

**Alternativantrag der Fraktion der SPD-Fraktion im Landtag Schleswig-Holstein:  
Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln (Drs. 19/2358)**

---

**Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
- Dr. Beate Beermann -**

---

### **Vorbemerkungen**

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Sie erforscht die Bedingungen und Entwicklungen innerhalb der Erwerbsarbeit, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz heute und zukünftig bestmöglich zu schützen und zu fördern. Die Forschung der BAuA dient der Politikberatung des BMAS. Weitere Aufgaben der BAuA sind die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben z.B. im Bereich der Chemikalienbewertung und der Transfer in die betriebliche Praxis.

Ein von der BAuA aktiv genutzter Transferweg ist die gemeinsam von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern umzusetzende Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Hier beteiligt sie sich u.a. an der Ausgestaltung der Arbeitsprogramme und der Konzeption und Begleitung der Strategie-Evaluation. Darüber hinaus macht sie ihr Wissen auch direkt für die Arbeitsschutzbehörden der Länder verfügbar, z.B. über spezielle Veranstaltungen für das Aufsichtspersonal zu Themen wie Arbeitszeit und Produktsicherheit. Weitere relevante Formate sind das Dresdner Arbeitsschutzkolloquium und die Dresdner Treffs. Die Bundesanstalt ist zudem ständiger Gast im Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Hier nimmt sie sowohl beratende als auch transferorientierte Aufgaben wahr.

### **Ausgangslage**

Der Alternativantrag der Fraktion der SPD im Landtag Schleswig-Holstein „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ zielt auf die Einführung eines Rechts auf mobiles Arbeiten und Telearbeit bzw. die Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung der Mobilien Arbeit und der Arbeit von zuhause ab.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass im Jahr 2019 16 % der Beschäftigten in Deutschland mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin Telearbeit bzw. Homeoffice vereinbart hatten. Etwa ein weiteres Drittel der Beschäftigten arbeitete mindestens gelegentlich auch ohne Vereinbarung von zuhause. Während sich bei der geregelten Arbeit von zuhause (Telearbeit) Anforderungen und Ressourcen

auszugleichen scheinen und keine negativen Auswirkungen erkennbar sind, zeigt sich, dass Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung häufiger mit zeitlicher Entgrenzung (Überstunden und langen Wochenarbeitszeiten sowie mit einem höheren Risiko von verkürzten Ruhezeiten) einher. Darüber hinaus ist ein negativer Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit von Beschäftigten zu beobachten. Dementsprechend sind klare Regelungen für die Gestaltung der Arbeit von zuhause für die Unterstützung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit förderlich.

In der SARS-Cov2-Epidemie hat die Arbeit von zuhause (meist Homeoffice als Form Mobiler Arbeit, vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, siehe Begriffsdefinitionen im Folgenden) an Bedeutung gewonnen. Sie stellt eine Maßnahme zur Reduktion von Ansteckungen und Infektionen (Alipour, Fadinger & Schymik, 2020) dar und reduziert die Infektionsgefahr in den Betrieben und auf dem Arbeitsweg (BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS, 2020; Mense & Michelsen, 2020). Außerdem ist sie ein Instrument zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen (vgl. Robelski et al., 2020).

Viele Beschäftigte und Betriebe haben während der Epidemie zum ersten Mal Erfahrungen mit der Arbeit von zuhause gemacht, andere das Ausmaß, indem von zuhause gearbeitet wird, deutlich erhöht. Erste Zahlen deuten darauf hin, dass einige Betriebe diese Arbeitsform nach Ende der Epidemie im Vergleich zu vorher ausbauen wollen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit klarer Gestaltungsregeln. Zentrale Aufgabe ist es aber auch jetzt schon, betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen, unter welchen ein sicheres und gesundes Arbeiten von zuhause möglich ist.

