



UNIVERSITÄTS**medizin.**

MAINZ

# Telearbeit

## Status quo und Herausforderungen - aus (arbeits)medizinischer Sicht

**Deutsch-Französisches Forum  
Straßburg, 23. November 2017**

Univ.-Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel

# Gliederung

- Definition und Abgrenzung
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Vor- und Nachteile von Telearbeit
- Gesundheitsschutz bei Telearbeit
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Ausblick

# Telearbeit: Definition ( § 2 Abs. 7 ArbStättV

## Telearbeitsplätze sind

- vom Arbeitgeber fest eingerichtete
- Bildschirmarbeitsplätze
- im Privatbereich der Beschäftigten,
- für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und
- die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.



## Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn

- Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und
- die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und
- installiert ist.

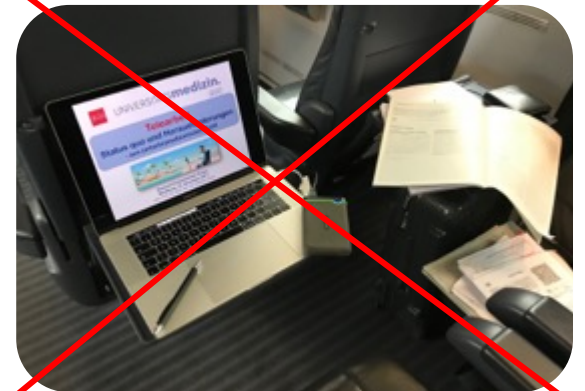
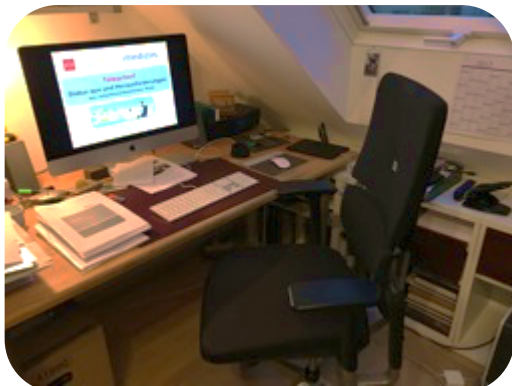
# Arten der Telearbeit

## Arten der Telearbeit:

- **ausschließliche** Telearbeit: vollständiges Arbeiten von Zuhause
- **alternierende** Telearbeit: teilweises Arbeiten von Zuhause oder im Büro

## Mobile Arbeit:

- Mobile Arbeit ist **keine** Telearbeit !!!



## Anteil der Erwerbstätigen, die gerne von zu Hause arbeiten wollen

41 %

Ich würde gerne an einigen Tagen in der Woche von zu Hause arbeiten

28 %

Ich gehe am liebsten jeden Tag ins Büro

21 %

Ich würde grundsätzlich lieber von zu Hause arbeiten

10 %

Die Möglichkeit besteht, ich arbeite bereits (teilweise) von zu Hause



# Telearbeit: rechtliche Rahmenbedingungen

u.a.:

- Grundgesetz (Artikel 13: Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung)
- Arbeitsschutzgesetz:
  - Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
  - Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
  - ...
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesdatenschutzrecht (BDSG)
- Sozialgesetzbuch VII (Gesetzliche Unfallversicherung)
- Arbeitsvertragsrecht
- ...

# Homeoffice: ASU Ausgabe 11.2017



Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin

# ASU

Zeitschrift für medizinische Prävention

HOME ZEITSCHRIFT CME KONGRESSE JOBBÖRSE NEWSLETTER ABO BÜCHER ARC

HOME

ASU Ausgabe: 11-2017

## Psychosoziale Aspekte bei der Arbeit im Homeoffice und in Coworking Spaces

### ÜBERSICHT

H. Keller

S. Robelski

V. Harth

S. Mache

(eingegangen am 07.08.17, angenommen am 08.10.17)

Abstract deutsch

Abstract English

### Psychosoziale Aspekte bei der Arbeit im Homeoffice und in Coworking Spaces: Vorteile, Nachteile und Auswirkungen auf die Gesundheit

Mit dem Einzug der Digitalisierung in die Arbeitswelt eröffnen sich immer mehr neue Arbeitsformen. Homeoffice ist eine Variante, die vermehrt genutzt wird. Gleichzeitig entwickeln sich aber auch andere Formen des flexiblen Arbeitens: Coworking Spaces etablieren sich als Alternativbüros, insbesondere für die Kreativbranche und Selbstständige.

