

Chancen und Risiken für ein gutes und gesundes Arbeiten von zu Hause

Ines Entgelmeier

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Organisation

Veranstaltung des LAK Bremen „Arbeitswelt zwischen Home und Office“
2. November 2021

Begriffe und Verbreitung

Arbeiten von zu Hause

Telearbeit

(vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV)

- Fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten.
- Der/ die Arbeitgeber/in muss benötigte Ausstattung (Möbel und Technik) zur Verfügung stellen.
- Wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Telearbeit sind vertraglich geregelt.

Mobiles Arbeiten

(vgl. Abs. 2.2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)

- Erbringen einer Arbeitsleistung außerhalb der Betriebs- bzw. Arbeitsstätte unter der Verwendung von (mobilen) IKT.
- Unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung sondern beruht auf einer anlassbezogenen Absprache mit dem/der Arbeitgeber/in.

Homeoffice

(vgl. Abs. 2.2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)

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

Bei allen Formen haben Arbeitsschutzgesetze Gültigkeit!

Arbeiten von zu Hause vor der Pandemie

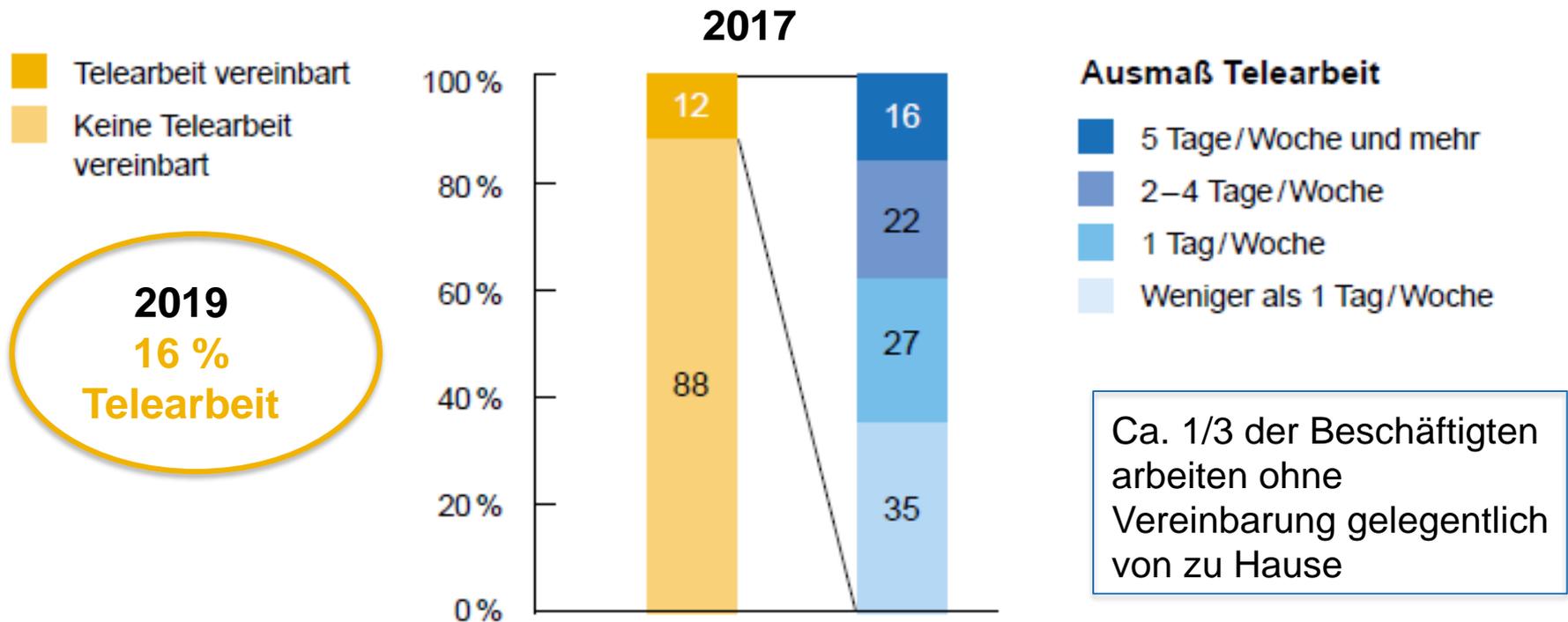


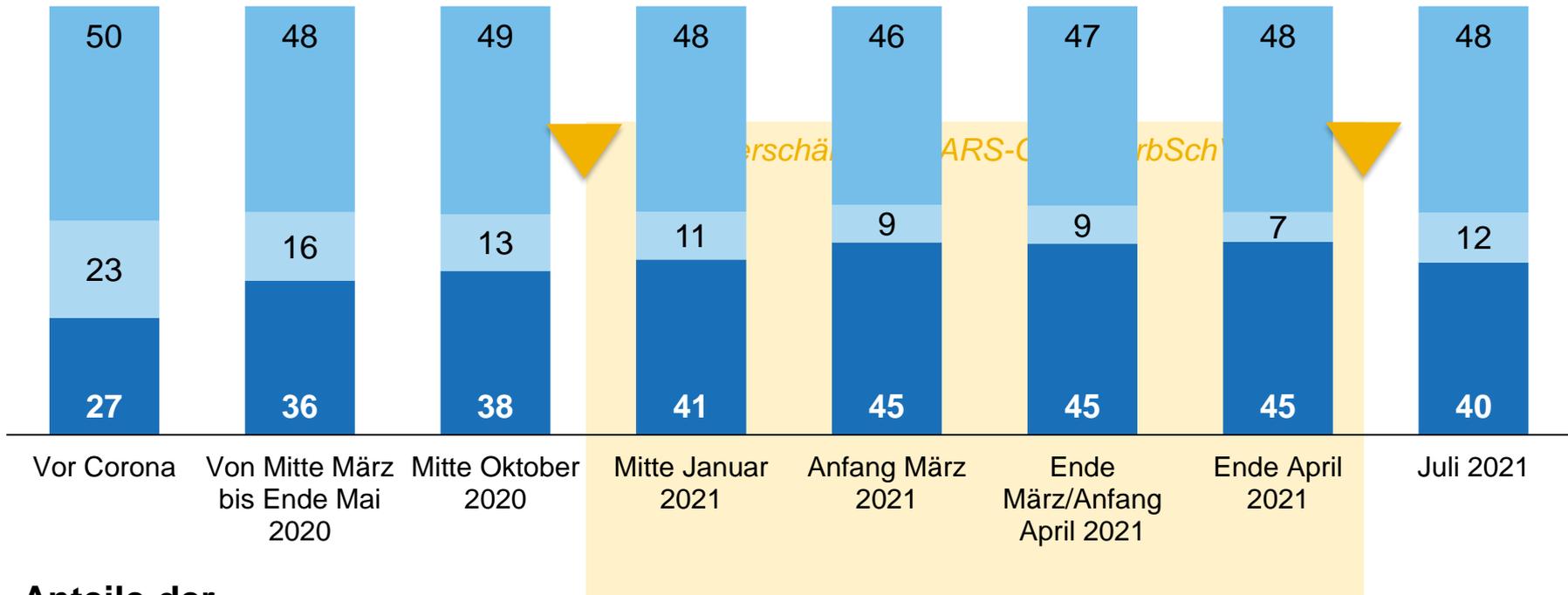
Abb.: Telearbeit und Ausmaß von Telearbeit (links n=8473, rechts n=1033)

Quelle: Wöhrmann et al., 2020, BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Arbeit von zu Hause während der Pandemie

Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice vor und während der SARS-CoV-2-Pandemie