## **Begriffsdefinition und Arbeitsschutzgesetze**

Im Rahmen der Stellungnahme werden die Begriffe Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten genutzt, die wie folgt abgegrenzt sind:

- Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt und umfasst einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der/des Beschäftigten. Die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes sind vertraglich festgelegt. Die benötigte Ausstattung (Technik, Möbel) wird durch den Arbeitgeber oder von ihm/ihr beauftragten Personen bereitgestellt/installiert. Die Anforderungen der Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes sind weitgehend deckungsgleich mit den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze im Betrieb (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV).
- Mobiles Arbeiten beschreibt eine sporadische, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet), die weder an das Büro im Betrieb, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Sie kann mit elektronischen oder nichtelektronischen Arbeitsmitteln ausgeführt werden (vgl. SARS-Cov2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2).

- Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens und umfasst eine zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber, z. B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (vgl. SARS-Cov2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2).

Telearbeit ist rechtlich definiert und die Verantwortung der Arbeitgeber bei der sicheren und ergonomischen Ausgestaltung sind klar geregelt. Es gelten ähnliche Ansprüche, wie an den Arbeitsplatz im Betrieb. Sowohl für das Mobile Arbeiten als auch das Arbeiten im Homeoffice sind im Vergleich zu Telearbeit deutlich weniger Vorgaben zur Gestaltung der Arbeitsplätze vorhanden. Bei Mobilem Arbeiten kann diskutiert werden, inwiefern ein konkreter Arbeitsplatz noch beschrieben werden kann, wenn das Ziel eine ortsungebundene Arbeitstätigkeit ist. Dennoch ist anzumerken, dass auch bei Homeoffice und Mobilem Arbeiten das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu berücksichtigen ist, d. h. der Arbeitgeber muss auch hier u.a.

- § 3 Abs. 1 ArbSchG: erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- § 4 Nr. 1 ArbSchG: die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.
- § 5 und § 6 ArbSchG: eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, diese dokumentieren und sich daraus ergebende Maßnahmen durchführen
- § 12 Abs. 1 ArbSchG die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen unterweisen.

Auch weitere Arbeitsschutzgesetze, wie etwa das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), gelten ohne Einschränkungen auch bei der Telearbeit, dem Mobilen Arbeiten und im Homeoffice. Einige Beispiele:

- § 3 ArbZG maximale werktägliche Arbeitszeit von 8 bzw. 10 Std.
- § 4 ArbZG Einhaltung der nötigen Ruhepausen (30 Min. nach spätestens 6 Std.)
- § 5 ArbZG Einhaltung der Ruhezeiten (11 Std. zwischen zwei Arbeitstagen)
- § 12 ArbZG Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe

Ebenso gilt die Verordnung über arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) § 5 Nr. 1 (Angebotsuntersuchung nach Anhang Teil 4 bei Bildschirmarbeit) sowie das siebte Buch der Sozialgesetzgebung (SBG VII) zu gesetzlicher Unfallversicherung bzgl. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 2, 7 und 8).

### **Bewertung von der Arbeit von zuhause (Homeoffice und Telearbeit) bzw. Mobilem Arbeiten**

Das Erbringen der Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte birgt Chancen und Risiken. Mit dem Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologie wird

die Möglichkeit zuhause und mobil zu arbeiten auch zukünftig weiter zunehmen. Die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause (Homeoffice bzw. Telearbeit) bzw. mobil zu arbeiten wirkt zunächst positiv auf das Autonomieempfinden von Beschäftigten (Allen, Golden & Shockley, 2015; Beermann et al., 2017; Eurofound, 2020b; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Durch eine Erhöhung des zeitlichen Handlungsspielraums von Beschäftigten kann das Risiko von Work-Family-Konflikten verringert werden (Barber, Conlin & Santuzzi, 2019; Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019; van der Lippe & Lippényi, 2018). Ein großer Vorteil von Homeoffice-Regelungen für die Vereinbarkeit stellt dabei die Ersparnis der täglichen Wegezeiten dar (Arnold, Steffes & Wolter, 2015; Beermann et al., 2017). Durch das erhöhte Autonomieempfinden steigert Homeoffice sowohl die Arbeits- und Lebenszufriedenheit als auch die Produktivität und Leistung von Beschäftigten und verringert ihre Fluktuationsneigung (Bosua et al., 2018; Caillier, 2012; Golden, 2006; Grant, 2013; Hoornweg, Peters & van der Heijden, 2016; Kossek et al., 2006; Kröll & Nüesch, 2019; Onken-Menke, Nüesch & Kröll, 2018). Beschäftigte, die zu Hause arbeiten wollen, dies aber nicht können, sind mit ihrer Arbeit häufig unzufriedener (Brenke, 2016).

Allerdings können die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, insbesondere bei einem hohen Ausmaß der Arbeit von zuhause und unterwegs, negativ beeinträchtigt werden (Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2019b; Bellmann & Widuckel, 2018; Charalampous et al., 2019; Golden & Gajendran, 2019; Hoornweg et al., 2016; van Steenbergen et al., 2018; Weinert, Maier & Laumer, 2015). Außerdem kann die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte neben einer räumlichen auch mit einer zeitlichen Entgrenzung und Überstunden einhergehen (Abendroth & Diewald, 2019; Backhaus et al., 2019b; Bellmann & Widuckel, 2018; Chung & van der Horst, 2018; Eurofound, 2020b; Kossek et al., 2006; Ojala, Nätti & Anttila, 2014; Wöhrmann & Brauner, 2020). Golden (2012) zufolge hängen arbeitsbedingte Erschöpfung sowie das Auftreten von Work-Family-Konflikten mit dem Ausmaß der Arbeit im Homeoffice zusammen: So zeigen sich bei extensivem Homeoffice negative Auswirkungen auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie arbeitsbedingte Erschöpfung. Work-Family-Konflikte treten zudem häufiger auf, wenn von zuhause zu atypischen Arbeitszeiten gearbeitet wird. Das geht häufig einher mit langen Arbeitszeiten und einer Verkürzung der Mindestruhezeit (Arlinghaus & Nachreiner, 2014; Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri, 2019; Lott, 2019; Noonan & Glass, 2012; Ojala et al., 2014; Peters, Wetzels & Tijdens, 2008; Possenriede, Hassink & Plantenga, 2016). Durch Arbeit am Abend oder am Wochenende wird das nötige Abschalten von der Arbeit verhindert, was eine erhöhte arbeitsbedingte Erschöpfung zur Folge haben kann. Gerade am späten Nachmittag bzw. Abend wird „sozial wertvolle“ Zeit blockiert, die z. B. für Familie, Privatleben, Freizeitgestaltung und Ehrenamt fehlt. Diese Befunde deuten auch an, dass Homeoffice häufig zusätzlich zur regulären Arbeitstätigkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit und nicht selten als unentgeltliche Mehrarbeit geleistet wird (Brenke, 2016). Hier besteht auch die Gefahr einer erhöhten erweiterter bzw. ständigen Erreichbarkeit für berufliche Belange (Beermann et al., 2017). In der Gesamtschau scheinen sich Anforderungen und Ressourcen bei der Telearbeit auszugleichen – dies gilt allerdings nicht für die unregelmäßige Arbeit von zuhause (Backhaus, Brauner & Tisch, 2019a).

Diese geht einher mit durchschnittlich höheren Anforderungen und einem größeren Risiko der negativer Beanspruchungsfolgen (Backhaus et al., 2019b; Wöhrmann et al., 2020).

## **Stellungnahme zu den einzelnen Punkten des Alternativantrags (Drs. 19/2327)**

### *ad 1) Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit einführen*

Forschungsergebnisse zeigen, dass die Arbeit von zuhause bzw. das Mobile Arbeiten viele Chancen und Risiken mit sich bringen, die durch eine aktive Gestaltung in den Betrieben berücksichtigt werden müssen. Durch die Coronakrise haben viele Beschäftigte, ohne große Vorlaufzeit und Vorbereitungen, spontan von zuhause gearbeitet (Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri, 2020; Bonin et al., 2020; Bujard et al., 2020; Bünning, Hipp & Munnes, 2020; Eurofound, 2020a; Frodermann et al., 2020; Schröder et al., 2020; Stürz et al., 2020). Momentan ist dabei vielfach die unregelmäßige Arbeit von zuhause vorherrschend. Aus Sicht der BAuA ist es daher wichtig, dass diese unregelmäßige Arbeit von zuhause möglichst zeitnah in geregelte Formen gegossen wird, die eine zeitliche Entgrenzung und Überlastung vermeidet und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglicht. Empirische Befunde zeigen, dass eine gute betriebliche Regelung entscheidend die positiven Auswirkungen der Arbeit von zuhause erhöht und die negativen Auswirkungen abfedern kann (Lott, 2020; Troup & Rose, 2012; van der Lippe & Lippényi, 2018). Dabei müssen aber auch die möglichen langfristigen Auswirkungen berücksichtigt werden. Nur so sind die Beschäftigten nachhaltig belastbar, leistungsfähig und im Idealfall auch zufrieden und motiviert bei der Arbeit von zuhause.

Empirische Befunde der BAuA Arbeitszeitbefragung zeigen, dass es durchaus einen relevanten Anteil an Beschäftigten gibt, die für sich die Arbeit von zuhause nicht wählen würden (Wöhrmann et al. 2020). Ein Rechtsanspruch auf die Arbeit von zuhause bzw. Mobiles Arbeiten sollte deshalb die Freiwilligkeit wahren. Es sollte klar sein, dass auch ein Recht auf die Arbeit in der Betriebsstätte weiterbesteht. Unfreiwillige Arbeit von zuhause wirkt sich negativ aus (Kaduk et al., 2019; Lapierre et al., 2016). Zudem sollten etwaige Folgen für die Bürogestaltung in den Betrieben berücksichtigt werden. So ist es möglich, dass Arbeitgeber auf fest zugeordnete Büroarbeitsplätze verzichten und auf flexible Büroarchitekturen zurückgreifen (Open Space, flexible Offices). Auch wenn mögliche Auswirkungen auf Beschäftigte bislang nicht systematisch untersucht wurden, weisen einige Studien auf mögliche negative Folgen für die psychische und physische Gesundheit hin (Bernstein & Turban, 2018; Kratzer & Lütke Lanfer, 2017; Morrison & Smollan, 2020; Nielsen, Emberland & Knardahl, 2020).

### *ad 2) Benachteiligungsverbot*

Es ist wichtig, dass durch die Arbeit von zuhause keine Nachteile im Hinblick auf die die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entstehen. Hier gilt es auch zu berücksichtigen, dass nicht alle Tätigkeiten von zuhause ausgeübt werden können. Für alle Beschäftigten und insbesondere für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht von zuhause ausgeübt werden kann, gilt es Arbeitszeitregelungen zu finden, die ihre Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Diesen

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann beispielsweise durch mehr Selbstbestimmung, mehr Verlässlichkeit bei der Arbeitszeitgestaltung oder aber auch flexible Arbeitszeitgestaltung, mehr Arbeitszeitautonomie im Sinne einer Ressource zur Belastungskompensation ermöglicht werden. Wissenschaftliche Erkenntnisse aus vorliegenden Studien zeigen zudem, dass eine wahrgenommene Ungleichbehandlung im Betrieb mit negativen Folgen für die Gesundheit von Beschäftigten in Zusammenhang steht (Haupt, Backé & Latza, 2016). Dementsprechend sollten betrieblich neben der persönlichen Eignung und der Tätigkeit auch Aspekte der Gerechtigkeit bei der Arbeit von zuhause berücksichtigt werden. Auszuschließen wäre hier demzufolge auch eine Mehrbelastung der Beschäftigten in der Betriebsstätte.

