



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 ortsflexiblen 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...

Räumliche  
Berufsmobilität  
oder arbeits-  
bezogene  
räumliche  
Mobilität

Berufs-  
**assoziiert**  
(familien-  
bedingt)

Residentiell

Umzüge

Zirkulär

Tages-  
pendeln

Wochenend-  
pendeln

Berufs-  
**bedingt:**  
Mobile  
Arbeit

Mobilität als  
Aufgabe

Tägliche  
Beförderung

Wöchentl.  
Beförderung

Saisonale  
Beförderung

Aufgaben an  
wechselnden  
Orten

Vor-Ort-Arbeit,  
wechselnde  
Orte

Unter-  
wegs/  
Mobile  
Tele-  
Arbeit

Dienstreisen

Saisonarbeit

Entsendungen

Virtuell vernetzte  
Arbeit

Berufs-  
bedingt

Berufs-  
assoziiert

Telearbeit /  
Homeoffice

**Ortsflexible  
Arbeitsformen**

Telearbeit

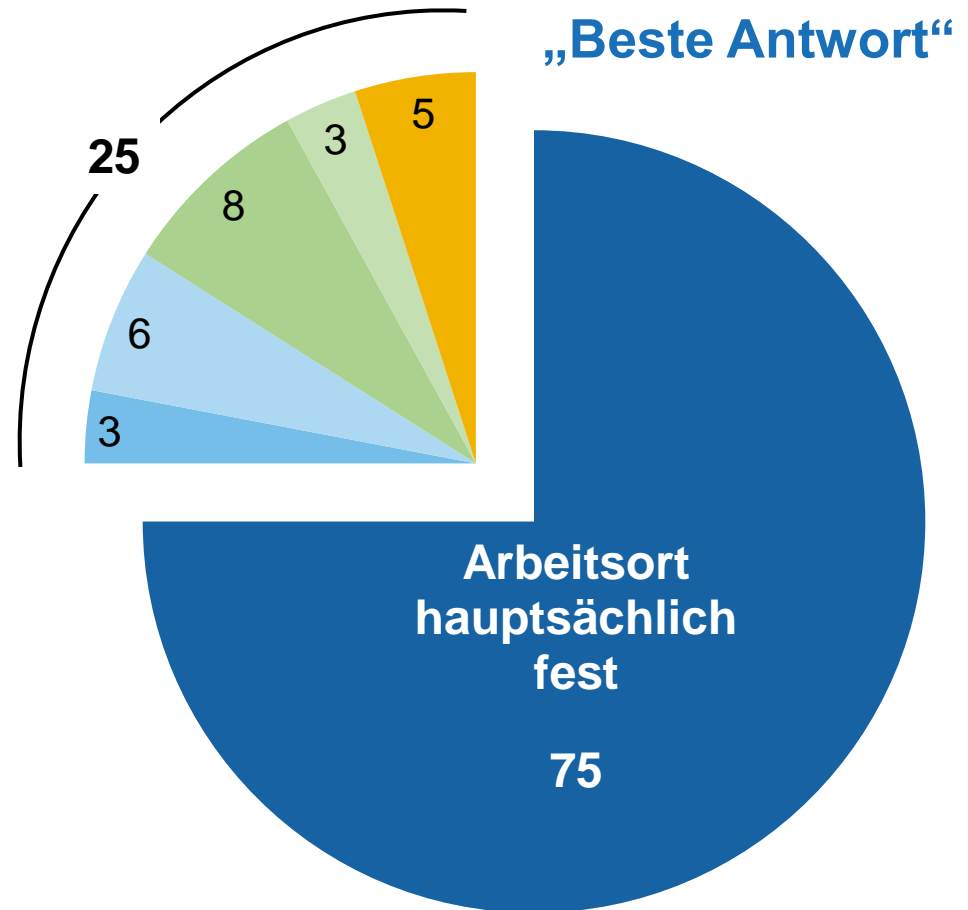


nur für abhängig Beschäftigte

# 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...

Räumliche  
Berufsmobilität  
oder arbeits-  
bezogene  
räumliche  
Mobilität

Berufs-  
**assoziiert**  
(familien-  
bedingt)