Dieser Artikel fasst die bisherigen Erkenntnisse der Fachliteratur hinsichtlich psychologischer und sozialer Aspekte beider Arbeitsformen zusammen. Dabei wird deutlich, dass Homeoffice viele Vorteile beinhalten kann, beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Autonomie und flexible Arbeitszeiten. Jedoch kann es auch Einschränkungen mit sich bringen, z. B. in Bezug auf die soziale Interaktion. Coworking Spaces hingegen bieten eine soziale Arbeitsumgebung bei gleichzeitiger Flexibilität, können aber in den Faktoren Lautstärke und Privatsphäre nachteilig sein. Aufgrund der limitierten Literatur im Kontext von Coworking Spaces zeigt sich ein dringender Forschungsbedarf hinsichtlich gesundheitsrelevanter Faktoren und Auswirkungen dieser Arbeitsumgebung.

**Schlüsselbegriffe:** Coworking Spaces – Homeoffice – psychische Gesundheit – Arbeitsbedingungen

Open Access:

<https://www.asu-arbeitsmedizin.com/article-790332-30010/psychosoziale-aspekte-bei-der-arbeit-im-homeoffice-und-in-coworking-spaces-.html>

# Mögliche gesundheitsrelevante Vor- und Nachteile für Beschäftigte im Homeoffice (u.a.)

## Vorteile

höhere Autonomie
mehr Selbständigkeit
flexible Arbeitszeitgestaltung
Reduktion von Arbeitsunterbrechungen
höhere Produktivität
weniger Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen
bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
größere Wahlfreiheit bei der Wohnungswahl
Zeitersparnis durch Wegfall des Arbeitsweges
bessere Work-Life-Balance

## Nachteile

Verschlechterung der kollegialen Zugehörigkeit, soziale Isolation
hohes Maß an Selbststrukturierung erforderlich
Tendenz zu (unbezahlten) Überstunden
Gefühl der „permanenten“ Erreichbarkeit
erschwerter Trennung von Familie und Beruf
erschwerter Wissensaustausch
weniger Feedback
schlechtere Karrieremöglichkeiten
ggf. schlechtere Arbeitsplatzergonomie (u.a.): <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsraum</li><li>• Bildschirm und Eingabemittel</li><li>• Arbeitstisch</li><li>• Arbeitsstuhl</li><li>• Beleuchtung</li></ul>

modifiziert u.a. nach:

- Keller et al.: *Psychosoziale Aspekte bei der Arbeit im Homeoffice und in Coworking Spaces* (ASU 2.2017)
- IAG: *Aus der Arbeit des IAG, Telearbeit: Chancen und Risiken* (Ausgabe 8/2014)

# Telearbeit: Was kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz tun?

- **Gefährdungsbeurteilung**

# Telearbeit: Gefährdungsbeurteilung

- Die Gefährdungsbeurteilung ist das **zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz**. Sie ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement.
  - Nach dem Arbeitsschutzgesetz (u.a.: ArbSchG und der ArbMedVV) sind **alle Arbeitgeber** - unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - dazu **verpflichtet**, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.
  - Der Arbeitgeber kann die Gefährdungsbeurteilung **selbst durchführen oder andere fachkundige Personen**, z. B. Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte, damit **beauftragen**, wobei die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der Ergebnisse beim Arbeitgeber verbleibt.
- Gefährdungsbeurteilung benötigt einen **Zugang zum Arbeitsplatz**, dem steht das **Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung** entgegen.

# Telearbeit: Was kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz tun?

- Gefährdungsbeurteilung
- **Beratung (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)**
- **Unterweisung (Arbeitnehmern)**

# Telearbeit: Beratung und Unterweisung

**Folgende Themen sind aus arbeitsmedizinischer Sicht wichtig:**

## **Arbeitgeber:**

- allgemeine Beratung zu den Arbeitsschutzvorschriften (es gibt keine Reduzierung von Schutzstandards bei Telearbeit!)
- allgemeine Beratung zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge (ärztliche Schweigepflicht!)
- ...

## **Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin:**

- allgemeine Unterweisung zur Sicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz
- persönliche Gesundheitsdaten (arbeitsmedizinische Vorsorge)
- persönliches Gesundheitsmanagement
- Zeitmanagement
- Work-Life-Balance
- Arbeitsplatzergonomie
- ...

# Telearbeit: Was kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz tun?

- Gefährdungsbeurteilung
- Beratung (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- Unterweisung (Arbeitnehmern)
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge:**
  - Beratung
  - ggf. Untersuchung

# ArbMedVV



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Arbeitsschutz

Verordnung zur  
arbeitsmedizinischen  
Vorsorge (ArbMedVV)

# ArbMedVV

## - Ziele -

### § 1 Ziel und Anwendungsbereich

(1) Ziel der Verordnung ist es, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen **Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen** einschließlich **Berufskrankheiten** frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Arbeitsmedizinische Vorsorge soll zugleich einen **Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** und zur **Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes** leisten.

# Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge



## Begriffsbestimmungen und Anlässe

... **Pflichtvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss (ArbMedVV § 4).

... **Angebotsvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden muss (ArbMedVV § 5).

... **Wunschvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss (