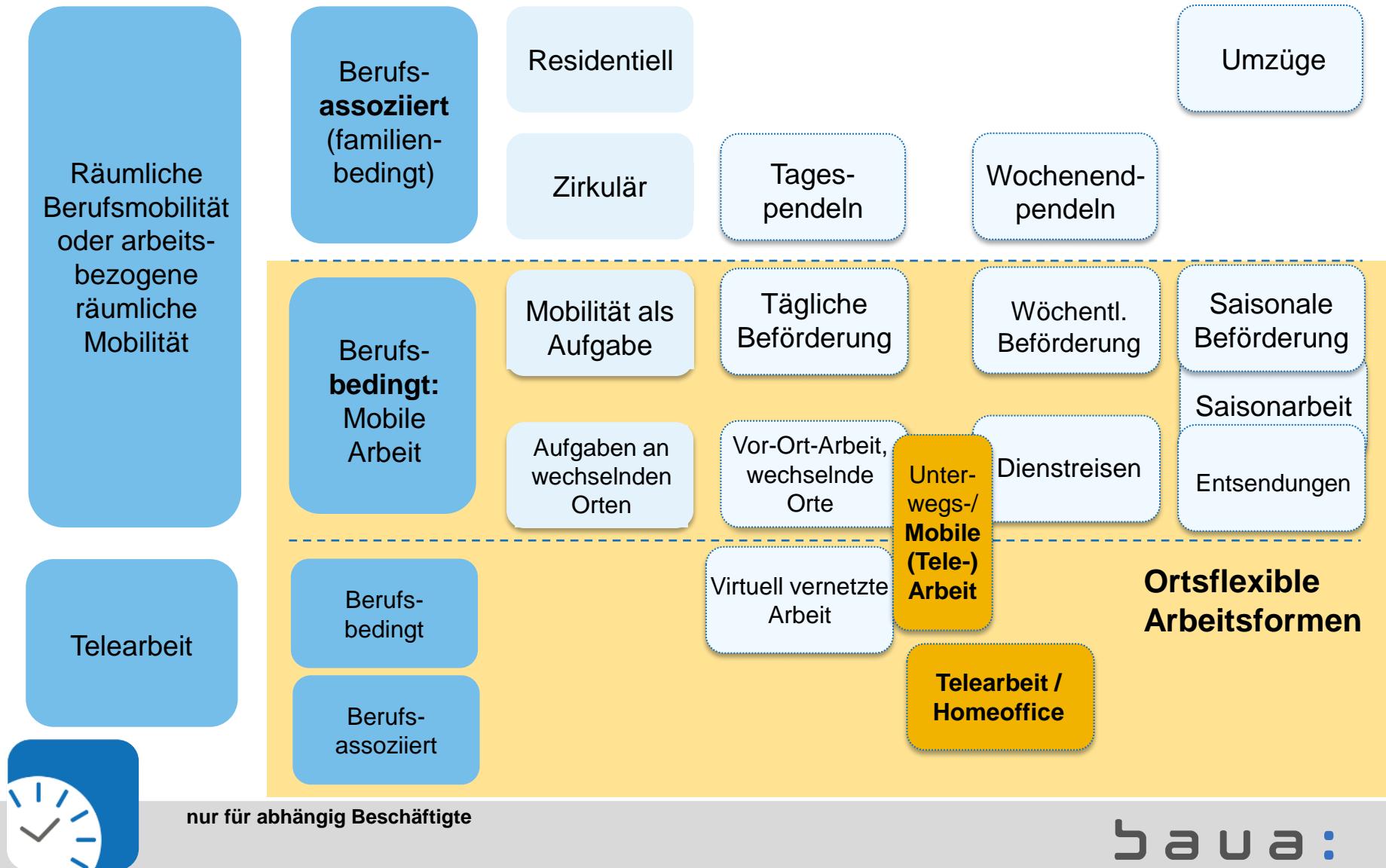
- Arbeitsort wochen- oder monatsweise wechselnd
- mehrere Arbeitsorte in einer Woche
- täglich wechselnde Arbeitsorte
- Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden
- Arbeitsplatz selbst ist mobil



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, n = 8459



Ortsflexibles Arbeiten: Ein weites Feld...