Angaben der Betriebe, die Homeoffice anbieten

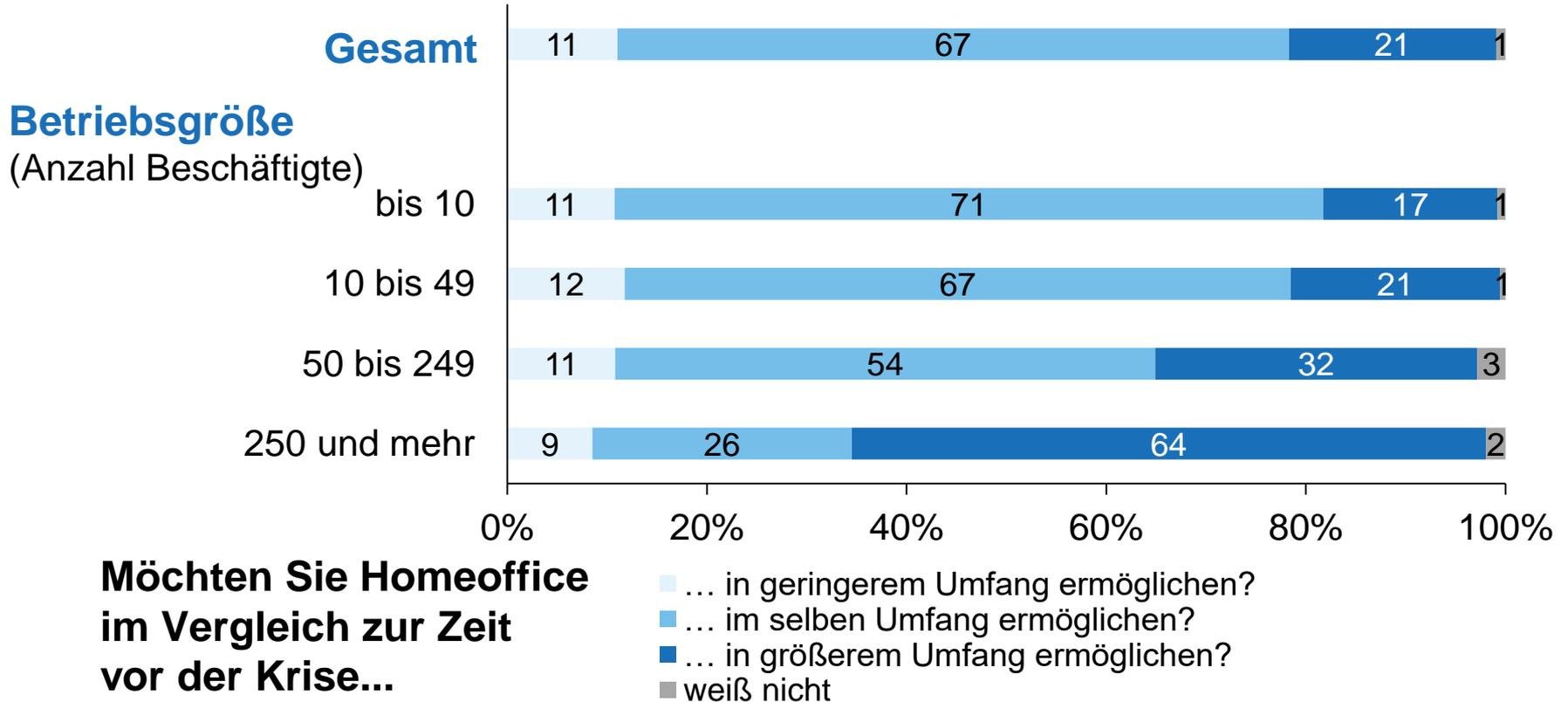


Anteile der Beschäftigten in Prozent, ...

- die aufgrund ihrer Tätigkeit kein Homeoffice nutzen können
- die kein Homeoffice nutzen können, obwohl es ihre Tätigkeit zuließe
- die Homeoffice nutzen können

Quelle: IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Wellen 4 (05.-19.10.2020, n=963), 8 (18.01.-29.01.2021, n=1209), 10 (01.03.-15.03.2021, n=1250) 11 (22.03.-08.04.2021, n=1263), 12 (19.04.-30.04.2021, n=1254) und 15 (05.07.-20.07.2021, n=1309), jeweils nur Betriebe, die Homeoffice anbieten). *Gewichtete Mittelwerte*, vgl. Bellmann et al. (in Vorbereitung) bzw. IAB-Daten

Arbeit von zu Hause nach der Pandemie



Quelle: IAB-Betriebsbefragung, „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 15, (05.07.-20.07.2021, n_{ungewichtet} = 1053, nur für Betriebe, die Homeoffice anbieten, vgl. Bellmann et al. (in Vorbereitung))

Die Pandemie als Türöffner für das Arbeiten von zu Hause?

Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause während der Pandemie (DAK, 2020; Kunze et al. 2020; Frodermann et al. 2021)

- Abbau **technischer und kultureller Barrieren** (Frodermann et al. 2021; Barrero et al. 2020; Spicer 2020)
- Abnahme von **Vorurteilen / Vorbehalten** (Frodermann et al. 2021).
- Gestiegenes **Interesse**, weiterhin von **zuhause arbeiten** zu können vs. Beschäftigte, die künftig **nicht von zu Hause arbeiten** möchten (Frodermann et al. 2021).
- Arbeit von zuhause wird „selbstverständlich“ erwartet entscheidend für die **Arbeitgeberattraktivität** (Backhaus et al. 2020).
- Insbesondere **große Betriebe** mit Vereinbarungen zu Telearbeit / Homeoffice wollen weiter ausbauen (Backhaus et al. 2020).

**Mit welchen Chancen und Risiken geht
das Arbeiten von zu Hause einher?**

Chancen

- **Wegfall langer Pendelzeiten**
 - Lange Pendelwege werden als belastend erlebt; können Gesundheit beeinträchtigen (Hupfeld et al. 2013; Wöhrmann et al. 2020)
- **Konzentrierteres und produktiveres Arbeiten** (Fonner & Roloff 2010)
- **Mehr Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung**
 - Wirkt positiv auf Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Produktivität und Leistung (Bosua et al., 2018; Cailier 2012; Golden 2006).
- **Bessere Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen (?)**
 - Ambivalenter Forschungsstand (u.a. Allen et al. 2015)

Risiken

- **Vermischung von Berufs- und Privatleben (Entgrenzung)**
 - **Überstunden / Erreichbarkeit** (Backhaus et al. 2019; Eurofound 2020; Pangert et al. 2016)
 - **Pausen / Erholung und Ruhezeiten** (Wöhrmann/Brauner 2020)
 - **Intensität und Zeiten, zu denen zu Hause gearbeitet wird, scheinen entscheidend** (Golden 2006; Zhang et al. 2020)
 - **Schlechteres Abschalten** (Amlinger-Chatterjee 2016)
 - **Konflikte zwischen dem Berufs- und Privatleben** (Wight/Raley, 2009; Abendroth/Reimann 2018)
- **Ausstattung des Arbeitsplatzes**
 - **Fehlbelastungen (z.B. durch falsches und zu langes Sitzen)**
 - **Technostress** (Dragano/Lunau 2020; Meyer et al. 2019)
 - **Störungen durch Umgebung**

Risiken

- **Kommunikation mit Kolleg:innen und Vorgesetzten**
 - Höherer Anforderungen an die Kommunikation
 - Zusammenarbeit im Team; fachlicher Austausch und Unterstützung
 - Geringere Sichtbarkeit
 - Soziale Unterstützung und soziale Isolation
- **Digitale Präsenz**
 - Lange digitale Anwesenheiten
 - Zunahme an virtuellen Konferenzen und Besprechungen
 - „Digitaler“ Präsentismus (Eurofound 2020, Steidelmüller et al. 2020)

**Wie kann gutes und gesundes Arbeiten
von zu Hause gelingen?**

Ausstattung

- Ergonomisch ausgestatteter Arbeitsplatz
 - Verstellbarer Stuhl und Tisch
 - Ausreichend große Arbeitsfläche
 - Aufstellung von Bildschirmen ohne Blendung und Reflexion
- Störungsfreie technische Ausstattung
 - Zusätzlicher Bildschirm, Maus und Tastatur (Headset)
 - Digitale Infrastruktur
 - Zugang zum IT-Service auch von zu Hause aus
 - Schulungen zu neuen Programmen

Struktur

- **Arbeitszeiten**

- Das Arbeitszeitgesetz gilt für das Arbeiten von zu Hause!
 - Höchstarbeitszeitgrenze (8 bzw. 10 Stunden am Tag)
 - Mindestens 11 Stunden Ruhezeit
 - Regelmäßige Pausen
- Arbeitszeiten sollten auch zu Hause erfasst werden
(Backhaus et al. 2021)

- **Pausen**

- Auch bei virtuellen Besprechungen müssen Pausen eingeplant werden.
- Zeiten für Vor- oder Nachbereitung einrichten.
- Regelmäßig kürzere Pausen oder Tätigkeitswechsel bei langer Bildschirmarbeit (etwa 5 Min pro Stunde).