Residentiell

Umzüge

Zirkulär

Tages-  
pendeln

Wochenend-  
pendeln

Berufs-  
**bedingt:**  
Mobile  
Arbeit

Mobilität als  
Aufgabe

Tägliche  
Beförderung

Wöchentl.  
Beförderung

Saisonale  
Beförderung

Aufgaben an  
wechselnden  
Orten

Vor-Ort-Arbeit,  
wechselnde  
Orte

Unter-  
wegs-/  
**Mobile**  
**(Tele-)**  
**Arbeit**

Dienstreisen

Saisonarbeit

Entsendungen

Telearbeit

Berufs-  
bedingt

Berufs-  
assoziiert

Virtuell vernetzte  
Arbeit

**Telearbeit /  
Homeoffice**

**Ortsflexible  
Arbeitsformen**



nur für abhängig Beschäftigte

## II. Erkenntnisse zu Auswirkungen ortsflexiblen Arbeitens

- a. Telenarbeit / Homeoffice
- b. Mobiles Arbeiten

# Ila. Ortsflexibles Arbeiten Ressourcen und Belastung

## Persönlich

Handlungs- /  
Entscheidungsspiel-  
räume

Freie Arbeitszeit-  
gestaltung

Vereinbarkeit

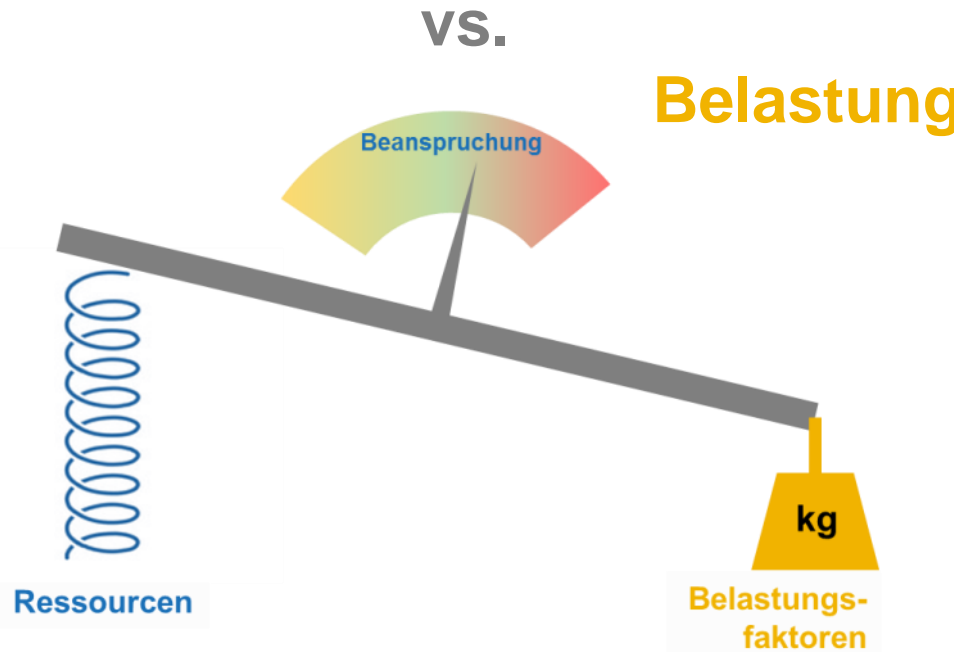
Vielfältige Aufgaben

Vermeidung von  
Pendelstrecken

## Ressourcen

VS.

## Belastung



## Technisch

Arbeitsplatz

Arbeitsmittel

Verkehrsmittel\*

Umgebungsbed.

## Organisatorisch

Isolation

Kommunikation

Arbeitszeit

Arbeitsintensität

Arbeitsschutz

## Persönlich

Entgrenzung



## 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

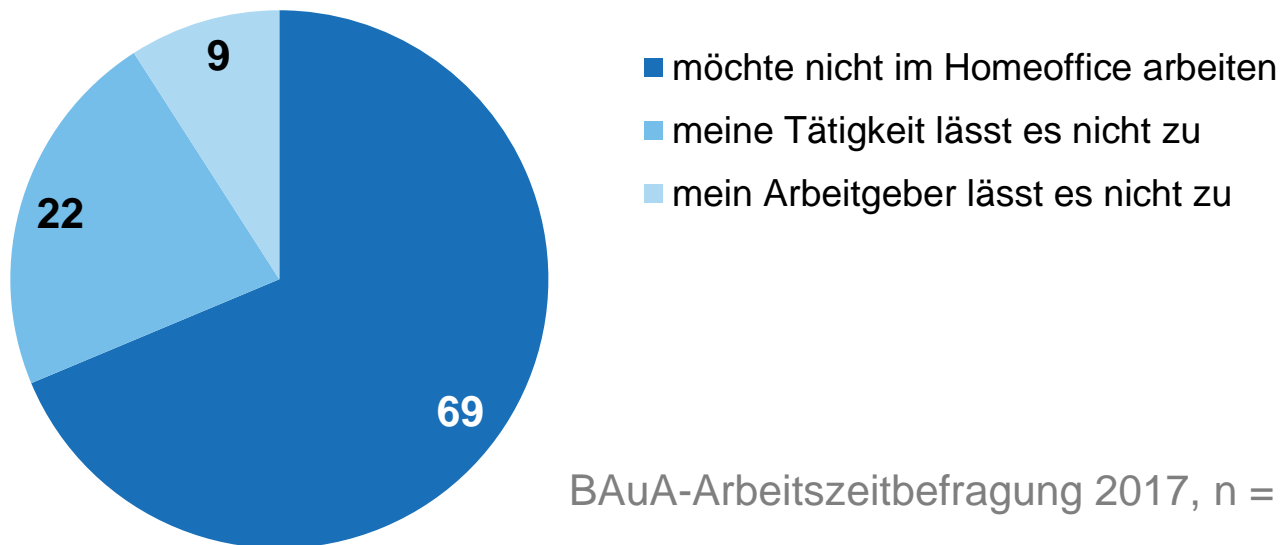
- **Telearbeitsplätze** (§ 2 Absatz 7 ArbStättV):
  - Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die **Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet** sind
  - **Ergonomie** (Arbeitsplatz: Stuhl, Tisch; Arbeitsmittel: Tastatur, Bildschirm... )
  - **Arbeitszeit** (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?



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, n = 7503



## Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Tlearbeit/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 Tlearbeit als  
Ressource bzw. Belastung?*

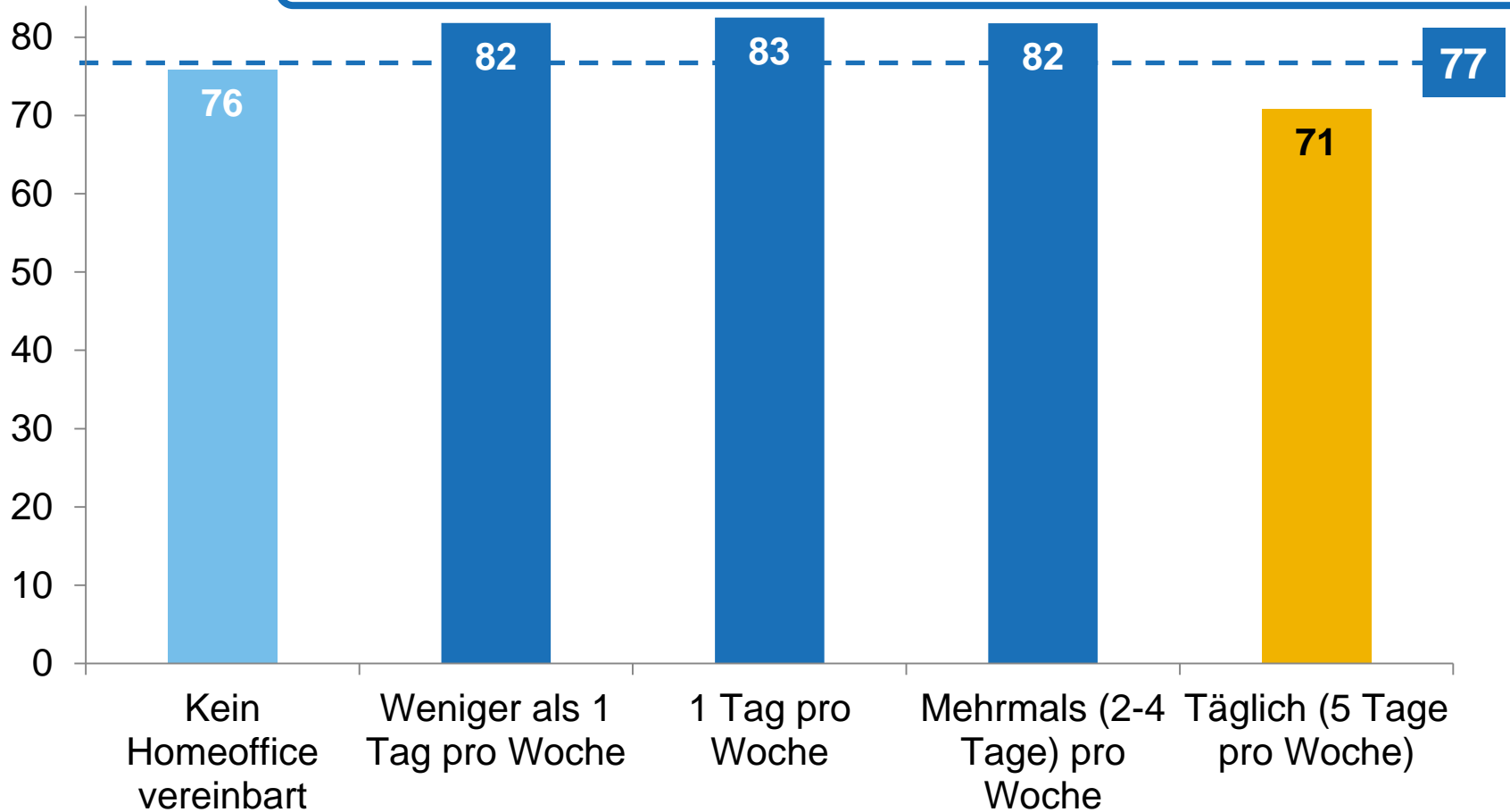
## Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telenarbeit/Homeoffice