II. Erkenntnisse zu Auswirkungen ortsflexiblen Arbeitens

- a. Telearbeit / Homeoffice
- b. Mobiles Arbeiten

IIa. Ortsflexibles Arbeiten Ressourcen und Belastung

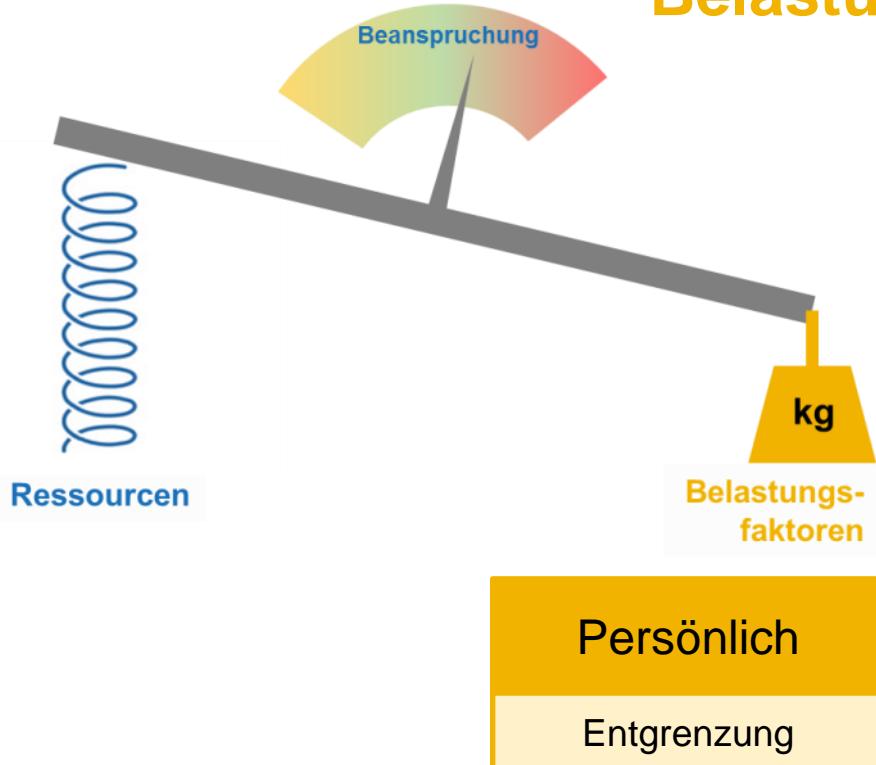
Persönlich

- Handlungs- / Entscheidungsspielräume
- Freie Arbeitszeitgestaltung
- Vereinbarkeit
- Vielfältige Aufgaben
- Vermeidung von Pendelstrecken

Ressourcen

vs.

Belastung



Technisch

- Arbeitsplatz
- Arbeitsmittel
- Verkehrsmittel*
- Umgebungsbed.

Organisatorisch

- Isolation
- Kommunikation
- Arbeitszeit
- Arbeitsintensität
- Arbeitsschutz



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Rechtlicher Rahmen

- **Telearbeitsplätze (§ 2 Absatz 7 ArbStättV):**
 - Fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten
 - Wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung vereinbart
 - Bedingungen arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt
 - „Benötigte Ausstattung“ durch Arbeitgeber oder beauftragte Person bereitgestellt und installiert



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Rechtlicher Rahmen

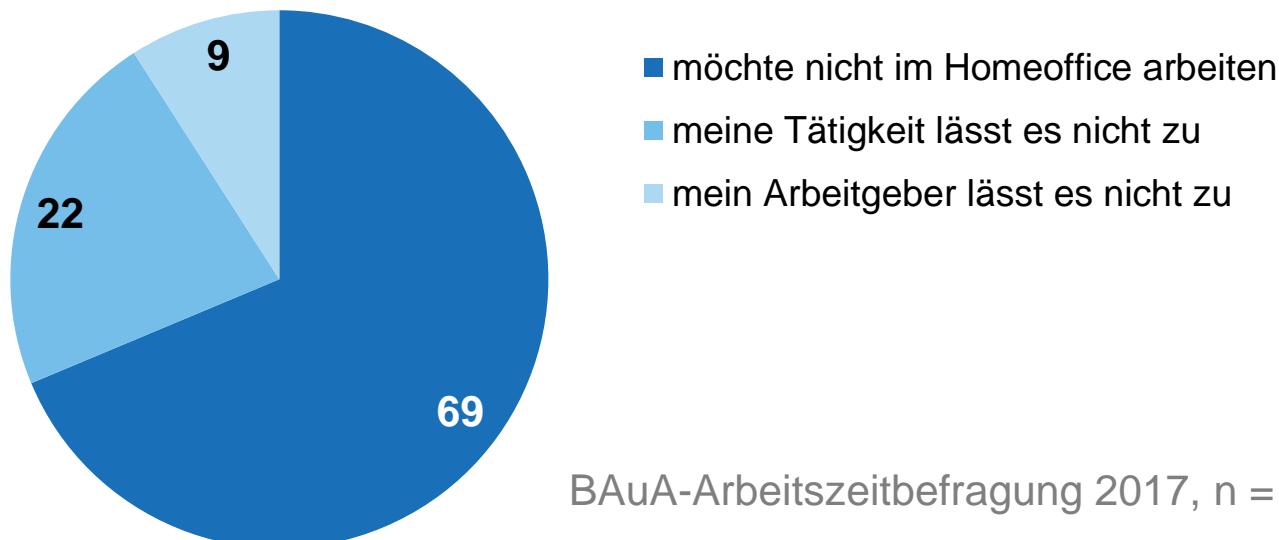
- **Telearbeitsplätze** (§ 2 Absatz 7 ArbStättV):
 - Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die **Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten** gewährleistet sind
 - **Ergonomie** (Arbeitsplatz: Stuhl, Tisch; Arbeitsmittel: Tastatur, Bildschirm...)
 - **Arbeitszeit** (Unterbrechung andere Tätigkeiten, Erholung...)
 - **freie Bewegungsfläche** (Körperhaltung, Ausgleichsbewegungen...)
 - **Beleuchtung** (Blendung, Reflexionen...)
 - Usw. (Arbeitsumgebung, Stolperstellen, Wege ...)



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Verbreitung

- Etwa **12%** der Beschäftigten haben **vertraglich vereinbarte Telearbeit** bzw. Homeoffice
- Etwa **8%** der Beschäftigten arbeiten **regelmäßig** (mind. 1 mal pro Woche) in Telearbeit bzw. Homeoffice

Warum arbeiten Sie nicht in Telearbeit/Homeoffice?



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Bewertung

– Ressourcen

- Reduktion von Pendelzeiten
- Höhere Autonomie (auch zeitlich)
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Reduktion von Störungen und Unterbrechungen, Erhöhung Konzentrationsfähigkeit

Folgen:

- Reduktion von Stress
- Steigerung der Arbeitsmotivation und –zufriedenheit, Kreativität, Leistungsfähigkeit und Produktivität

– Belastungen

- Entgrenzung / Vermischung von Privatleben und Beruf (Überstunden, Erreichbarkeit)
- Informationsfluss, Isolation / geringe Sichtbarkeit für Führungskräfte / Kollegium
- Ablenkung durch Nichtarbeitsaufgaben

Folgen:

- Nicht-Abschalten-Können, schlechte Erholung
- Anstieg von Stresserleben, Burnout-Symptome, Erkrankungen in Folge von Überarbeitung / mangelnder Erholung



Wann wirkt Telearbeit als Ressource bzw. Belastung?

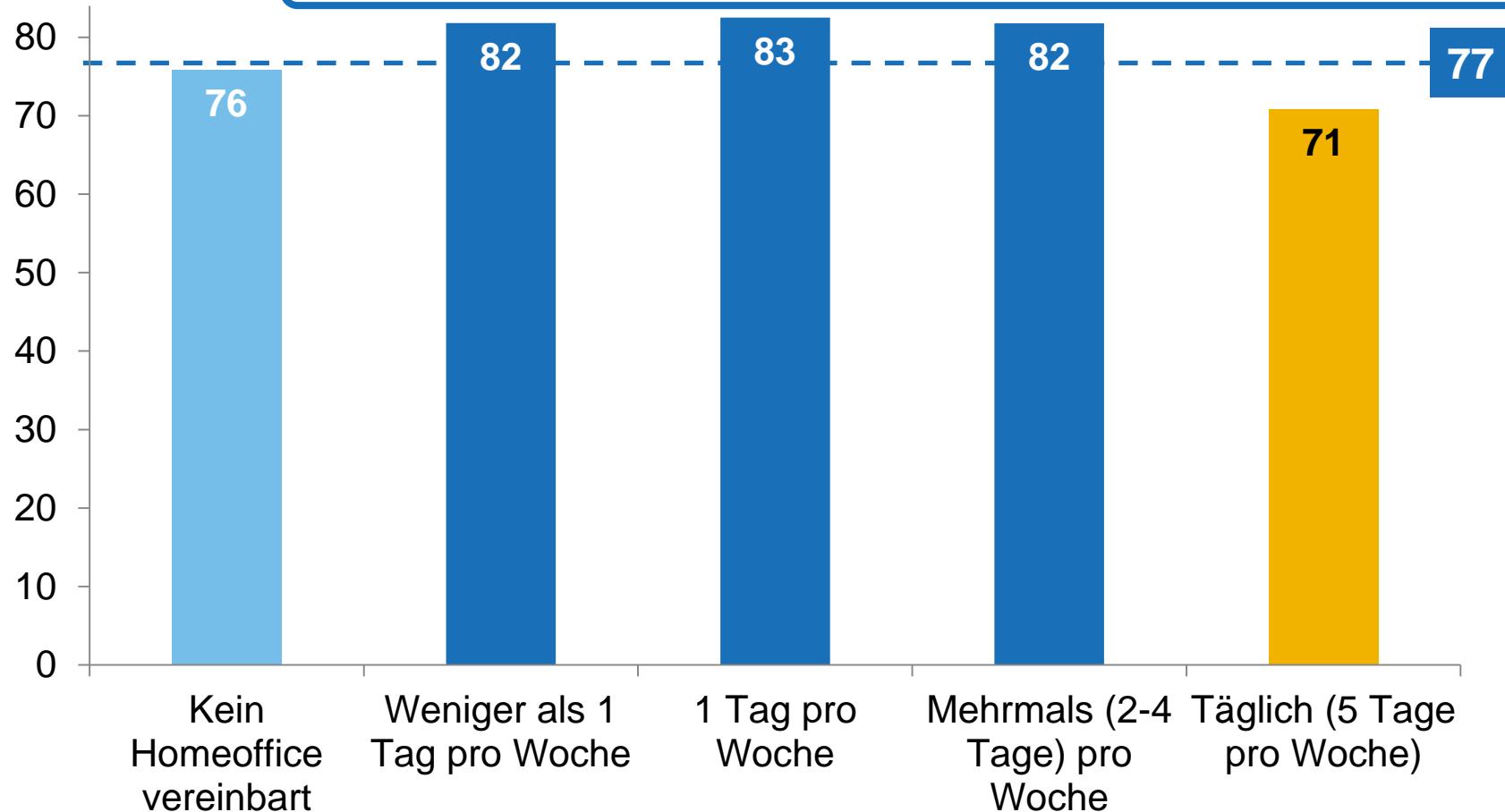
S a u a :

Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Bewertung und Einflussfaktoren

Faktoren	Ressourcen	Belastungen
Ausmaß	Alternierende Telearbeit (einzelne Tage, jeweils ganztägig)	(Permanente) Teleheimarbeit bzw. halbtägige / abends (Überstunden)
Arbeits- gestaltung	Hohe Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei Tätigkeit und Arbeitszeitgestaltung	Hoher Termin-/ Leistungsdruck, Telearbeit als Puffer (Bring Work Home)
Arbeitsplatz	Ergonomische Gestaltung, separates Arbeitszimmer, ruhige Umgebung	Nicht-ergonomischer Arbeitsplatz, keine Trennung des Arbeitszimmers, laute Umgebung
Organisation	Anerkennung von Leistung, Unterstützung durch Führung und Kollegen, Vertrauenskultur, explizite Regelungen zu Erreichbarkeit und Anwesenheit	Präsenzkultur, Misstrauen / Kontrolle, keine expliziten Regelungen zu Erreichbarkeit und Anwesenheit, geringe soziale Unterstützung
Persönliche Kompetenz	Kompetenzen: Selbstmotivation, Selbststeuerung, Zeitmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Trennung von Privatleben und Beruf, Einzelarbeit	<i>(bei geringer Ausprägung der genannten Kompetenzen)</i> Selbstausbeutungstendenzen, informierte Selbstgefährdung

Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Gesundheit

Anteil Beschäftigter mit (sehr) gutem Gesundheitszustand



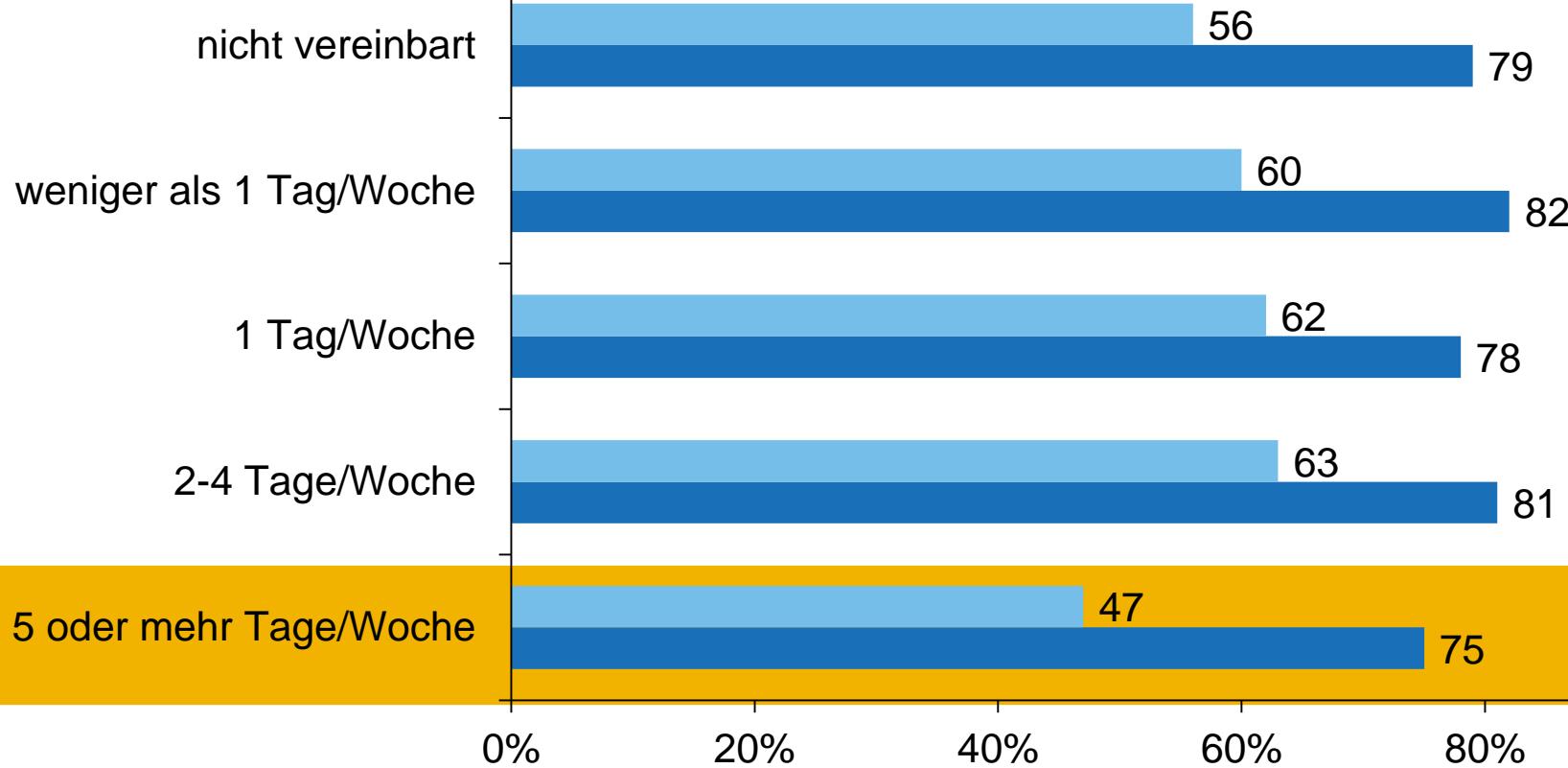
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, n = 3 277



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Erholung / Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

Telearbeit/Homeoffice...