Kommunikation

- Kommunikation über An- und Abwesenheitszeiten
 - Transparenz über Erreichbarkeit.
- Regelmäßiger (digitaler) Austausch
 - mit Kolleg:innen und Vorgesetzten
 - Austausch über Arbeitsziele und –aufgaben
 - Anzeigen von Unterstützungsbedarf und Arbeitsüberlastung (Führsorgepflicht der Führungskraft).
- Betriebliche Fort- und Weiterbildungen
 - Selbstorganisation
 - IT-Kompetenzen
 - Kommunikation auf Distanz

Vertrauen

- Vertrauenskultur
 - Kontrolle über die Arbeitsleistung fördert das Misstrauen und erhöht Stress.
 - Vereinbarung von Arbeitszielen / Tätigkeiten mit Führungskraft.
- Gesundheitskultur
 - Auch für Beschäftigte, die zu Hause arbeiten, sollte es keine Barriere geben, sich bei Krankheit arbeitsunfähig zu melden.

Fazit

- **Gutes und Gesundes Arbeiten von zu Hause braucht...**
 - ... betriebliche Gestaltung!
 - ... verlässliche Absprachen
 - ... Flexibilität im Sinne der Beschäftigten
 - ... Freiwilligkeit (nicht alle Beschäftigten möchten zu Hause arbeiten)
- Aus Sicht des Arbeitsschutzes sollte es bei regelmäßigem Arbeiten von zu Hause eine **Vereinbarung für Telearbeit** geben.
 - Empfehlung: Ca. 2-3 Tage Telearbeit
- Gute **Betriebliche Regelungen** sind entscheidend dafür, welche Risiken abgedeckt und welche Chancen gefördert werden können.

Literatur der BAuA



- Orts- und zeitflexibel arbeiten:
Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden
 - Welche Formen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens gibt es?
 - Wie weit sind diese verbreitet und wo liegen die Vorteile bzw. wann sind sie problematisch und gesundheitsgefährdend?

<https://www.doi.org/10.21934/baua:praxis20200630>

Literatur der BAuA

baua: Fokus

„Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes.“

DOI: 10.21934/baua:fokus20210505

baua: Bericht kompakt

„BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland.“

DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt20191216

Vielen Dank!

entgelmeier.ines@buaa.bund.de

buaa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Anhang

Literatur

- Allen, T. D./Golden, T. D./Shockley, K. M., 2015: How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings, in: Psychological Science in the Public Interest, 16 (2), S. 40–68.
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten. (baua: Bericht).
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2019). BAuA Arbeitszeitbefragung: Tlearbeit in Deutschland. (baua: Bericht kompakt).
- Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C., & Pohlan, L. (2020). Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? (baua: Bericht kompakt).
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2021). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 –2017 – 2019. (baua: Bericht).
- Backhaus, N., Stein, L.-K., & Entgelmeier, I. (2021). Arbeitszeiterfassung und Flexibilität - Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. BAuA Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Literatur

- Bosua, R., Kurnia, S., Gloet, M., & Moza, A. (2018). Telework impact on productivity and wellbeing. In J. Choudrie, S. Kurnia, & P. Tsatsou (Eds.), Social inclusion and usability of ICT-enabled services (pp. 201-223). Routledge.
- Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480.
- DAK Gesundheitsreport (2020). Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Home Office in der Corona-Krise, Storm, A. (Hrsg.), Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung, Band 33, Hamburg.
- Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407-413.
- Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union.

Literatur

- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. (IAB-Kurzbericht, 05/2021).
- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187.
- Hupfeld, J., Brodersen, S., & Herdegen, R. (2013). Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit. (iga.Report, 36).
- Kunze, F., Hampel & K., Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise : eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Policy Paper 2, Konstanz.

Literatur

- Meyer, S.-C., Tisch, A., & Hünefeld, L. (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? *Industrielle Beziehungen*, 2/2019, 207-231.
- Pangert B, Pauls N & Schüpbach H. (2016). Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. BAuA Forschungsbericht.
- Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal Of Management Studies*, 57(8), pp. 1737-1740.
- Steidelmüller, C., Meyer, S.-C., & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998-1005.
- Wight VR and Raley SB, 2009: When home becomes work: Work and family time among workers at home. *Social Indicators Research* 93: 197.

Literatur

- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A., & Michel, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telerbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. (baua: Bericht).
- Wöhrmann, A. M., & Brauner, C. (2020). Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Ed.), Stressreport Deutschland 2020: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden (pp. 63-70). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wight, V. R. & Raley, S. B. (2009): When home becomes work: Work and family time among workers at home. Social Indicators Research 93: 197.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. Transportation research. Part A, Policy and practice, 141, 51-68.