

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Nationaler Kick-off der EU-OSHA Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2023–25

Schwerpunkt: Remote Work

Berlin, 02.11.2023

Ortsflexibles Arbeiten: Neue Orte, neue Herausforderungen an den Arbeitsschutz?

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Patricia Tegtmeier und Nils Backhaus

Fachgruppen Human Factors, Ergonomie /

Arbeitszeit und Flexibilisierung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

baaa:

Ausgangslage

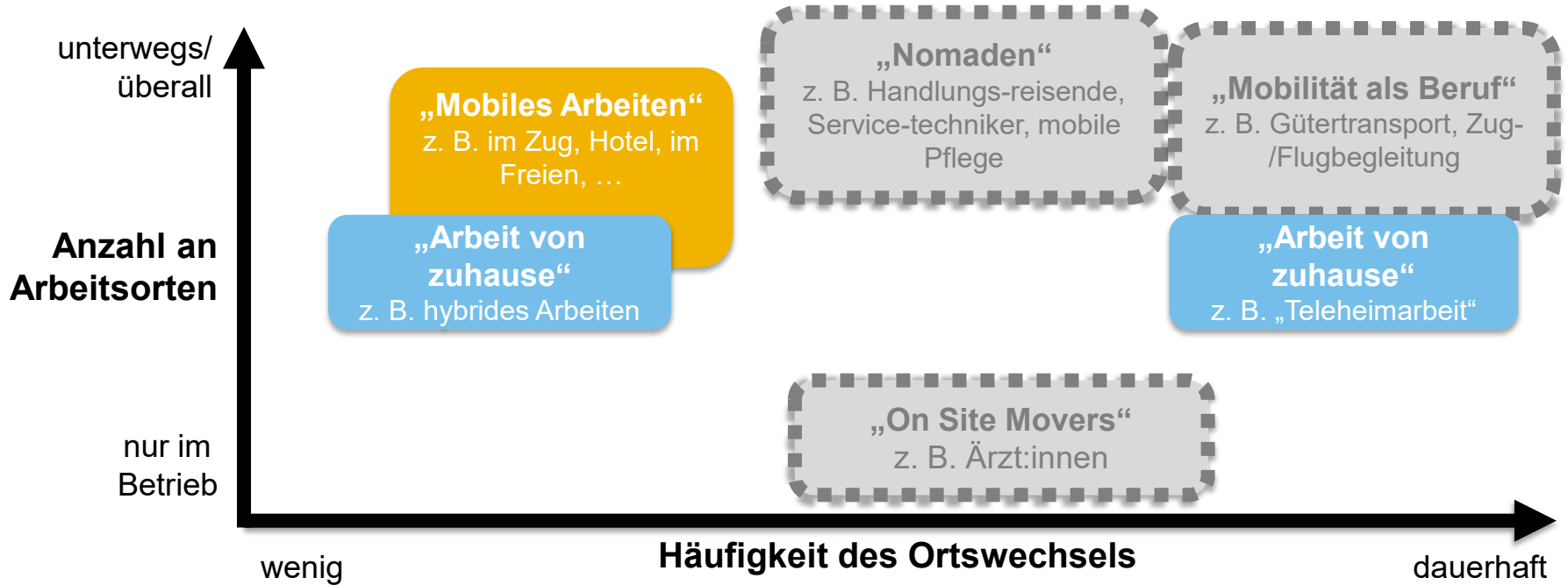
Ortsflexibles Arbeiten

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

- Bereits vor, aber insbesondere während der Corona-Pandemie hat die Verbreitung der Arbeit von zuhause zugenommen
- In Zukunft wird vor allem das **ortsflexible Arbeiten** (Mobiles Arbeiten, multilokales Arbeiten) noch stärker in den Fokus rücken
- Zudem sind Veränderungen gesetzlicher und politischer Rahmenbedingungen auf EU-Ebene und national wahrscheinlich

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? Ortsflexible Arbeitsformen

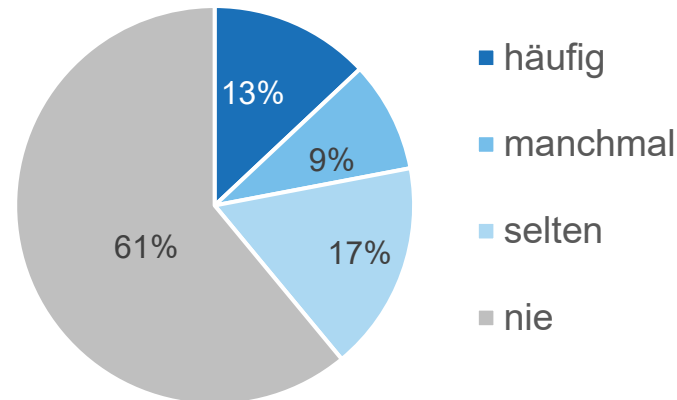


Typen physisch mobiler Beschäftigter, nach Variainen, 2021 ([Link](#))

Beispielhafte Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung zu ortsflexiblem Arbeiten (F 2507 / F 2508)



Arbeit von unterwegs^[2]
(z.B. im Zug, im Café, bei Kund*innen)



[1] BAuA (2022), SuGA 2021 [\[Link\]](#)

[2] BAuA (2022), SuGA 2021 [\[Link\]](#)

Beispielhafte Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung zu ortsflexiblem Arbeiten (F 2507 / F 2508)

- **Betriebliche Vereinbarungen** zur Arbeit von zu Hause gehen mit einem höheren Wohlbefinden (z. B. weniger Beschwerden, höhere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance) einher
→ *Betriebliche Gestaltung entscheidend!*
- **Hybrides Arbeiten**, also ein Wechsel zwischen Arbeit von zu Hause und vor Ort unterstützt die virtuelle Zusammen-arbeit und geht mit besserer informeller und formeller Kommunikation einher
→ *Betrieb als sozialer Ort!*
- **Arbeitszeiterfassung** geht bei der Arbeit von zu Hause mit besserem Abschalten von der Arbeit einher, vermeidet zeitliche Entgrenzung und gibt Beschäftigten mehr zeitliche Handlungsspielräume
→ *Arbeitszeiterfassung als Chance für den Arbeitsschutz!*

[1] Entgelmeier & Tisch, 2023 ([Link](#))

[2] Entgelmeier et al., 2023 ([Link](#))

[3] Backhaus & Nold 2022 ([Link](#))

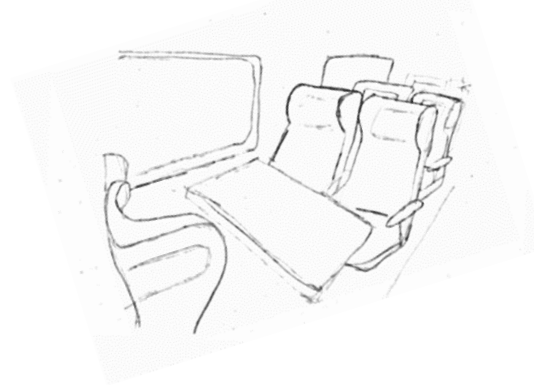
Projekt „Kognitive Ergonomie mobiler Wissensarbeit in öffentlichen Verkehrsmitteln“ (F 2455)

- **Empirische Erhebung** der kognitiven Ergonomie bei der Bearbeitung von Routine- und Kreativaufgaben **an verschiedenen Arbeitsorten:**

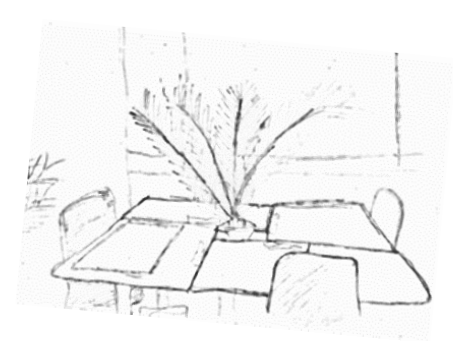
im Einzelbüro



im Zug



im New Work Konzept



- **Auswirkungen** auf Beanspruchung, Stresserleben, Zufriedenheit, Produktivität
- Wissen und Handlungsempfehlungen für die **Praxis**

