

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Gestaltung von mobiler Arbeit und Herausforderungen aus Sicht des Arbeitsschutzes

Nils Backhaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

DINI-Jahrestagung und ZKI Herbsttagung

27.09.2022



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

- Mehrheitlich **positive Erfahrungen** mit der Arbeit von zuhause während der Pandemie^[1-3]
- Hohe **Bereitschaft und gestiegenes Interesse**, weiterhin von zuhause tätig werden zu können^[4]
- Geringere **Stigmatisierung** und **weniger Vorurteile bzw. Vorbehalte**^[3]
- **Abbau technischer und kultureller Barrieren** 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](#))

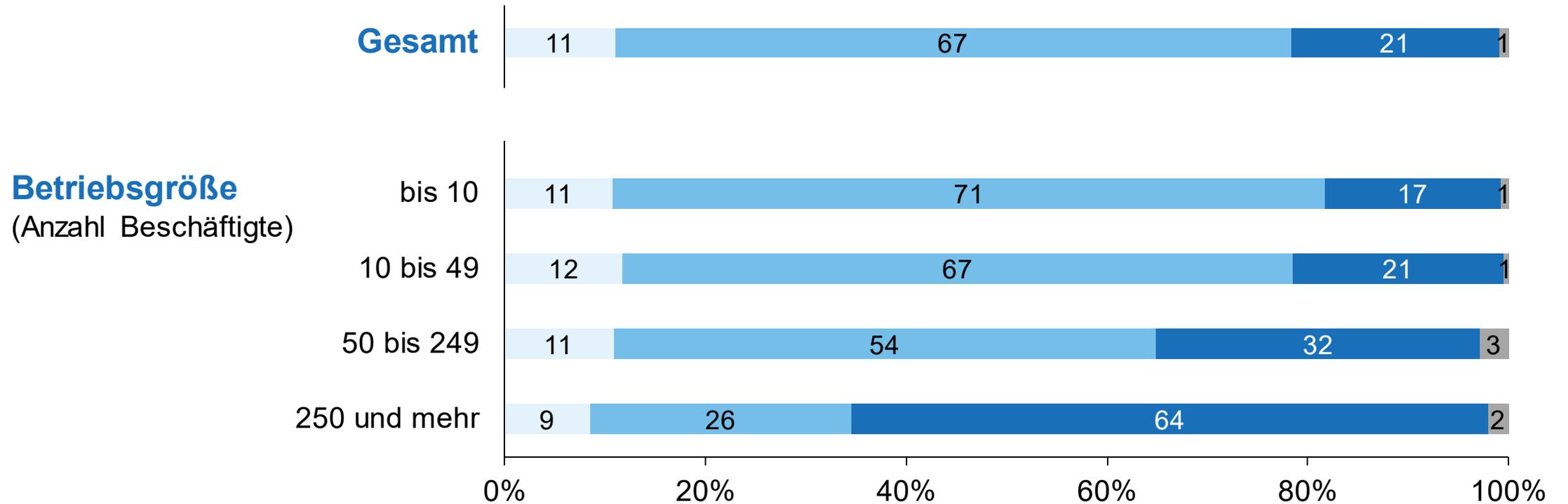
[3] Bonin et al., 2020 ([Link](#)),

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

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

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

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



[1] Bellmann et al. ([Link](#))

Welle 15, (05.07.-20.07.2021, $n_{ungewichtet} = 1053$, nur für Betriebe, die Homeoffice anbieten Betrieben)

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:

Chancen und Risiken von örtlicher (und zeitlicher) Flexibilität

Dimension	+ Chance	– Risiko
Ressource vs. Anforderung	Höhere zeitliche Handlungsspielräume	Hohe Anforderung an die Selbstregulation
Vereinbarung vs. Konflikt	Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	Verschwimmen und fehlende Trennung
Erholung vs. Entgrenzung	Anpassung der Arbeitszeit / -ort an individuelle Bedürfnisse	Entgrenzung und Ausdehnung der Arbeitszeit
Konzentration vs. Isolation	Ungestörtes, konzentriertes Arbeiten	Vereinsamung und soziale Isolation
→ Auswirkungen	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit, Leistung, Produktivität und Arbeitszeitzufriedenheit	



Chancen und Risiken von örtlicher und zeitlicher Flexibilität

Dimension	+ Chance	– Risiko
Ressource vs. Anforderung	Höhere zeitliche Handlungsspielräume	Hohe Anforderung an die Selbstregulation
Vereinbarung vs. Konflikt	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Vereinbarkeitskonflikte und fehlende Flexibilität
Erholung vs. Entgrenzung	Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse	Arbeitszeitverlängerung und Entgrenzung
Konzentration vs. Isolation	Ungestörtes, konzentriertes Arbeiten	Vereinsamlung und soziale Isolation
→ Auswirkungen	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit, Leistung, Produktivität und Arbeitszeitzufriedenheit	



Begriffe

(Rechtliche) Abgrenzung und Definition



Telearbeit^[1,2]

- **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^[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 dem Arbeitgeber
- **Z.B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme**



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



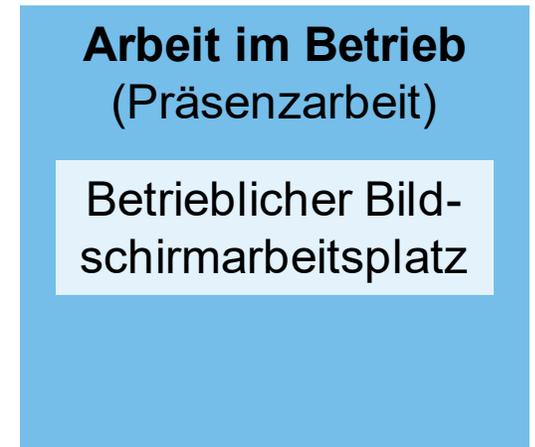
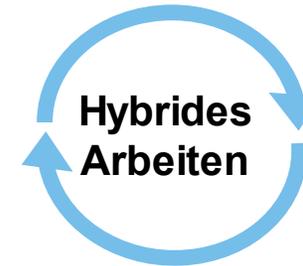
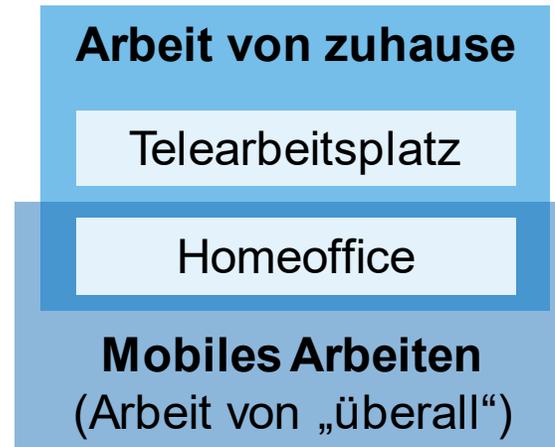
[1] § 2 Abs. 7 [ArbStättV](#)

[2] Wiss. Dienst Bundestag, [Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten](#) 8

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

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

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



Weniger Pendeln – mehr Zeit
Wegfall von Pendelzeiten
Höhere Autonomie für Beschäftigte
Bessere Work-Life-Balance
Weniger Störungen
Höhere Konzentration