### Bewertung und Einflussfaktoren

Faktoren	Ressourcen	Belastungen
<b>Ausmaß</b>	Alternierende Telenarbeit (einzelne Tage, jeweils ganztägig)	(Permanente) Teleheimarbeit bzw. halbtägige / abends (Überstunden)
<b>Arbeitsgestaltung</b>	Hohe Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei Tätigkeit und Arbeitszeitgestaltung	Hoher Termin-/ Leistungsdruck, Telenarbeit als Puffer (Bring Work Home)
<b>Arbeitsplatz</b>	Ergonomische Gestaltung, separates Arbeitszimmer, ruhige Umgebung	Nicht-ergonomischer Arbeitsplatz, keine Trennung des Arbeitszimmers, laute Umgebung
<b>Organisation</b>	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
<b>Persönliche Kompetenz</b>	Kompetenzen: Selbstmotivation, Selbststeuerung, Zeitmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Trennung von Privatleben und Beruf, Einzelarbeit	<i>(bei geringer Ausprägung der genannten Kompetenzen)</i> Selbstaussbeutungstendenzen, informierte Selbstgefährdung

## Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telenarbeit/Homeoffice Gesundheit

Anteil Beschäftigter mit (sehr) gutem Gesundheitszustand

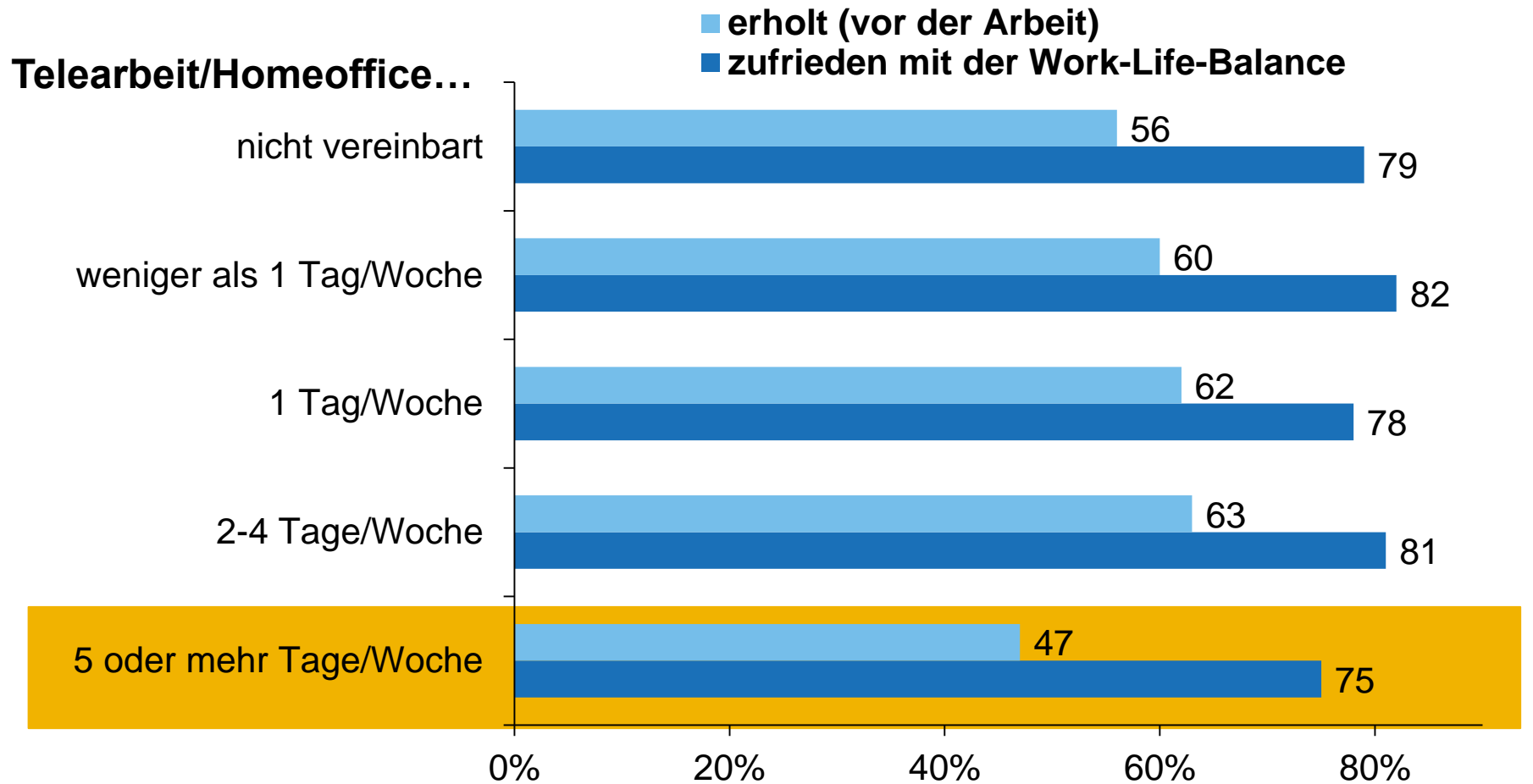


BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, n = 3 277



## Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telenarbeit/Homeoffice

### Erholung / Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

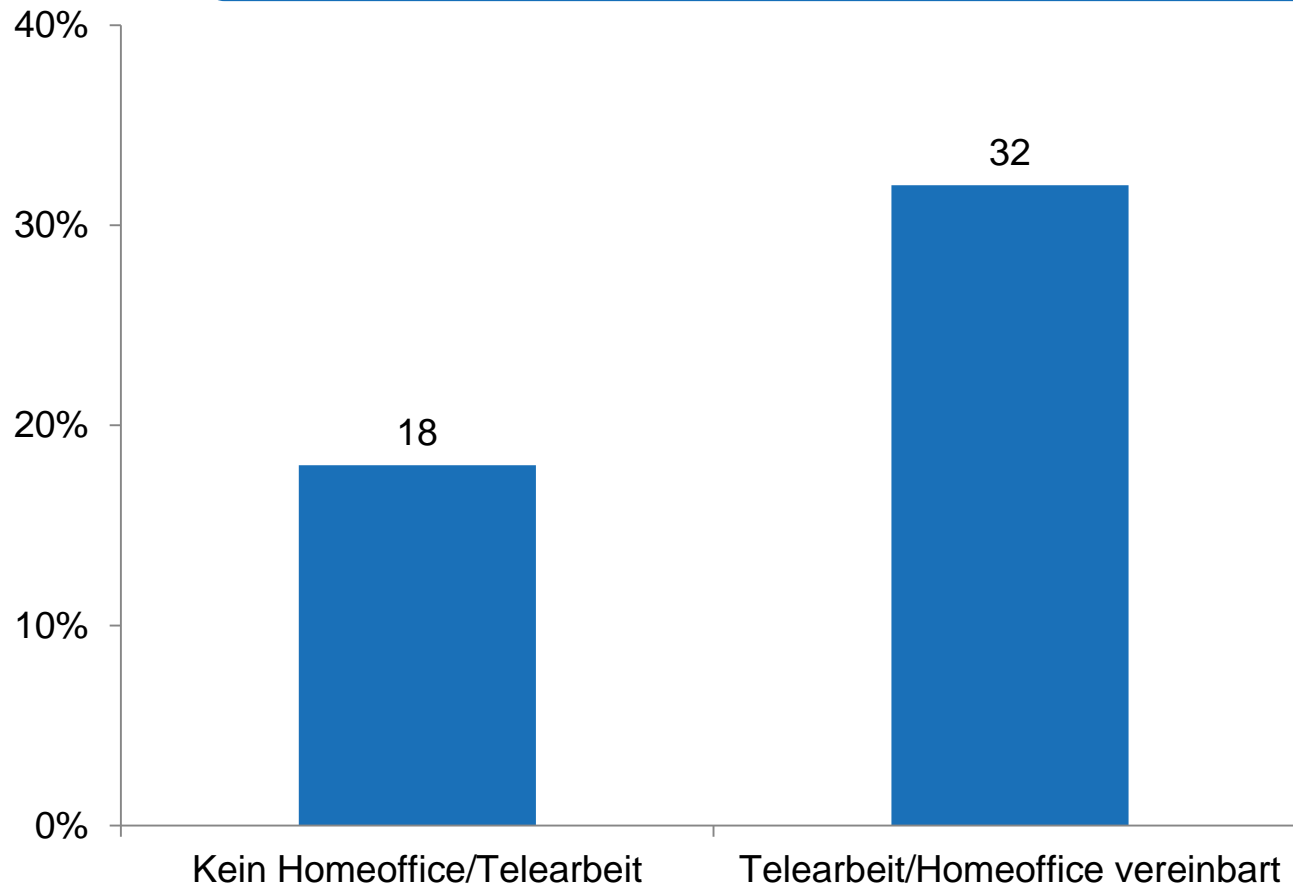


BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, nur Vollzeitbeschäftigte, n = 6696



## Ila. Ortsflexibles Arbeiten: Telenarbeit/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<sup>[1]</sup>:**
  - 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



## Ilb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

### – Technische Aspekte<sup>[1]</sup>

- **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**<sup>[1-3]</sup>
  - **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](#))



## Ilb. 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**



## Ilb. Ortsflexibles Arbeiten: Mobiles Arbeiten Bewertung

- **Mobile Arbeit als Ressource?**<sup>[1-2]</sup>
  - Höherer **Handlungs-/Entscheidungsspielraum**
  - Teilweise arbeitszeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten
  - Mehr **kreative 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 persönlicher 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<sup>[1]</sup>:**
  - 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<sup>[1]</sup>**
  - 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<sup>[1]</sup>**
  - 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



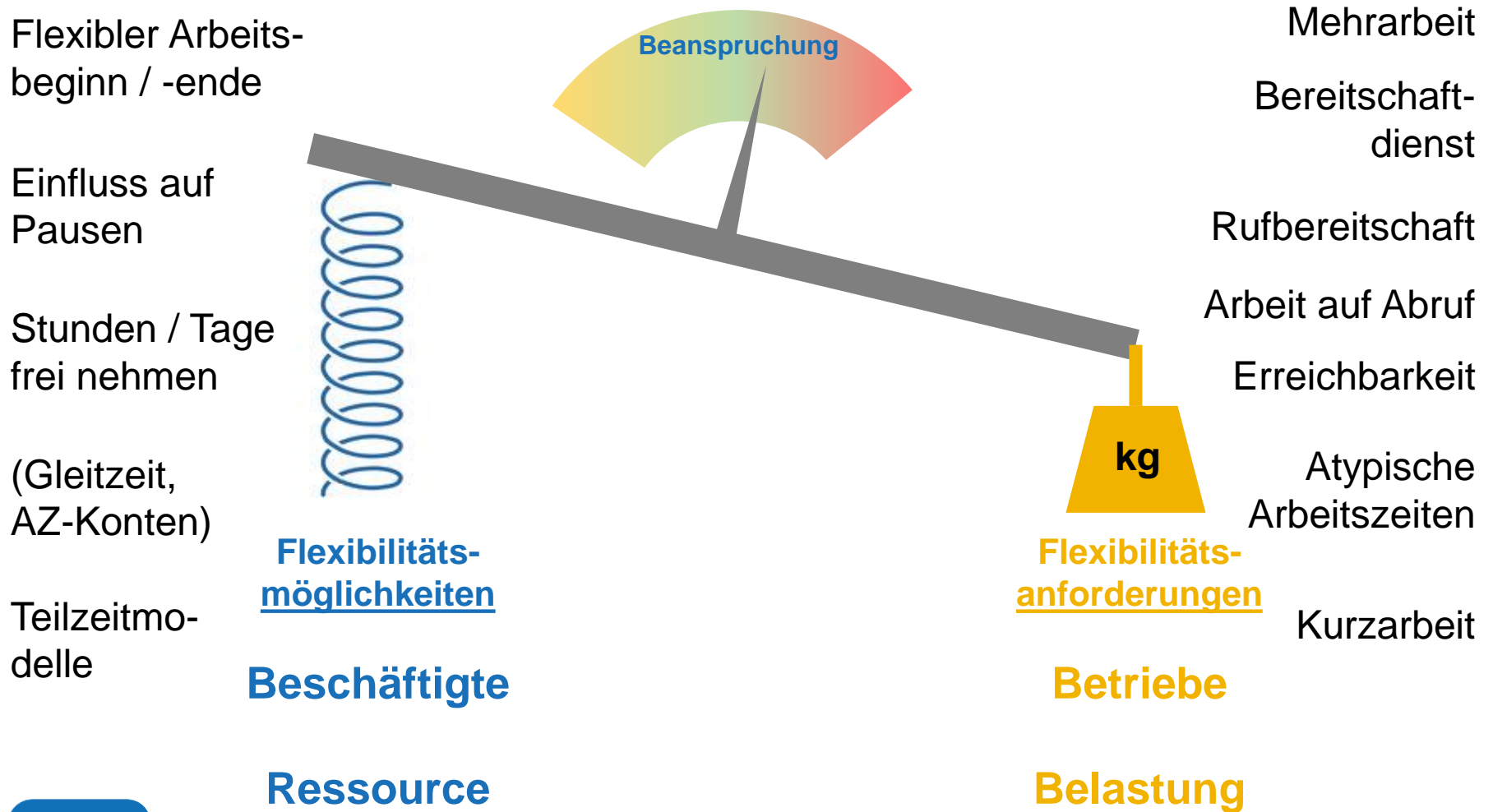
[1] Kratzer, N., & Lütke Lanfer, S. (2017). Open-Space-Büros und psychische Gesundheit - Eine Trendanalyse. ([Link](#))

# III: Zeitflexibilität

Flexibilitätsmöglichkeiten und –anforderungen  
Arbeitszeiterfassung

# III. Zeitflexibles Arbeiten

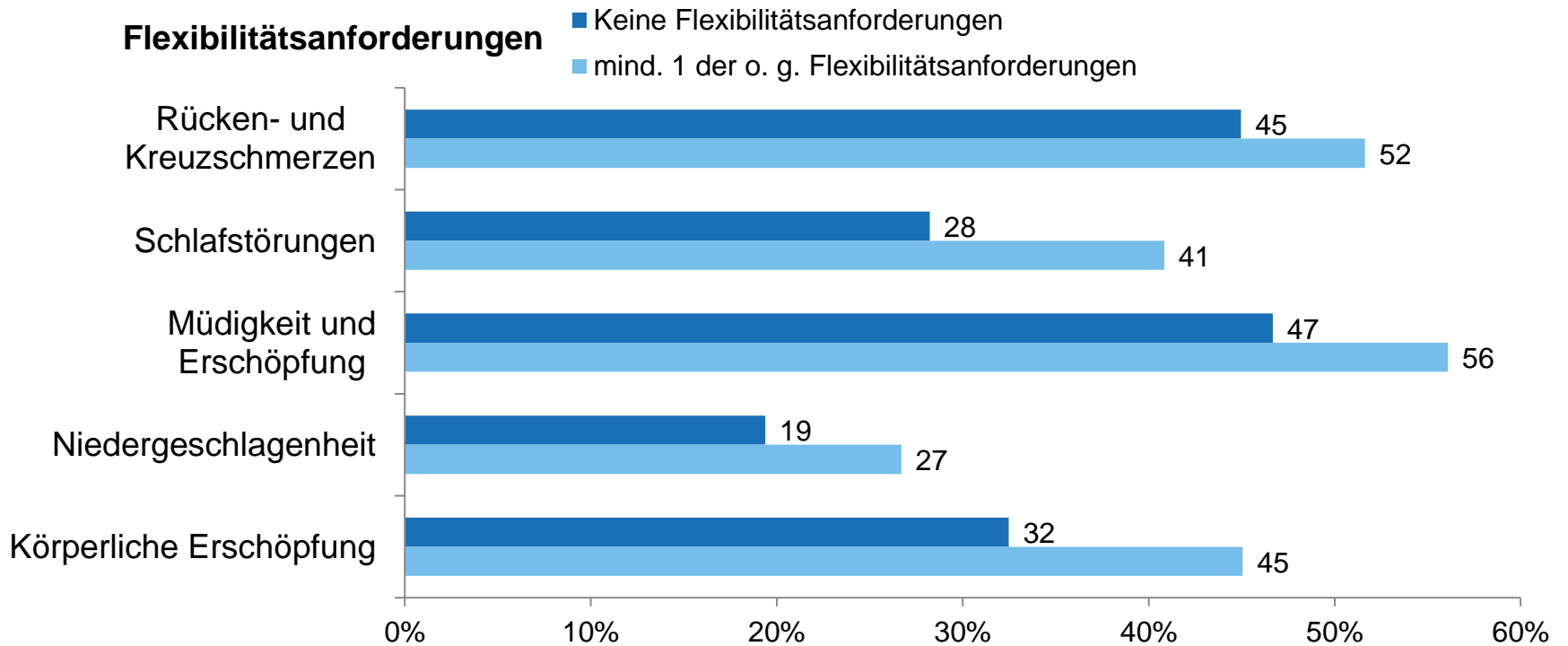
## Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen



### III. Zeitflexibles Arbeiten Flexibilitätsanforderungen

- Überstunden
- Häufige Änderungen der Arbeitszeit
- Erweiterte Erreichbarkeit

**Belastung**



8375 ≤ n ≤ 8389

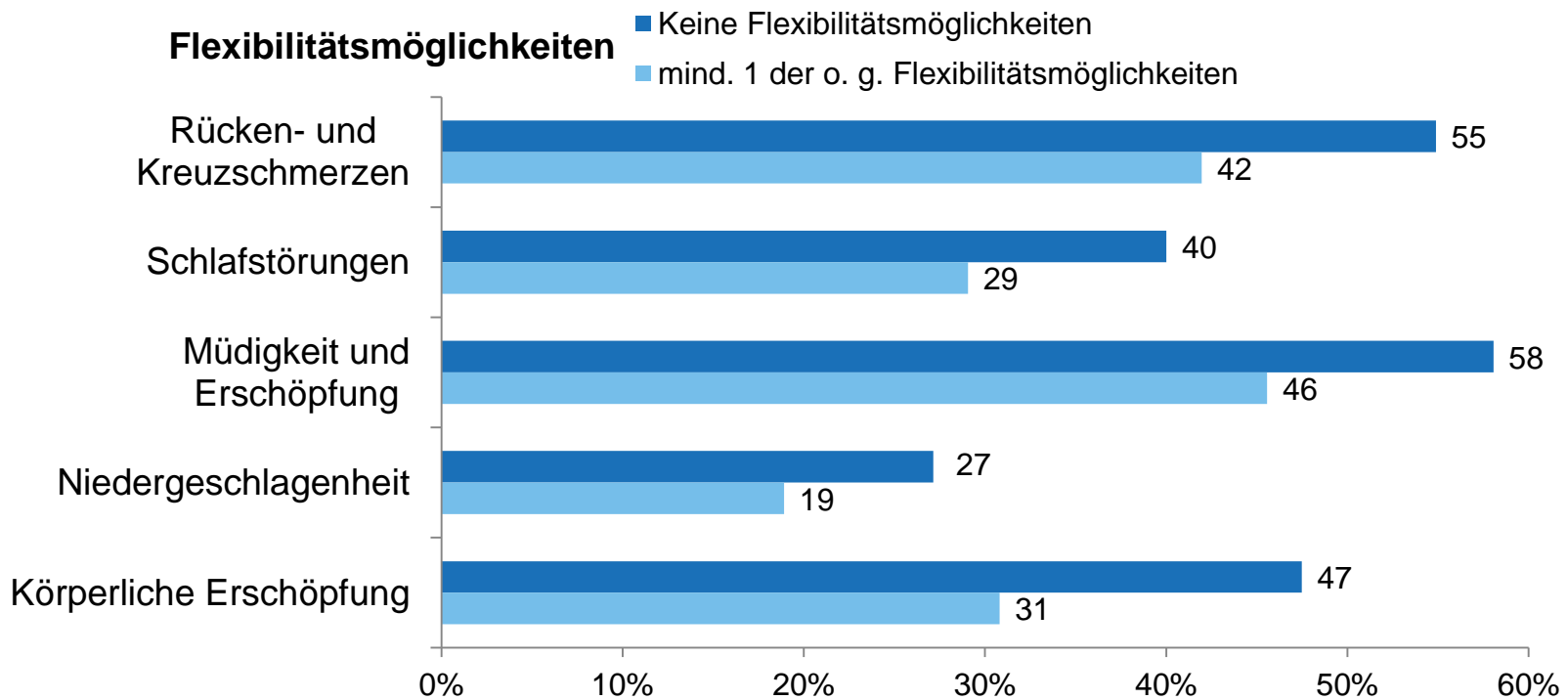


### III. Zeitflexibles Arbeiten

## 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 Nachhaltigkeit 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**<sup>[1]</sup>
- **Nichts neues** für Arbeitszeiten über 8 Stunden, Feiertags-/Sonntagsarbeit, Niedriglohnsektor, ...
- Bereits **79 %** der Beschäftigten erfassen Arbeitszeit (betrieblich erfasst: 47 %, persönlich dokumentiert: 32 %)<sup>[2]</sup>
- Automatische Erfassung einfach möglich, z. B. mit BMAS-App „einfach erfasst“<sup>[3]</sup>

[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 Nachhaltigkeit 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](mailto:backhaus.nils@baua.bund.de)  
+49 (0) 231-9071- 2096**



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Arbeitszeitreport  
Deutschland 2016

baua: Bericht

Stressreport Deutschland 2012

Psychische Anforderungen, Ressourcen  
und Befinden

A. Lohmann-Haislah

Orts- und zeitflexibles Arbeiten:  
Gesundheitliche Chancen und Risiken

BAuA-Arbeitszeitbefragung:  
Vergleich 2015–2017

baua: Bericht

Flexible Arbeitszeitmodelle

Überblick und Umsetzung

baua: Praxis

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**baua:**  
Bundesanstalt für  
Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