■ erholt (vor der Arbeit)
■ zufrieden mit der Work-Life-Balance

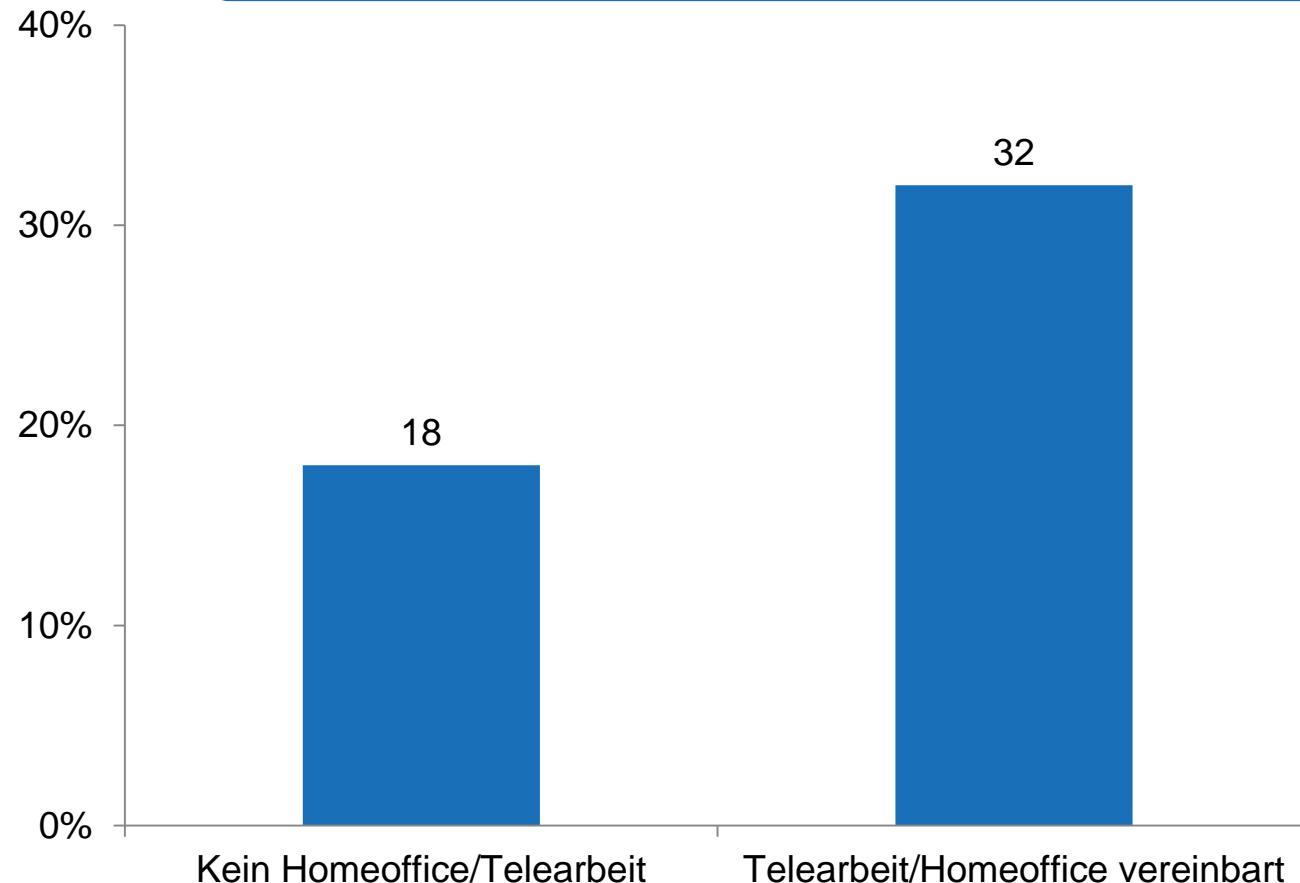


BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Vollzeitbeschäftigte, n = 6696



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Zeitliche Entgrenzung

Anteil Beschäftigter mit regelmäßig verkürzten Ruhezeiten



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Vollzeitbeschäftigte, n = 6497



Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telearbeit/Homeoffice Gestaltung

- **Telearbeit unterscheidet sich nicht nur durch den Ort, für erfolgreiche Implementierung ist erforderlich^[1]:**
 - Von Präsenzkultur und zur Vertrauenskultur, Vereinbarung von Zielen und der Definition von Arbeitspaketen
 - Formulierung verbindlicher Kommunikations- und Kooperationsregeln
 - **Kompetenzen** von Selbstmanagement, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit stärken
- **Vermeidung von Isolation: Kommunikationskanäle und persönliche Treffen**
- **Zusammenarbeit mobiler und nicht-mobiler Beschäftigter (Abbau von Vorurteilen, Zwei-Klassen-Gesellschaft)**

[1] Rump et al., 2019 Arbeitszeitpolitik im Kontext der Digitalisierung ([Link](#))



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Abgrenzung / Begriffsbestimmung

- Sporadische, nicht unbedingt einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeit mit PC oder **tragbaren Bildschirmgeräten** (z. B. Laptop, Tablet)
- Weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden (z. B. auf Dienstreisen, im Zug, Hotel, Bahnhof, etc.)
- Oft auch **außerhalb der regulären Arbeitszeit**
- **Keine arbeitsvertraglichen Festlegungen** oder Vereinbarungen wie zu Telearbeitsplätzen
- **Arbeitsschutzgesetze** haben weiterhin Gültigkeit!



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten **Rechtlicher Rahmen**

- **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, Ruhepausen, Ruhezeiten, Sonn- und Feiertagsruhe, Aufzeichnungspflicht, ...
- **Verordnung über Arbeitsmedizinische Vorsorge** (ArbMedVV) Angebot für Bildschirmarbeit, **SGB VII** zu UV bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

- **Technische Aspekte^[1]**
 - **Arbeitsplatz:** Sitze, Tische, Platz, fehlender Bewegungsspielraum / Stauraum für Geräte bzw. Büromaterial
 - **Arbeitsmittel** (Laptop und mobile Devices): langes Sitzen in ungünstiger Position, wenig Positionswechsel, Notebook auf dem Schoß / im Auto ungünstig, langfristig Auswirkungen auf Augenbeschwerden, Rücken-/ Nacken-/ Schulterproblemen, Ergonomie & Usability
 - **Umgebungsbedingungen:** Hintergrundlärm, Raumklima, Beleuchtung, Vibration-/ Erschütterung (Verkehrsmittel), Raumbedarf

[1] DGUV Information (2015): 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze, (insbes. Anhang 1 „Mobil arbeiten“, momentan in Überarbeitung, [Link](#))



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

- **Verkehrsmittel**
 - Abhängigkeit vom **Verkehrsaufkommen**, verkehrsbedingte Belastungen wie Staus, Baustellen, Umwege, schlechte Witterungsverhältnisse, **Verspätungen** öffentlicher Verkehrsmittel, die vor allem unter Zeitdruck hohe Belastungen und Stress hervorrufen
 - Mobilität erfordert **zusätzlichen Aufwand** (Organisationsaufwand, zusätzliche Bindung von Zeit, verbunden mit reduzierter Ruhezeit)



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

- **Organisatorische Aspekte^[1-3]**
 - **Isolation / Kommunikation:** Räumliche Trennung kann zu sozialer Isolation führen (Führung / Kollegium), Kommunikationsaufwand über elektronische Medien erhöht (insbesondere bei technischen Problemen, schlechter Konnektivität eine Belastung)
 - **Informationsüberflutung / -mangel:** Umfang und Qualität der Informationen über elektronische Medien, Unterbrechung und Multitasking
 - **Arbeitsschutzorganisation / Prävention:** mangelnde Fort- und Weiterbildung, Zugang zu BGF-, HR- und Trainingsmaßnahmen, Betriebsärztliche / arbeitsmedizinische Betreuung aufgrund schwieriger Erreichbarkeit häufig erschwert