#### *ad 3) Arbeitszeit*

Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen ist maßgeblich für eine Vermeidung der Entgrenzung und Überlastung der Beschäftigten bei der Arbeit von zuhause (Grzech-Šukalo, 2019). Die Verkürzung der Ruhezeiten, Ausweitung der Arbeitszeiten über 8 bzw. 10 Stunden und die Arbeit an Wochenenden, insbesondere an Sonn- und Feiertagen hat negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (Beermann et al., 2019). Dabei ist es von Bedeutung die Verteilung der Arbeitszeit im Hinblick auf tägliche Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten etc. entsprechend den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Um die Reflexion dieser Kriterien zu unterstützen und eine Selbstgefährdung der Beschäftigten zu vermeiden (Astleithner & Stadler, 2019), ist eine Dokumentation der Arbeitszeit sinnvoll (Abraham, 2020; Grzech-Šukalo, 2019; Kanzenbach, 2020; Roth, 2020). Da viele der zuhause arbeitenden Beschäftigten ohnehin mit Informations- und Kommunikationstechnologie arbeiten, erscheint hierfür eine elektronische Erfassung gut geeignet (Roth, 2020).

#### *ad 4) Arbeitsschutz*

Die Bedeutung der gesetzlichen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen haben auch bei der Arbeit von zuhause Gültigkeit (s. o.). Den besonderen Gefährdungen muss im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung getragen werden. Eine gesetzliche Klarstellung zur Differenzierung der unterschiedlichen Formen der Arbeit von zuhause (Telearbeit bzw. Homeoffice und Mobilen Arbeiten) erscheint gerade im Hinblick auf den Arbeitsschutz hierfür zentral. Deshalb ist es ratsam, die Grenze zwischen der (häufigen und regelmäßigen) Telearbeit und dem (sporadischen und anlassbezogenen) Homeoffice klar zu regeln. Dementsprechend sollte festgelegt werden, ab welchem Ausmaß regelmäßiger Arbeit von zuhause die bewährten Regelungen der Telearbeit mit ihrer entsprechenden Verankerung in der ArbStättV zwingend greifen müssen.

Klar ist, dass die Arbeit von zuhause von den Beschäftigten mehr Eigenverantwortlichkeit und Mitwirkungspflichten auch bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes abverlangt (Georg & Guhlemann, 2020). Durch regelmäßige Unterweisung und Information ebenso wie durch die Unterstützung bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes und Regelungen zur Arbeitsorganisation (wie etwa Erreichbarkeit) können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigten unterstützen. Im Sinne der Fürsorgepflicht bzw. im Rahmen der Unterweisung können

zudem geeignete virtuelle Formate und Apps unterstützen, den Arbeitsplatz zuhause ergonomisch zu gestalten.

#### *ad 5) Ausstattung*

Bei Telearbeit im Sinne der ArbStättV ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitsgeberin bereits jetzt verantwortlich, den Beschäftigten alle benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und für die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. durch zur Verfügung stellen von geeignetem Mobiliar) Rechnung zu tragen. Wird ohne Telearbeitsvereinbarung zuhause oder von unterwegs gearbeitet, gelten bislang weniger explizite Regelungen. Deshalb ist es empfehlenswert klar zu definieren, ab welchem Ausmaß der Arbeit von zuhause nicht mehr nur eine gelegentliche Ausnahme angenommen werden kann, sondern es sich um einen regelmäßig genutzten Arbeitsplatz handelt, der im Sinne der ArbStättV auszustatten und die vorhandene Ausstattung in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist (Kraus & Rieder, 2019; Vogl, Kraus & König, 2018). Aber auch bei unregelmäßigen Homeoffice gilt es die Empfehlungen der Unfallversicherungsträger im Hinblick auf die Unterstützung durch technische Ausstattung und die Gestaltung von Arbeitsplätzen bestmöglich zu berücksichtigen, um langfristige negative Folgen abzuwenden (DGUV, 2020a, 2020b).

