

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



„Lockdown und nun?“

Dr. Nils Backhaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gruppe „Arbeitszeit und Organisation“

SCHWERPUNKT
DIGITALE
ARBEIT
011011010100

*Besser geht immer – aber wie?
Die Arbeit von morgen gestalten
ZGV, 22.03.2021, virtuell*

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Standorte

Dortmund



Berlin

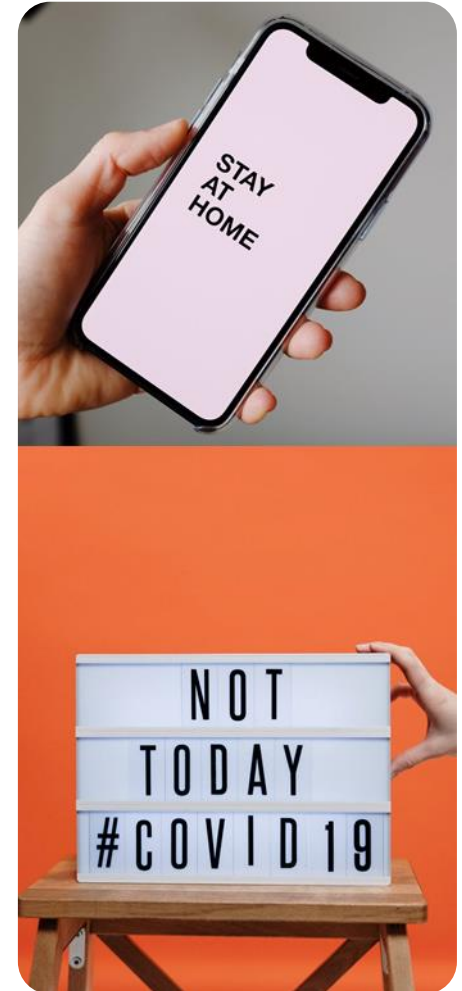


Dresden



Telearbeit, Homeoffice, Ortsflexibles Arbeiten, Mobiles Arbeiten, ... in Zeiten von COVID-19

- „**Arbeit von zuhause**“ in Zeiten von **COVID-19**
 - zur **Eindämmung der Pandemie**^[1]: Kontakte auf dem Weg zur Arbeit in der Arbeitsstätte möglichst vermeiden
 - um **Betreuung** zu ermöglichen^[2]: Geschlossene Betreuungseinrichtungen und Schulen, Home-Schooling
- **Schätzungen: 39 % arbeiten von zuhause, teilweise vollständig**^[3]
 - ... offenbart ungenutztes Potential der Arbeit von zuhause bzw. Vorbehalte von Arbeitgebern und Beschäftigten



[1] Abs. 4.2.2 [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#)

[2] Bujard, 2020 ([Link](#))

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

Überblick

Arbeit von zuhause ...

1. ... vor / außerhalb der Pandemie

- Definitionen
- Vor- und Nachteile
- Erkenntnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung

2. ... während der Pandemie

- Arbeits-/Infektionsschutz

3. ... nach der Pandemie

- Wie geht es weiter?
- Zukünftige Herausforderungen



1. Arbeit von zuhause
... vor / außerhalb der Pandemie

Arbeit von zuhause und unterwegs Vielfalt der Begrifflichkeiten



Arbeit von zuhause und unterwegs (Rechtliche) Abgrenzung und Definition

Telearbeit^[1,2]

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

Mobiles Arbeiten^[2,3]

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

Homeoffice^[3]

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

Arbeitsschutzgesetze haben bei allen Formen Gültigkeit!

z. B. Arbeitsschutzgesetz ([ArbSchG](#)), Arbeitszeitgesetz ([ArbZG](#)),
Verordnung über Arbeitsmedizinische Vorsorge ([ArbMedVV](#)), [SGB VII](#)



[1] § 2 Abs. 7 [ArbStättV](#)

[2] Wissenschaftl. Dienste des Bundestags, [Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten](#)

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

Arbeit von zuhause und unterwegs ... aus Arbeitsschutzsicht: außerhalb der Pandemie

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[1]

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

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

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

Höhere Produktivität^[4,5]

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

Nachteile

Weniger Bewegung /
häufiges Sitzen^[9]

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

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

Telepres-
sure^[11]

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

Selbstgefährdung^[12]

Arbeitsplatzergonomie^[13-15]
(insbes. beim Mobilien Arbeiten)

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

[1] Wöhrmann et al., 2020 ([Link](#)); [2] Backhaus et al., 2019 ([Link](#)); [3] Lott, 2020 ([Link](#)); [4] van der Meulen et al. ([Link](#)); [5] Golden & Gajendran, 2019 ([Link](#)); [6] Charalampous et al., 2019 ([Link](#)); [7] Tavares, 2019 ([Link](#)); [8] Kröll & Nüesch, 2019 ([Link](#)); [9] McDowell et al., 2020 ([Link](#)); [10] Ojala et al., 2014 ([Link](#)); [11] Barber & Santuzzi, 2015 ([Link](#)); [12] Steidelmüller et al., 2020 ([Link](#)); [13] Crawford et al., 2020 ([Link](#)); [14] Robertson & Mosier, 2020 ([Link](#)); [15] Bretschneider-Hagemas 2011 ([Link](#)); [16] DGUV, 2020 ([Link](#))

Arbeit von zuhause und unterwegs ... aus Arbeitsschutzsicht: außerhalb der Pandemie

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[1]

Me
Flexib

Höhere Ver
von Privatleben

Wer
konzent

Höhere Produk

Stressredukti
Motivation, hö

Betriebliche Gestaltung:

Vereinbarung^[1,2]

Freiwilligkeit / Universalität / Verhandelbarkeit^[3]

Unternehmenskultur^[3]

Ausmaß / Intensität^[1-3]

Arbeitszeitgestaltung / Erreichbarkeit^[1-3]

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

Bei Mobiler Arbeit: Mobilitätsbedingungen^[6]

Technische Rahmenbedingungen (Ergonomie, Usability) und (Tele-/Bildschirm-)Arbeitsplatz^[7]

Nachteile

Weniger Bewegung /
häufiges Sitzen^[9]

enzung
uf^[2-6]

ivierung^[1-3,5,10]

ntbarkeit^[1,3,4-6]


hrdung^[12]

nomie^[13-15]
en Arbeiten^[8]

en, geringere
undheit^[1-3, 6,7]

2. Arbeit von zuhause
... während der Pandemie
aus Sicht des Arbeitsschutzes

Arbeit von zuhause und unterwegs ... aus Arbeitsschutzsicht: während der Pandemie

 Bundesministerium für Arbeit und Soziales

16.04.2020

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

I. Arbeiten in der Pandemie - mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Corona (SARS-CoV-2)-Pandemie trifft das gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Leben gleichermaßen. Beschäftigte und Nichtbeschäftigte. Diese Pandemie ist eine Gefahr für die Gesundheit einer unbestimmten Zahl von Personen und zugleich für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie hat erhebliche Auswirkungen auf das Leben jedes Einzelnen. Sie betrifft jegliche wirtschaftliche Aktivität und damit die ganze Arbeitswelt. Sicherheit und Gesundheitsschutz und das Wohlfahren der Wirtschaft können nur im Gleichklang funktionieren, soll ein Stop-and-Go-Effekt vermieden werden. Die nachfolgend beschriebenen, besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen verfolgen das Ziel, durch die Unterbrechung der Infektionsketten die Bevölkerung zu schützen, die Gesundheit von Beschäftigten zu sichern, die wirtschaftliche Aktivität wiederherzustellen und zugleich einen mittelfristig andauernden Zustand flacher Infektionskurven herzustellen. Dabei ist die Rangfolge von technischen über organisatorischen bis hin zu personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu beachten.

Zwei klare Grundsätze gelten:

- Unabhängig vom betrieblichen Maßnahmenkonzept sollen in Zweifelsfällen, bei denen der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung gestellt und getragen werden.
- Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten. (Ausnahme: Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen; siehe RKI Empfehlungen). Der Arbeitgeber hat (z.B. im Rahmen von „Infektions-Notfallplänen“) ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen (z.B. bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen.

II. Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard)

Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abzustimmen. Hat der Betrieb einen Arbeitsschutzausschuss, koordiniert dieser zeitlich die Umsetzung der zusätzlichen Infektionsschutz-Maßnahmen und unterstützt bei der Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Alternativ kann auch ein Koordinations-/Krisenstab unter Leitung des Arbeitgebers oder einer nach § 13 ArbSch/DOUGU Vorschrift 1 beauftragten Person unter Mitwirkung von Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt eingerichtet

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

baua: Fokus

Die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel wurde unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinsam von den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium erstellt und trat am 20.08.2020 durch Veröffentlichung im Gemeinsamen Ministerialblatt* in Kraft. Die Arbeitsschutzregel konkretisiert für den Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz die Anforderungen an den Arbeitsschutz. Die Regel stellt Maßnahmen für alle Bereiche des Wirtschaftslebens vor, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden kann. Ergeben sich neue wissenschaftliche Erkenntnisse, die Einfluss auf die notwendigen Schutzmaßnahmen haben, wird die Regel angepasst.