[1] Brandt [Hg.] (2010): Reader „Mobile Arbeit – Gute Arbeit“ ([Link](#))

[2] BAuA-Expertise (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken ([Link](#))

[3] Ducki et al. (2016): Review zu Mobilität und Gesundheit (baua: Bericht / Psyche-Projekt, [Link](#))



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

– Persönliche Aspekte

- Arbeit von Zuhause kann zu **Work-Family-Konflikten** führen
- Erwartung an **24/7 Erreichbarkeit**, längere Arbeitszeiten und Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, Verdichtung der Leistungserbringung (mobile devices), Gefahr von **Entgrenzung** (Ausdehnung der Arbeitszeit in die Freizeit, Pausenausfall, Ruhezeitverkürzung) sowie **interessierter Selbstgefährdung / Selbstausbeutung**



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

- **Mobile Arbeit als Ressource?**^[1-2]
 - Höherer **Handlungs-/Entscheidungsspielraum**
 - Teilweise arbeitszeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten
 - Mehr **creative Freiräume**, selbstbestimmte und freie Arbeit
 - **Einfluss- / Gestaltungsmöglichkeiten** in der persönlichen Arbeitsorganisation, Aufgabenvielfalt und Abwechslung
 - **Häufig Hauptargument für mobile Arbeit, bei guter Regelung** führt dies zu besserer Work-Life-Balance und persönlichen Produktivität, da Arbeit besser auf individuellen Arbeitsrhythmus anpassbar

[1] Brandt [Hg.] (2010): Reader „Mobile Arbeit – Gute Arbeit“ ([Link](#))

[2] BAuA-Expertise (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten:
Gesundheitliche Chancen und Risiken ([Link](#))



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Fazit zur Bewertung

- **(IKT-basierte) mobile Arbeit ist eher eine Anforderung**
 - Geringer Einfluss auf ergonomische Gestaltung von Arbeitsmitteln, Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen
 - Mobile Arbeit geht häufig einher mit ungünstigen informatorischen Belastungen (kognitive Ergonomie), organisationsbezogenen, mobilitätsbedingten und persönlichen Belastungen einher
- **Teilweise ist mobile Arbeit aber auch eine Ressource**
 - Mehr Freiheiten und Gestaltungsspielräume, Vielfalt und Abwechslung: häufig sehr attraktiv für Beschäftigte
 - Belastungen erscheinen dadurch subjektiv (zunächst) oft nicht so beanspruchend



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Gestaltungshinweise

- **Problem: Kein fester Arbeitsplatz, da Ziel die Ortsunabhängigkeit ist**
- **Fokus: Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel, organisatorischer Maßnahmen und Verhaltensweisen**
 - **Technisch: Ergonomische Arbeitsmittel** (externe Maus, zusätzlicher Bildschirm, externe Tastatur)
 - **Organisatorisch: Regelmäßige Unterrichtung und Unterweisung** über eigenverantwortlichen Umgang mit Risiken (Pausen, Tätigkeitswechsel, Arbeitsplatzergonomie), Festlegung des **Umfangs** (z. B. max. 8 Tage / Quartal)



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Gestaltungshinweise

- **Hohes Maß an Selbststeuerung erforderlich**
 - Arbeitgeber hat *kaum Einfluss* auf die physische Arbeitsumgebung → „Outsourcing“ traditioneller Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz
 - **Um die Belastungen möglichst gering zu halten, sollten die Rahmenbedingungen der Mobilität möglichst positiv gestaltet werden und die Intensität möglichst gering gehalten werden^[1]:**
 - Größtmögliche Vorhersehbarkeit, Beeinflussbarkeit und Kontrollierbarkeit durch Partizipation und die Gewährung von Entscheidungs- und Zeitspielräumen
 - Vermeidung von hoher Arbeitsintensität/Leistungsdruck
 - Stärkung individueller Mobilitätskompetenz (Psychoedukation)

[1] BAuA-Expertise (2017): *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken* ([Link](#))



IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Ausblick

- **Coworking Space und Open-Space-Büros^[1]**
 - Freiberufler, kreative Mediengestalter oder sog. "digitale Nomaden" arbeiten gleichzeitig in meist größeren, offenen Räumen → zunehmend auch in Unternehmen



[1] Empfehlungen der DGUV für sicheres und gesundes Arbeiten beim Coworking ([Link](#))

IIb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Ausblick

- **Open Space / Flexible Büroarchitekturen^[1]**
 - Wissens- und Forschungsdefizit zu den Auswirkungen von Open-Space-Büros auf Arbeit und Gesundheit
 - *Wirkungen für Arbeit und Gesundheit unklar*
 - Auswirkungen auf die **psychische Gesundheit** spielen so gut wie keine Rolle bei der Planung und Umsetzung von Open Space-Büros



[1] Kratzer, N., & Lütke Lanfer, S. (2017). Open-Space-Büros und psychische Gesundheit - Eine Trendanalyse. ([Link](#))

III: Zeitflexibilität

Flexibilitätsmöglichkeiten und –anforderungen
Arbeitszeiterfassung

III. Zeitflexibles Arbeiten Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen

Flexibler Arbeitsbeginn / -ende

Einfluss auf Pausen

Stunden / Tage frei nehmen

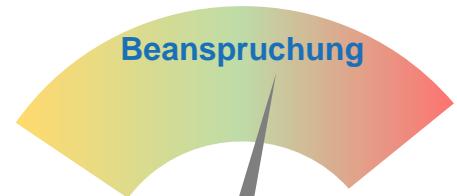
(Gleitzeit, AZ-Konten)

Teilzeitmodelle

Beschäftigte

Flexibilitäts-
möglichkeiten

Ressource



Mehrarbeit	
Bereitschaftdienst	
Rufbereitschaft	
Arbeit auf Abruf	
Erreichbarkeit	
Atypische Arbeitszeiten	
Kurzarbeit	

Flexibilitätsanforderungen

Betriebe

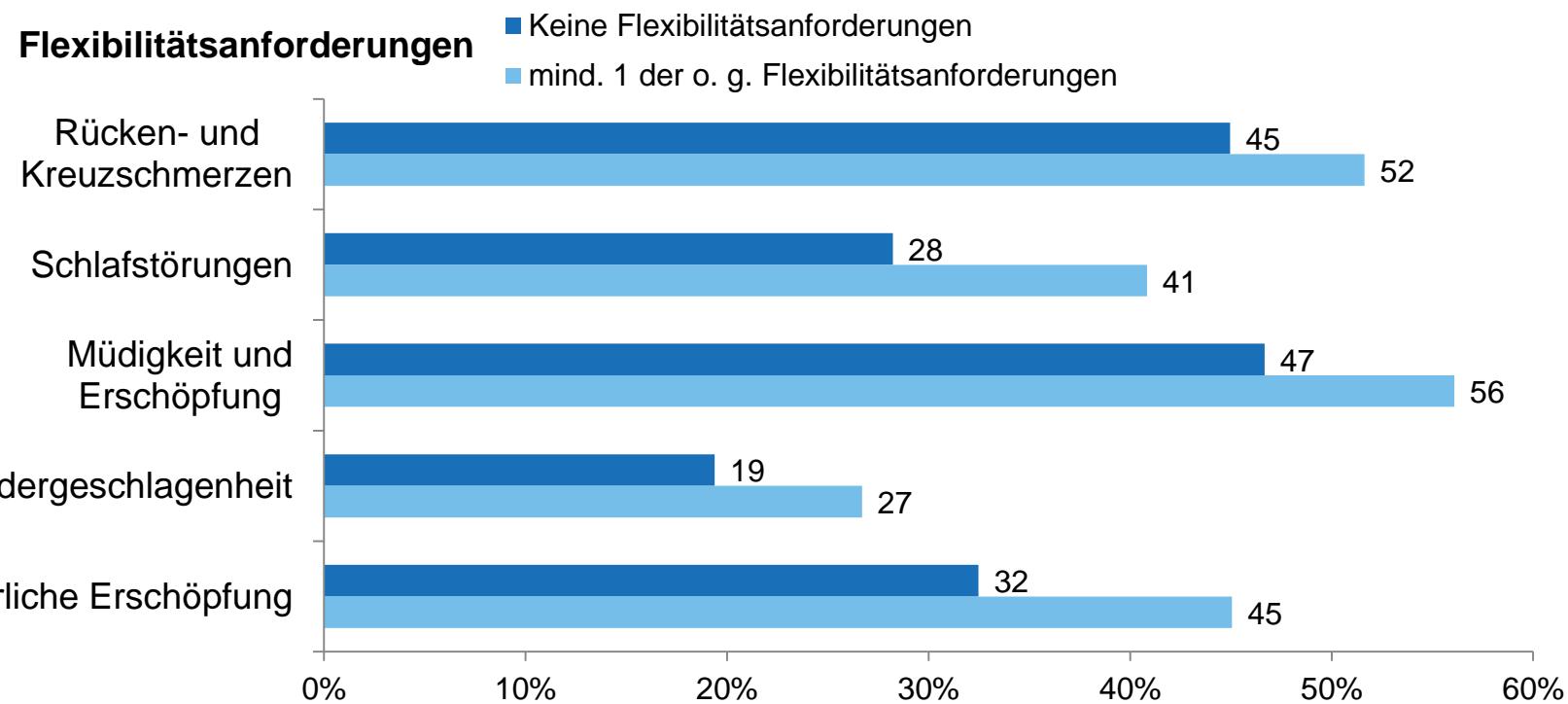
Belastung



III. Zeitflexibles Arbeiten Flexibilitätsanforderungen

- Überstunden
- Häufige Änderungen der Arbeitszeit
- Erweiterte Erreichbarkeit

Belastung



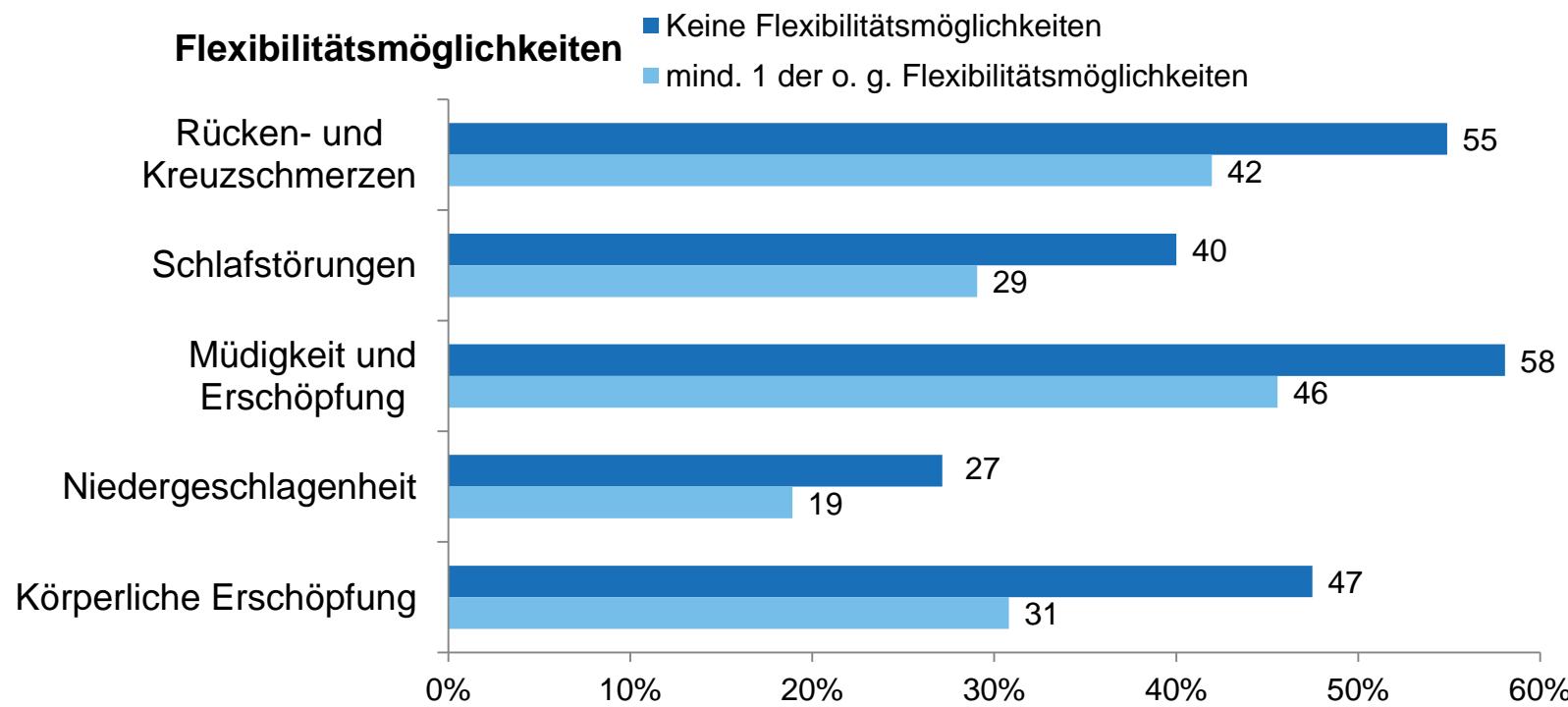
8375 ≤ n ≤ 8389



III. Zeitflexibles Arbeiten Flexibilitätsmöglichkeiten

- Einfluss auf Beginn- und Ende der Arbeit
- Kurzfristig ein paar Stunden freinehmen

Ressource



8698 ≤ n ≤ 8711

III. Zeitflexibles Arbeiten

Fazit

- Bereits heute beobachten wir in Deutschland eine Vielzahl unterschiedlicher, flexibler Arbeitszeitmodelle
- Während einige Beschäftigte viel Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können, passen sich andere flexibel an betriebliche Anforderungen an
- Selbstbestimmte Arbeitszeiten stellen eine **Ressource** für die Gesundheit von Beschäftigten dar – Flexibilitätsanforderungen eher eine **Belastung**



III. Zeitflexibles Arbeiten Ausblick

- **Betrieblicher Diskurs über die Arbeitszeitgestaltung**
 - Klare **Definition zu Verantwortlichkeiten**, verbindliche Vereinbarungen zur Arbeitsorganisation (z.B. zur Erreichbarkeit)
 - **Dokumentation der Arbeitszeit** ermöglicht Diskurs und trägt zur Nachhaltbarkeit von Arbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten bei



III. Zeitflexibles Arbeiten

Exkurs zur Arbeitszeiterfassung

- **EuGH-Urteil: Arbeitgeber sind verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann^[1]**
- **Nichts neues** für Arbeitszeiten über 8 Stunden, Feiertags-/Sonntagsarbeit, Niedriglohnsektor, ...
- Bereits **79 %** der Beschäftigten erfassen Arbeitszeit (betrieblich erfasst: 47 %, persönlich dokumentiert: 32 %)^[2]
- Automatische Erfassung einfach möglich, z. B. mit BMAS-App „einfach erfasst“^[3]

[1] Pressemitteilung zum EuGH-Urteil vom 14.05.2019 ([Link](#))

[2] BAuA-Arbeitszeitreport 2016, S. 60 oben ([Link](#))

[3] BMAS „einfach erfasst“ ([Link](#)), dort auch Links zum kostenlosen Download in den Appstores



III. Zeitflexibles Arbeiten

Fazit

- **Betrieblicher Diskurs über die Arbeitszeitgestaltung**
 - Klare **Definition zu Verantwortlichkeiten**, verbindliche Vereinbarungen zur Arbeitsorganisation (z.B. zur Erreichbarkeit)
 - **Dokumentation der Arbeitszeit** ermöglicht Diskurs und trägt zur Nachhaltbarkeit von Arbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten bei
 - Darüber hinaus Berücksichtigung möglicher zusätzlicher psychischer Belastungen, z.B. mangelnde soziale Unterstützung, Arbeitsintensivierung oder Entgrenzung
 - **Ebenso sollte der Anspruch vieler Beschäftigten auf (zeitliche und/oder räumliche) Trennung von Arbeits- und Privatleben muss berücksichtigt werden**



Literaturempfehlungen, Links und Bildquellen

- Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages (2017): *Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*. [Link](#)
- DGUV Information (2015): *215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze*, (insbes. Anhang 1 „Mobil arbeiten“, momentan in Überarbeitung). [Link](#)
- BAuA-Praxis (2017): *Flexible Arbeitszeitmodelle: Überblick und Umsetzung*. [Link](#)
- BAuA-Expertise (2017): *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. [Link](#)
- BAuA-Info (2017): *Checkliste Arbeitszeit – Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sicher beurteilen und gestalten*. [Link](#) (dort: Excel-Sheet)
- BAuA-Webseite zur Arbeitszeit ([Link](#)), Webseite zum BAuA-Projekt zur Arbeitszeitberichterstattung ([Link](#))
- **Bildquellen:** Eigene Bilder bzw. lizenzfreie Bilder von <https://www.pexels.com/> (freie Nutzung)



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Dr. Nils Backhaus

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Gruppe 1.1 „Wandel der Arbeit“**

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

**backhaus.nils@baua.bund.de
+49 (0) 231-9071- 2096**



baua:

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