#### *ad 8) Mitbestimmung*

Der Betriebsrat hat klare Mitbestimmungsrechte sowohl bei Fragen des Arbeitsschutzes als auch bei arbeitszeitlichen Regelungen. Auch bei der Umsetzung von Telearbeitskonzepten hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte z.B. im Sinne der sozialen Mitbestimmung nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz. Um ein sicheres und gesundes Arbeiten auch zuhause gewährleisten und überprüfen zu können, sollte der Betriebsrat in die betriebliche Ausgestaltung der Regelungen einbezogen werden (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Maschke, Nies & Vogl, 2014; Vogl & Nies, 2013).

#### *ad 9) Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen*

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist zunächst dafür verantwortlich, dass alle Beschäftigten an einem sicheren und gesunden Arbeitsplatz arbeiten (Verhältnisprävention). Arbeiten Beschäftigte regelmäßig außerhalb der Arbeitsstätte, sollte neben arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (wie einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sowie der Begrenzung von Überstunden, und klaren Absprachen zur Arbeitszeit) darüber hinaus auf verhaltenspräventive Maßnahmen zurückgegriffen werden. Diese umfassen eine Schulung und Befähigung der betreffenden Beschäftigten sowie ihrer Vorgesetzten, zum eigenverantwortlichen Arbeiten unter Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze.

## **Fazit**

Homeoffice kann zu einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen und damit zu einer besseren Gesundheit und mehr Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten beitragen. Betriebliche Lösungen ermöglichen es, die verschiedenen Bedürfnisse und Interessen aufeinander abzustimmen. Eine langfristige Sicherung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in dieser Arbeitsorganisationsform ist

allerdings nur dann zu gewährleisten, wenn auch die technischen, ergonomischen und organisatorischen Voraussetzungen für gutes Arbeiten gegeben sind. Das betrifft insbesondere organisatorische Regelungen bei regelmäßiger und häufiger Arbeit von zuhause. Die Möglichkeiten zur orts- und zeitflexiblen Mitgestaltung der Arbeitsumgebung sollten dabei stets auch das Bedürfnis von Beschäftigten nach der Trennung von Privatleben und Beruf respektieren.

## Literatur

- Abendroth, A.-K. & Diewald, M. (2019).** Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71, 81-109.
- Abraham, M. (2020).** Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Organisatorische und arbeitsmarktpolitische Aspekte. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 17-57). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Alipour, J.-V., Fadinger, H. & Schymik, J. (2020).** My Home Is my Castle – The Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis: Evidence from Germany (ifo Working Paper Nr. 329). München: ifo Institut. Zugriff am 22.06.2020 unter <https://www.ifo.de/publikationen/2020/working-paper/my-home-my-castle-benefits-working-home-during-pandemic-crisis>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015).** How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40-68.
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014).** Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31, 1100-1107.
- Arnold, D., Steffes, S. & Wolter, S. (2015).** Mobiles und entgrenztes Arbeiten (Forschungsbericht Nr. 460). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2019).** Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages (ZEW Discussion Paper Nr. 2019-015). Mannheim: ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Zugriff am 01.04.2020 unter <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp19015.pdf>
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2020).** Working from home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps (ZEW expert brief Nr. 20-09). Mannheim: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Zugriff am 15.06.2020 unter [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/ZEWKurzexpertisen/EN/ZEW\\_Shortreport2009.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/ZEWKurzexpertisen/EN/ZEW_Shortreport2009.pdf)
- Astleithner, F. & Stadler, B. (2019).** Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*.
- Backhaus, N. (2019).** Kontextsensitive Assistenzsysteme und Überwachung am Arbeitsplatz: Ein meta-analytisches Review zur Auswirkung elektronischer Überwachung auf Beschäftigte. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 2-22.
- Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019a).** Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance und bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 394-417.
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2019b).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 26.02.2020 unter <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2>
- Barber, L. K., Conlin, A. L. & Santuzzi, A. M. (2019).** Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35, 350-362.
- BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS. (2020).** SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 15.09.2020 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel.html>
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Orts- und zeiflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 19.04.2018 unter [www.baua.de/dok/8729000](http://www.baua.de/dok/8729000)

- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.08.2019 unter <https://doi.org/10.21934/buaa.fokus20190329>
- Bellmann, L. & Widuckel, W. (2018).** Macht Homeoffice krank? In D. Matusiewicz, V. Nürnberg & S. Nobis (Hrsg.), Gesundheit und Arbeit 4.0: Wenn Digitalisierung auf Mitarbeitergesundheit trifft (S. 119-126). Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Bernstein, E. S. & Turban, S. (2018).** The impact of the 'open' workspace on human collaboration. Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 373.
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020).** Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Forschungsbericht Nr. 459). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 07.10.2020 unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>
- Bosua, R., Kurnia, S., Gloet, M. & Moza, A. (2018).** Telework Impact on Productivity and Well-Being. In J. Choudrie, S. Kurnia & P. Tsatsou (Hrsg.), Social Inclusion and Usability of ICT-Enabled Services (S. 201-223). New York, NY: Routledge.
- Brenke, K. (2016).** Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW-Wochenbericht, 83, 95-105.
- Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H. & Schneider, N. F. (2020).** Eltern während der Corona-Krise. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020).** Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Zugriff am 20.04.2020 unter <https://wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf>
- 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, 461-480.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019).** Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28, 51-73.
- Chung, H. & van der Horst, M. (2018).** Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. Social Indicators Research.
- Delanoëije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019).** Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. Human Relations, Online first, DOI: 10.1177/0018726718823071.
- DGUV. (2020a).** FBVW-401: Mobiles Arbeiten in Hotels. Berlin: DGUV.
- DGUV. (2020b).** FBVW-402: Arbeiten im Homeoffice - nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie. Berlin: DGUV.
- Eurofound. (2020a).** Living, working and COVID-19. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2020b).** Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020).** Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht Nr. 13/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 26.06.2020 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>
- Georg, A. & Guhlemann, K. (2020).** Arbeitsschutz und individuelle Gesundheitskompetenz. Perspektiven der Prävention von Arbeitsintensivierung in der „Arbeit 4.0“. WSI-Mitteilungen, 73, 63-70.
- Gimpel, H., Lanzl, J., Regal, C., Urbach, N., Wischniewski, S., Tegtmeyer, P., . . . Derra, N. D. (2019).** Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland. Augsburg: Universität Augsburg.