Inhalt

1 Anwendungsbereich.....	2
2 Begriffsbestimmungen.....	2
3 Gefährdungsbeurteilung.....	4
4 Schutzmaßnahmen.....	5
5 Arbeitsmedizinische Prävention.....	1
Anhang: Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen.....	17
Literaturhinweise.....	21

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelte bzw. angepasst und vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen

*GMBl 2020 S. 484-498 (Nr. 24/2020 vom 20.08.2020)

- 3 - Bearbeitungsstand: 20.01.2021 15:34 Uhr

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Vom ...

Auf Grund des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) eingefügt 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 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

(2) Die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und Absatz 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben unberührt.

§ 2
Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

(1) Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.

(2) Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

(3) Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen. Können solche betriebsnotwendigen Zusammenkünfte nicht durch Informationstechnologie ersetzt werden, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

(5) Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Lassen die auszuführenden Tätigkeiten dies nicht zu, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregelungen vom BMAS / BAuA

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/Coronavirus_node.html



[1] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard BMAS

[2] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

[3] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

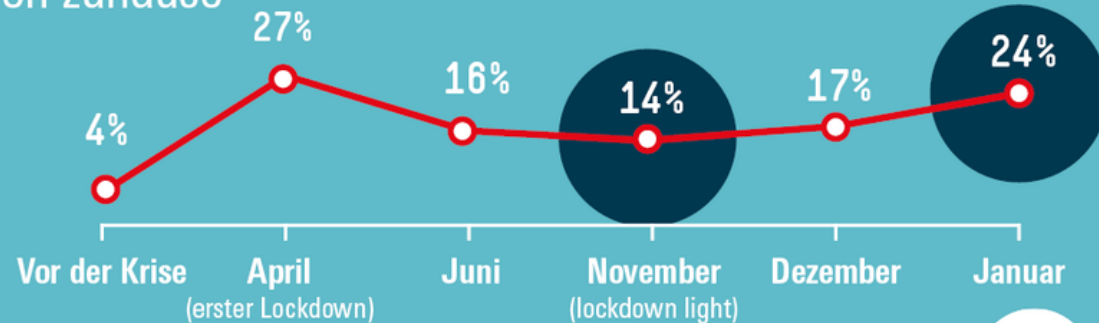


Arbeit von zuhause und unterwegs ... aus Arbeitsschutzsicht: während der Pandemie

[1]

HOMEOFFICE-NUTZUNG WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Anteil der Beschäftigten die angaben „Ich arbeite ausschließlich/
überwiegend von zuhause“



Quelle: Repräsentative Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung



Arbeit von zuhause und unterwegs ... aus Arbeitsschutzsicht: während der Pandemie

– Empirische Erkenntnisse

- Arbeit von zuhause geht einher mit **weniger COVID-19-Infektionen**: Kreise-/Städte mit größerem Anteil an Arbeit von zuhause haben deutlich weniger COVID-19-Infektionen^[1]
- Gesundheitliche Vorteile traten vor **allem in früher Phase der Pandemie** (vor strengen Kontaktbeschränkungen), da hier die Mobilität bereits spürbar reduziert wurde^[1]
- Aktivitäten in **Präsenzarbeit** hängen mit Infektionen (positiven COVID-19-Tests) zusammen^[2]

– Simulations-/Modellierungsstudien^[3]

- dauerhafte **Erhöhung von Homeoffice um 10 PP** (Ende Januar) führt zu **25 % niedrigerer Zahl der Neuinfektionen** (Ende Februar), stärkerer Effekt bei Schulschließungen (min. ein Elternteil bleibt zuhause)^[3]



[1] Alipour et al., 2020 ([Link](#)), Alipour et al. 2021 ([Link](#))

[2] Kunze et al., 2021 ([Link](#))

[3] Gabler et al., 2021 ([Link](#))

3. Arbeit von zuhause ... nach der Pandemie

Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

– Starker Anstieg der Prävalenz (während des ersten Lockdowns):

... bei Beschäftigten:

- SOEP-CoV-Studie^[1]: **35 %**
- Eurofound^[2]: **39 %**, Männer und Frauen gleich häufig, jüngere Beschäftigte deutlich häufiger
- LPP (IAB): **50 %** (privatwirtsch., Betriebe mit min. 50 Besch., Beschäftigte, die mit IKT arbeiten) ^[3]
- WSI (HBS): **27 %** jede/r zweite ohne betriebl. Regelung^[4]
- Kurzexpertise BMAS (IAQ/ZEW/IZA): **36 %**^[5]

...in Betrieben:

- Becovid (Betriebsbefragung IAB / BAuA): **36 %** der Belegschaft in Betrieben mit Möglichkeit zu Homeoffice^[6]



[1] Schröder et al., 2020 ([Link](#))

[2] Eurofound, 2020 ([Link](#))

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

[4] WSI, 2020 ([Link](#))

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

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

Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

- **Zunahme der Arbeit von zuhause bzw. unterwegs über die Pandemie hinaus**
 - Mehrheitlich **positive Erfahrungen** mit der Arbeit von zuhause während der Pandemie^[1-3]
 - Geringere **Stigmatisierung** und **weniger Vorurteile**^[3]
 - Hohe **Bereitschaft / gestiegenes Interesse**, weiterhin von zuhause tätig werden zu können^[4]
 - Vermutung eines intensiven **kulturellen Wandels** in vielen Betrieben^[3-5]
 - Insbesondere **große Betriebe mit Vereinbarungen** wollen weiter ausbauen^[6]
 - Arbeit von zuhause wird „selbstverständlich“ erwartet und ist entscheidend für die **Arbeitgeberattraktivität**^[6]



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

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

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

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

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

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

Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

- Zunahme der Arbeit von zuhause bzw. unterwegs über die Pandemie hinaus
 - Massive Schwierigkeiten durch **soziale Isolation** und Vereinsamung am Arbeitsplatz:
 - Sozialer Austausch wird insbesondere nach langer Zeit im Homeoffice als wichtig für **Kreativität und Produktivität** gesehen – ein Großteil bevorzugt ein „hybrides Modell“ mit 2-3 Tagen Arbeit von zuhause^[1,2]
 - Viele Beschäftigte beschreiben **psychische Belastungen** bei der Arbeit von zuhause (z. B. „Zoom-Fatigue“) und Schwierigkeiten, Privatleben und Berufliches zu trennen
 - **Psychische Belastungen** müssen zukünftig stärker berücksichtigt werden...



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

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

Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

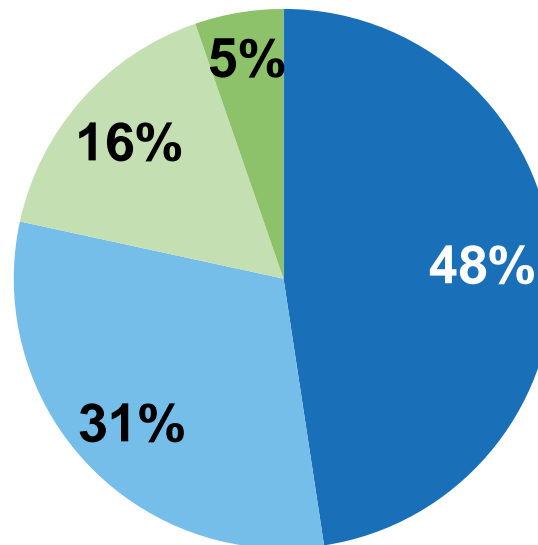
- **Schutz vor Gefährdungen durch die psychische Arbeitsbelastung während / nach der Pandemie**
 - bislang nur bei **rund 22% der Betriebe** berücksichtigt

■ keine Gb

■ Gb ohne Berücksichtigung psych. Belastung

■ Gb mit Berücksichtigung psych. Bel., aber (noch) unvollständig

■ Gb unter Berücks. psych. Bel., vollständig durchgeführt



Gb = Gefährungsbeurteilung
GDA 2015, gewichtete %
n=6.500 Betriebe



Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

- **Schutz vor Gefährdungen durch die psychische Arbeitsbelastung während / nach der Pandemie**
 - bislang nur bei rund 22% der Betriebe berücksichtigt
 - Berücksichtigung individueller Belastungen von Beschäftigten neben pandemiebezogener Schutzmaßnahmen (hohe Arbeitsintensität oder verstärkte Konflikte mit Kundinnen / Kunden, private Situation: Ausstattung und Betreuungssituation)
 - In Phasen der **Lockerungen**:
 - indirekte Folgen der Pandemie berücksichtigen (Psyche)
 - ungünstige Arbeitsgegebenheiten in Ausnahmesituation der Pandemie wieder in sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen überführen



Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

- **Herausforderungen für den Arbeitsschutz**
 - „**Auflösung**“ der Arbeitsstätte (Betrieb als sozialer Ort) bzw. der Beschäftigung an sich
 - „**Unsichtbarkeit**“ für Arbeitsschutz^[1] und die betriebliche Mitbestimmung^[2]
 - „**Entgrenzung**“ von Ort und Zeit, fordert Arbeitszeitgestaltung und Erreichbarkeit heraus
 - Arbeitszeiterfassung (EuGH-Urteil, Mai 2019)^[3]
 - „Recht auf Mobiles Arbeiten“ (Mobile Arbeit Gesetz)^[4]
 - „Recht auf Nichterreichbarkeit“ (EU-Parlament)^[5]
 - „**Überwachung und Kontrolle**“ vs. Vertrauen^[6]
 - „**Nebenfolgen**“ der Pandemie, insbesondere psychische Gefährdungen berücksichtigen



[1] Georg & Guhlemann, 2020 ([Link](#)); ILO, 2021 ([Link](#))

[2] Schroeder, 2020 ([Link](#))

[3] EuGH-PM vom 14.05.2019 ([Link](#)); Ulber, 2020 ([Link](#))

[4] Referentenentwurf ([Link](#))

[5] Eurofound, 2019 ([Link](#))

[6] Manokha, 2020 ([Link](#))

Arbeit von zuhause und unterwegs ... nach der Pandemie

- **Handlungsempfehlungen an betriebliche Mitbestimmung**
 - Betriebs- und Personalräte müssen sich für **Regelungen** der Arbeit von zuhause einsetzen und vorhandene **Vereinbarungen** flächendeckend mit Betrieben gestalten
 - „Kehrseiten“ – emotionale Erschöpfung, soziale Isolation, Überarbeitung und Selbstgefährdung – müssen in den Mittelpunkt der Vereinbarungen rücken
 - Mitarbeitende und Führungskräfte benötigen Weiterbildung, Schulungen und Informationsangebote für ein gesundes und produktives Arbeiten
 - Entgrenzung und Verlagerung von Arbeit in die Randzeiten muss entgegengewirkt werden, ausreichende Ruhephasen sind zu gewähren (Arbeitszeiterfassung!)



Literaturempfehlungen, Links und Bildquellen

- BAuA-Empfehlungen Homeoffice (FAQ) [Link](#)
- BAuA-Praxisbroschüre (2020) Orts- und zeitflexibel arbeiten: Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden. [Link](#)
- BAuA-Webseite zur Arbeitszeit ([Link](#)), Webseite zum BAuA-Projekt zur Arbeitszeitberichterstattung ([Link](#))
- BAuA-Expertise (2017): *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. [Link](#)
- DGUV Information (2019): *215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze*. [Link](#)
- DUUV Check-Up Homeoffice (2021) [Link](#)
- BAuA-Info (2017): *Checkliste Arbeitszeit – Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sicher beurteilen und gestalten*. [Link](#) (dort: Excel-Sheet)
- T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), 2019. *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch*. Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Vogl, G. & Nies, G. (2013). *Mobile Arbeit – Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag. [Link](#)
- **Bildquellen:** Lizenzfreie Bilder von <https://www.pexels.com/> (freie Nutzung), eigene Abbildungen oder Screenshots



Arbeit von zuhause vor der Pandemie: Erkenntnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung



BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Vergleich 2015-2017-2019

baua: Bericht

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



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

baua: Bericht

BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Telearbeit in Deutschland

baua: Bericht kompakt

Die zunehmenden Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie ermöglichen es vielen Beschäftigten, ihre Arbeit unabhängig von einem festen Arbeitsort zu verrichten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil an Beschäftigten tatsächlich über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügt (12 Prozent). Bei diesen halten sich Ressourcen (z. B. selbstbestimmte Arbeitszeiten oder soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen) und Belastungen (z. B. Überstunden oder erweiterte Erreichbarkeit) die Waage. Ein weitaus größerer Teil der Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung von zuhause (31 Prozent). Bei dieser Gruppe überwiegen die belastenden Arbeitsanforderungen, was häufig auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergeht.



Orts- und zeitflexibel
arbeiten

Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Aktuelle Veröffentlichungen der BAuA zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten
www.baua.de/publikationen



**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit**

Dr. Nils Backhaus

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

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

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