Persönlicher Austausch
Kommunikation
Kreativität
Zusammenarbeit



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

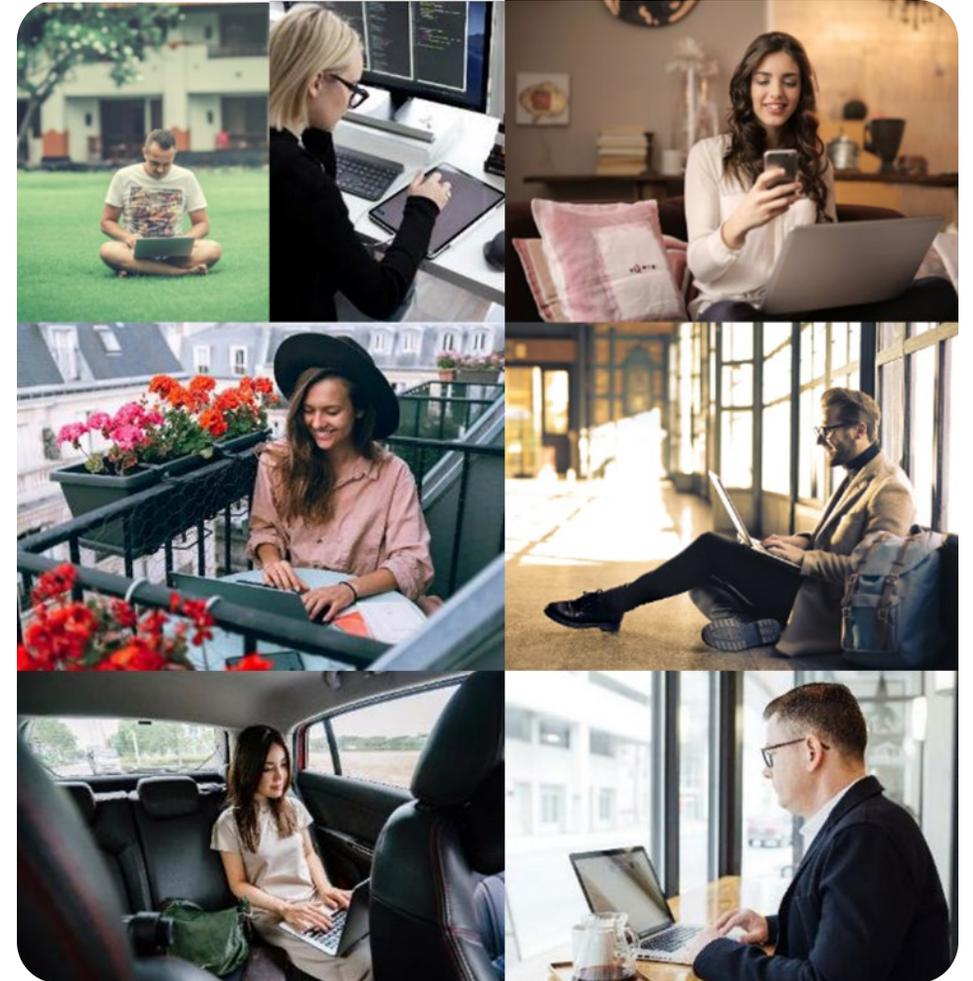


Gefährdungsbeurteilung

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

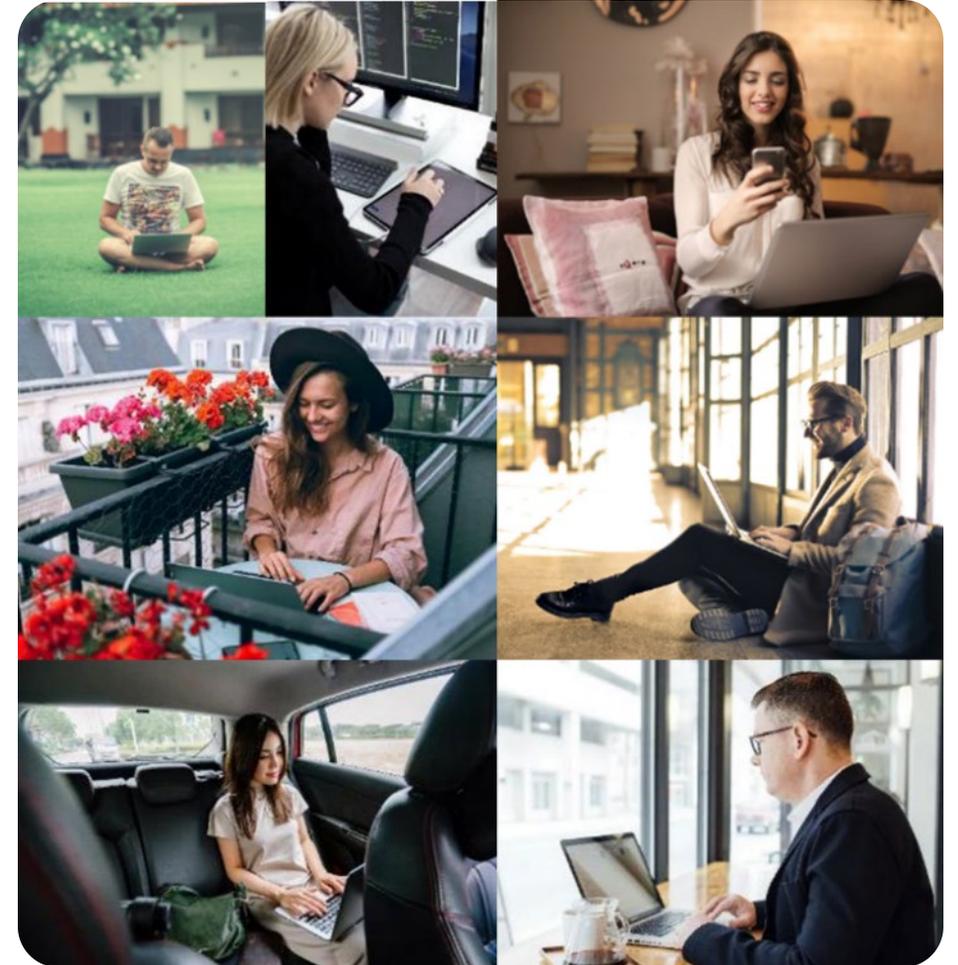
z. B. Coworking Spaces, Telearbeitszentren, Büros bei Geschäftskontakten vor Ort, Schreibtisch im Hotel

- 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



Debatte zur Arbeitszeiterfassung EuGH-/BAG-Urteil



[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

Presse und Information

**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](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/b4/2005-11_stempeluhr.JPG), Wikimedia Commons (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^[1]
- **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“^[2]

Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Nils Backhaus¹, Louisa-Katharina Stein¹, Ines Entgelmeier¹

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



[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](#)) 17

[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@baua.bund.de



**@noelsen
@ArbeitszeitDACH**



Nils Backhaus



www.baua.de/Mobile-Arbeit

Literatur der BAuA

[1]

Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?

baua: Bericht kompakt

In der Corona-Krise, insbesondere in der Zeit der strengen Kontaktbeschränkungen, haben viele Betriebe die Arbeit von zuhause genutzt, um die Hygiene- und Abstandsregeln einhalten zu können und die Anwesenheit in den Betrieben zu entzerrern. Der Anteil Beschäftigter, die von zuhause arbeiten, hat dadurch in vielen Betrieben stark zugenommen (Bellmann et al., 2020). Die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft (BauA) beauftragte Erhebungsstudie zeigt, dass viele Betriebe auch nach der Corona-Krise von Homeoffice weiter nutzen oder ausbauen wollen. Dabei sehen sie Vorteile für Flexibilität, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, und hoffen, dass sich diese Arbeitgeberattraktivität niederschlagen. Dort, wo Homeoffice weniger verbreitet ist, wird in vielen Fällen die Tätigkeit der Beschäftigten als ein Plus für die Arbeit von zuhause angesehen.

Arbeit von zuhause in der SARS-CoV-2 Pandemie

Die starke Ausbreitung des neuartigen Coronavirus bzw. die steigenden Zahlen an COVID-19-Infektionen stellen den Arbeitsschutz 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 (BAuA & Arbeitsschutzwissenschaft des BMAS, 2020). So hat ein Viertel der Betriebe Homeoffice als konkrete Maßnahme zum Arbeits- und Infektionsschutz ermöglicht (Robokki, Stadelmüller & Pöhlman, 2020). Außerdem vereinfacht die Arbeit von zuhause die Betreuung bei (zeitweiligen) Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (Björndal 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 (Bonin et al., 2020; Bünning, Hipp & Maunus, 2020; Eurofound, 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 Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft (BAuA) eine mehrstufige Erhebungsstudie durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld erfragt. In der ersten Erhebungsphase wurde aus Sicht der Betriebe vor der Krise der Kontaktbeschränkungen im Fragezeitraum (Oktober 2020) erfragt, inwieweit die Betriebe nach ihrer Sicht der Arbeit von zuhause nach der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe in Deutschland.

Betriebe: Pläne zum zukünftigen Arbeit von zuhause
Erste Analysen zur Verbreitung der Arbeit von zuhause zeigen, dass der Anteil an Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, in den Betrieben zur Zeit der Kontaktbeschränkungen deutlich zugenommen hat (Bellmann et al., 2020). Mit dem Ziel, die aktuellen Herausforderungen für Betriebe näher zu analysieren, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft (BAuA) eine mehrstufige Erhebungsstudie durch. Alle drei Wochen wird eine repräsentative Stichprobe von privatwirtschaftlichen Betrieben in der Corona-Krise und ihrem Umfeld erfragt. In der ersten Erhebungsphase wurde aus Sicht der Betriebe vor der Krise der Kontaktbeschränkungen im Fragezeitraum (Oktober 2020) erfragt, inwieweit die Betriebe nach ihrer Sicht der Arbeit von zuhause nach der Befragung nahmen Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe in Deutschland.



[2]

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 verrichten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil an Beschäftigten über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügt (12 Prozent). Bei diesen handelt es sich um selbstbestimmte Arbeitszeiten oder soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen (z. B. Überstunden oder erweiterte Erreichbarkeit) die Wagnis für den Beschäftigten, zumindest gelegentlich ohne betriebliche Vereinbarung zuhause zu arbeiten (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 Erhebungsphase 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.

Verbreitung und Ausmaß
Im Jahr 2017 hatten 12 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit vereinbart (zum Vergleich: 2015 9 Prozent). 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten mindestens einen Tag in der Woche in Telearbeit. Auch ohne Vereinbarung wird, zumindest gelegentlich, von zuhause gearbeitet: Dies trifft etwa auf ein Drittel (31 Prozent) aller Beschäftigten zu (vgl. Abb. 1). Allerdings gibt es auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer Telearbeitsvereinbarung an, über diese Vereinbarung hinaus von zuhause Arbeitsaufgaben zu erledigen. Dabei deutet sich an, dass das Arbeiten von zuhause möglicherweise weiter verbreitet ist als es die Zahlen zu Telearbeit zu nächst vermuten lassen.



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

Wer arbeitet in Telearbeit bzw. von zuhause?
Die Möglichkeit zur Telearbeit ist von der Tätigkeit abhängig. Telearbeit ist am häufigsten bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern. So kommt Telearbeit am häufigsten in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie in der Finanzbranche vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher vermisst es nicht, dass Männer häufiger Telearbeit vereinbart haben als Frauen (14 vs. 10 Prozent). Bei Teilzeitarbeitenden, unter denen vornehmlich Frauen zu finden sind, kommt Telearbeit deutlich seltener vor als bei Vollzeitbeschäftigten.



baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft

[3]



Orts- und zeitflexibel arbeiten

Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis



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

baua: Bericht

[5]



Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken

baua: Bericht



baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft



baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft

[4]

[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](#))