- 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, 176-187.
- Golden, T. D. & Gajendran, R. S. (2019).** Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34, 55-69.
- Grant, C., A. (2013).** An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35, 527-546.
- Grzech-Šukalo, H. (2019).** Arbeitszeit bei mobiler Arbeit. In T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (S. 33-37). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Hans-Böckler-Stiftung. (2020).** Homeoffice: Besser klar geregelt (Böckler-Impuls Nr. 15/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 14.10.2020 unter [https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2020\\_15\\_S2.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2020_15_S2.pdf)
- Haupt, C., Backé, E.-M. & Latza, U. (2016):** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Gerechtigkeit und Belohnung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2d
- Hoorweg, N., Peters, P. & van der Heijden, B. (2016).** Finding the Optimal Mix between Telework and Office Hours to Enhance Employee Productivity: A Study into the Relationship between Telework Intensity and Individual Productivity, with Mediation of Intrinsic Motivation and Moderation of Office Hours. In J. De Leede (Hrsg.), *New Ways of Working Practices* (Bd. 16, S. 1-28). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L. & Moen, P. (2019).** Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22, 412-442.
- Kanzenbach, K. (2020).** Rechtliche Grundlagen zum Homeoffice und der Telearbeit. *DGUV Forum*, 8/2020, 18-24.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006).** Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.
- Kratzer, N. & Lütke Lanfer, S. S. (2017).** Open-Space-Büros und psychische Gesundheit – Eine Trendanalyse. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71, 279-288.
- Kraus, S. & Rieder, K. (2019).** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei berufsbedingter Mobilität In T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (S. 62-67). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Kröll, C. & Nüesch, S. (2019).** The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 1505-1525.
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W. & Kluwer, E. S. (2016).** Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 804-822.
- Lott, Y. (2019).** Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen (WSI-Report Nr. 47). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 05.02.2020 unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)
- Lott, Y. (2020).** Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 31.01.2020 unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_54\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf)
- Maschke, M., Nies, G. & Vogl, G. (2014).** Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. *WSI-Mitteilungen*, 67, 156-159.
- Mense, A. & Michelsen, C. (2020).** Räumliche Ausbreitung von COVID-19 durch interregionale Verflechtungen. *Wirtschaftsdienst*, 100, 416-421.
- Morrison, R. L. & Smollan, R. K. (2020).** Open plan office space? If you're going to do it, do it right: A fourteen-month longitudinal case study. *Applied Ergonomics*, 82, 102933.

- Nielsen, M. B., Emberland, J. S. & Knardahl, S. (2020).** Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Online first.
- Noonan, M. C. & Glass, J. L. (2012).** The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135, 38-45.
- Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014).** Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 69-87.
- Onken-Menke, G., Nüesch, S. & Kröll, C. (2018).** Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11, 239-277.
- Peters, P., Wetzels, C. & Tijdens, K. (2008).** Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation into Actual Working Hours. *Journal of Interdisciplinary Economics*, 19, 421-442.
- Possenriede, D., Hassink, W. H. J. & Plantenga, J. (2016).** Does temporal and locational flexibility of work increase the supply of working hours? Evidence from the Netherlands. *IZA Journal of Labor Policy*, 5, Article Nr. 16.
- Robelski, S., Steidelmüller, C. & Pohlan, L. (2020).** Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.11.2020 unter <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201012>
- Roth, A. (2020).** Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Technische Aspekte. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 58-93). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schröder, C., Göbel, J., Grabka, M., Graeber, D., Kröger, H., Kroh, M., . . . Zinn, S. (2020).** Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich (DIW aktuell Nr. 41). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 14.05.2020 unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789499.de/diw\\_aktuell\\_41.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf)
- Stürz, R. A., Stumpf, C., Mendel, U. & Harhoff, D. (2020).** Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen (bidt Analysen und Studien Nr. 3). München: bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation. Zugriff am 16.09.2020 unter [https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt\\_Studie-Homeoffice-II.pdf](https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt_Studie-Homeoffice-II.pdf)
- Troup, C. & Rose, J. (2012).** Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? *Community, Work & Family*, 15, 471-486.
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018).** Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*.
- van Steenbergen, E. F., van der Ven, C., Peeters, M. C. W. & Taris, T. W. (2018).** Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? *Psychological Reports*, 121, 736-766.
- Vogl, G., Kraus, K. & König, A. (2018).** Prävention und Entlastung bei mobiler Arbeit. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Ökologie der Arbeit - Impulse für einen nachhaltigen Umbau* (S. 287-299). Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Vogl, G. & Nies, G. (2013).** Mobile Arbeit – Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Weinert, C., Maier, C. & Laumer, S. (2015).** Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. In O. Thomas & F. Teuteberg (Hrsg.), *Proceedings der 12. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2015)*. Osnabrück: AIS.
- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wöhrmann, A. M. & Brauner, C. (2020).** Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Stressreport Deutschland 2020: Psychische Anforderungen, Ressourcen und*

Befinden (S. 63-70). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.