Projekt „FlexAbility-Trainings“ (F 2454)

- **Ziel:** Berufstätige, die orts- und zeitflexibel arbeiten, unterstützen, ihre Arbeit gesundheitsfördernd und effektiv zu gestalten
- **Zentrale Anliegen:** Stärkung von Selbststeuerungsstrategien und Ressourcen im Umgang mit orts- und zeitflexibler Arbeit, Verbesserung von Erholung, Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Leistung
- **Zentrale Bausteine:**
 - **Individuelle Einzeltrainings** (Online-Training und Blended-Training): Persönliche Strategien und Ressourcen der Beschäftigten stärken (z. B. Selbststeuerungskompetenz)
 - **Workshops für Teams und ihre Führungskräfte:** Strategien zum Umgang mit den Herausforderungen partizipativ entwickeln
- **Interaktives PDF** mit Videos und Übungen



Projekt „Kognitive Ergonomie bei der virtuellen Teamkommunikation“ (F 2553)

- Untersuchungsreihe zu **Teambesprechungen** mittels eines **Videokonferenzsystems im Vergleich zur Präsenz**
- Literaturrecherche, **Fokusgruppen** und **Laborexperimente**
- **Auswirkungen** auf Beanspruchung, Aufmerksamkeit, multidimensionale Arbeitsbelastung, Produktivität, Interaktion und Zusammenarbeit
- **Wissen und Handlungsempfehlungen für die Praxis**

Projekt „Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie“ (F 2543)

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

- Begleitung von Betrieben bei **Ausbau und Einführung von Homeoffice**
- Betriebliche Rahmenbedingungen und Ausgestaltung von Regelungen (insbesondere im Hinblick auf **Mischmodelle**)
- **Auswirkungen** auf Beanspruchung, Stresserleben, Zufriedenheit, Produktivität, Vereinbarkeit, Interaktion und Zusammenarbeit
- Vorbereitende **Fokusgruppen**, Evaluation mit **Längsschnitt-Online-Befragungen** mit Wartekontrollgruppen-Design
- Wissen und Handlungsempfehlungen für die **Praxis**

Projekt „Arbeit 4.0 - New Work – Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ (F 2552)

- Begleitende Langzeitfeldstudie zur **Einführung von New Work** eines kommunalen Unternehmens: **neue Büroformen** in Kombination mit **hybridem Arbeiten**
- Wiederholte **Vorher-Nachher-Befragungen** und Erhebungen in experimentellen **Testumgebungen im Feld**
- **Auswirkungen** auf Büro- und Arbeitsplatznutzung, Wohlbefinden, Aufmerksamkeit, Zufriedenheit, Produktivität, Aufgaben-Technologie-Umgebung und Passung
- Wissen und Handlungsempfehlungen für die **Praxis**

Projekt „Ortsflexibles Arbeiten: Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich sicherstellen“ (F 2519)

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA

- Arbeitsorganisation
- Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen
- Digitale Arbeitsmittel
- Personas

Themenfelder

Mobiles Arbeiten: Arbeitsorganisation



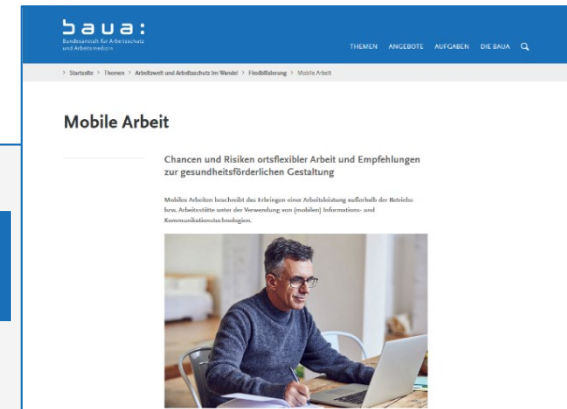
Mobiles Arbeiten: Verschiedene Arbeitsorte -
verschiedene Anforderungen



Mobiles Arbeiten: digitale Arbeitsmittel



Mobiles Arbeiten: Personas



www.baua.de/Mobile-Arbeit

Projekt „Ortsflexibles Arbeiten: Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich sicherstellen“ (F 2519)

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA

- Arbeitsorganisation
- Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen
- Digitale Arbeitsmittel
- Personas

PDFs

Videos

Karolina: Digitale Nomadin



Chancen und Risiken ortsflexibler Arbeit:
Empfehlungen anhand von fiktiven Personen

Sofia – Arbeit und Privatleben balancieren bei ständiger Erreichbarkeit

Sofia ist eine fiktive Person, die im Homeoffice Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte unter der Verwendung von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien erbringt (www.baua.de/mobile-arbeit). Es handelt sich hier um eine von insgesamt fünf Personas mittels derer typische Arbeitssituationen zur Mobilen Arbeit dargestellt und die Anwendung der Empfehlungen zur Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Arbeitsmitteln beispielhaft erläutert werden. Die nachfolgende Darstellung ist Teil der BAuA-Webseite „Mobile Arbeit“ und ergänzt die Videodarstellung „Sofia – Arbeit und Privatleben balancieren bei ständiger Erreichbarkeit“ (www.baua.de/personas-mobile-arbeit).



Sofia (38) arbeitet in einem internationalen Konzern in der Softwareentwicklung im mittleren Management, sie und ihr Lebensgefährte haben zwei Kinder. Sie liebt ihren Job und die Möglichkeit, selbstständig und seltener zu arbeiten.

Sofia besitzt Handlungsspielraum, also Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Aufgaben. Dies kann eine wichtige Ressource darstellen. Es sollte gewährleistet sein, dass die Planung und Entlastung der Arbeit vorhersehbar und beeinflussbar ist, sowie Aufgabeninhalte und Entscheidungsspielräume von Führungskräften und Beschäftigten gemeinsam festgelegt und dabei realistische Ziele formuliert werden, da Handlungsspielraum sonst auch zu einem höheren Arbeitsdruck und nicht-gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen führen kann.

Hinweis: Der Arbeitgeber hat auch bei mobiler Arbeit eine Gefährdungsbeurteilung auf der Grundlage einer umfassenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Gefährdungen seiner Beschäftigten durchzuführen. Das betrifft z. B. die Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsabläufe, der Arbeitszeit sowie mögliche psychische Belastungen.

Ihre Arbeitszeit kann sie sich selbst einteilen und notiert diese im firmeninternen Portal.

Die Arbeitszeit wird erfasst. Digitale Programme zur Zielerfassung sind sinnvoll und ermöglichen den Beschäftigten eine genauere Dokumentation der Arbeitszeit und das Nachhalten persönlicher Vorgaben. Zudem kann eine Arbeitzeiterfassung die zeitliche Entgrenzung reduzieren. Das Risiko von Überstunden und Mehrarbeit ist bei Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung durchschnittlich niedriger.

Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von zuhause aus arbeiten kann.

Die Arbeitszeit und der Arbeitsort lässt sich beeinflussen und planen.

Stadtrand und ist viel mehr in die Nähe auch eine Clickzeit nötig beendet. Seine Bedürfnisse

Isolation des Belastungen

alle Vorgänge wie Kunden sind ein wichtiger zu vermeiden ihm schließlich erschaffen

angensprechen, sind und die wählen. Der Regelung oder Vereinbarung der Arbeitszeit

www.baua.de/Mobile-Arbeit

baua:

Projekt „Hybrides, ortsflexibles, multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog“ (F 2555)

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT
01101
10110
11001

- Diskurs erarbeiteten ganzheitlichen Empfehlungen zur Gestaltung ortsflexibler Arbeit
 - **fünf Fachgespräche**
 - interdisziplinäre Gruppen **externer Expertinnen und Experten** aus der Wissenschaft
 - Einbezug **aktueller Projekte/Erkenntnisse** in (angrenzenden) Themenfeldern
- **Implikationen für den Arbeitsschutz?**
- Weiterentwicklung des **Regel- und Vorschriftenwerkes** mit den gewonnenen Erkenntnissen

Zusammenfassung und Ausblick

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

- Orts- (und zeit-)flexibles Arbeiten sind auch zukünftig zentrale Rahmenbedingungen des (über-)betrieblichen Arbeitsschutzes
- **Dosis-/Wirkungsbeziehungen** sind noch unzureichend erforscht – insbesondere bei massiver Zunahme ist hier Forschung erforderlich
 - Arbeit von zuhause und (virtueller) Zusammenarbeit / soziale Unterstützung
 - Arbeit an verschiedenen (Nicht-)Arbeitsplätzen
 - Rolle des betrieblichen Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitsschutzaufsicht
- **Methodenmix:** repräsentative Befragungen, experimentelle Studien, betriebliche Begleitforschung

Literatur der BAuA

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

[1]

Laptop + Smartphone = ein mobiler Arbeitsplatz?

Ergebnis auch an Arbeitsplätzen unterwegs

MOBILITÄT IM ARBEITSKONTEXT Digitalisierung mit neuen Technologien und Vernetzung ermöglichen mobiles Arbeiten an unterschiedlichsten Orten. Gerne wird dabei durch die Sprache eine moderne, kreative und effiziente Arbeitsweise, zum Beispiel im Zug, im Café oder im Park, suggeriert, für die es nichts weiter braucht als ein Smartphone und ein Internet. Dabei ist auch und gerade an diesen Arbeitsorten ein passgenaues Zusammengepflocht von Aufgabe, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung der Kern einer erfolgreichen Gestaltung und gesunder Arbeit. *Patricia Tegtmeier, Bettina Lafrenz*

Generelles zum Arbeitsort Die Digitalisierung durch die Cloud-IT-Technik hat gezeigt, dass viele verschiedene mobile Arbeitsorte möglich sind und das Unternehmen nicht nur durch mobile Arbeitsorte, sondern auch durch mobile Arbeitsmittel wie Laptops, Smartphones und Tablets, die im mobilen digitalen Arbeitsort, die hier E-Work, sind. Aufgabe und Mobilität gehen nicht immer Hand in Hand. Die Digitalisierung ermöglicht es, dass die Aufgabenstellung und die Arbeitsmittel getrennt voneinander existieren können. Die Aufgabenstellung wird durch digitale Arbeitsmittel wie Laptops, Smartphones und Tablets, die im mobilen digitalen Arbeitsort, die hier E-Work, sind. Aufgabe und Mobilität gehen nicht immer Hand in Hand. Die Digitalisierung ermöglicht es, dass die Aufgabenstellung und die Arbeitsmittel getrennt voneinander existieren können. Die Aufgabenstellung wird durch digitale Arbeitsmittel wie Laptops, Smartphones und Tablets, die im mobilen digitalen Arbeitsort, die hier E-Work, sind.

- LEHRSAUEN**
- Auch bei Arbeiten unterwegs sollte auf Arbeitsbedingungen geachtet werden.
 - Dazu sollte die Arbeitsumgebung an den Arbeitsort angepasst werden.
 - Bei Arbeiten in Fernteamen und anderen Fernarbeitsformen sollte durch Absprachen auf die Arbeitsbedingungen geachtet werden.
 - Die eingesetzten Arbeitsmittel und die gewählten Arbeitsorte sollten austandsgerecht sein.

SCHWERPUNKT | PRAXIS | 29

Arbeitszeitreport Deutschland – Arbeit von zuhause

baua: Bericht kompakt

Über die Hälfte der Beschäftigten hat während der Pandemie zumindest teilweise gearbeitet. Unser Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz lag der Anteil sogar bei fast 80 Prozent. Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass ohne eine betriebliche Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause erhebliche gesundheitsschädigende zeitliche Engpässe bestehen. Diese sind wiederum im aktuellen Arbeitszeitreport Deutschland vorgezeigt.

Kein Pochen vor Arbeit, produktives und konzentrierteres Arbeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Viele Beschäftigte konnten von zuhause während der Pandemie profitieren. Neben diesen Vorteilen des Arbeitens von zuhause zeigen sich aber auch Nachteile, wie zum Beispiel eine zunehmende zeitliche und räumliche Engpassituation der Arbeit. Der Arbeitszeitreport Deutschland (BAuA, 2022) gibt auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (vgl. Lafrenz et al., 2022) einen repräsentativen Überblick über das Arbeiten von zuhause für Erwerbstätige in Deutschland und zeigt dabei, dass betriebliche Regelungen entscheidend dafür sind, ob Beschäftigte beim Arbeiten von zuhause tatsächlich mehr Flexibilität profitieren können oder aber von hohen Anforderungen berichten.



[3]



Orts- und zeitflexibel arbeiten

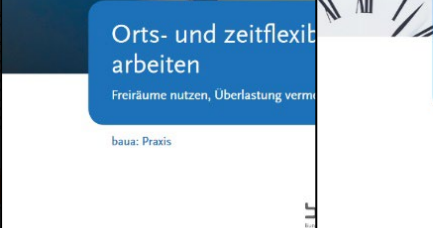
Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis

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

baua: Bericht

[4]



[5]

DE GRUYTER | ARBEIT 2023, 32(2): 111–132

Ines Entgelmeier, Sophie-Charlotte Meyer, Anita Tisch, Nils Backhaus Das Büro als sozialer Ort

Zusammenarbeit in hybriden Arbeitswelten

<https://doi.org/10.5555/arbeit.2023-0008>

Zusammenfassung: Viele Bürobeschäftigte haben seit der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit, hybrid, also im Wechsel zu Hause und im Büro, zu arbeiten. Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird dadurch vermehrt ins Virtuelle verlagert. Hierdurch kann sich nicht nur die inhaltliche Zusammenarbeit, sondern können sich auch soziale Beziehungen zwischen Beschäftigten verändern. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 und 2021 wird untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Anteil des Arbeitens von zu Hause und der Bewertung der kollegialen Zusammenarbeit gibt. Hierbei unterscheiden wir zwischen formeller, inhaltlicher Zusammenarbeit und informeller, persönlicher Zusammenarbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass Bürobeschäftigte mit zunehmendem Anteil der Arbeit von zu Hause sowohl die formelle als auch die informelle Zusammenarbeit schlechter bewerten. Dabei wird insbesondere die formelle Zusammenarbeit 2021 jedoch besser bewertet als noch 2019. Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie haben hier möglicherweise zu Lerneffekten in der virtuellen Zusammenarbeit geführt.

Schlüsselerörter: Hybrides Arbeiten, Arbeiten von zu Hause, formelle und informelle Zusammenarbeit, Kolleginnen und Kollegen, Bürobeschäftigte

The office as social space

Cooperation in hybrid worlds of work

Abstract: Since the Covid-19 pandemic, many office workers have got the option of working hybrid, i.e. alternating between working at home and in the office. As

Ines Entgelmeier, Dr. Sophie-Charlotte Meyer, Prof. Dr. Anita Tisch, Dr. Nils Backhaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Heesek Weg 1-5, 44449 Dortmund, Deutschland. E-Mail: entgelmeier@iawg.baua.de

This Open Access article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

[2]

[4]

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Patricia Tegtmeier

Gruppe 2.3 Human Factors, Ergonomie

+49 (0) 231 / 9071 – 2349

tegtmeier.patricia@buaa.bund.de

Nils Backhaus

Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung

+49 (0) 231 / 9071 – 2096

backhaus.nils@buaa.bund.de

<https://www.buaa.de/Mobile-Arbeit>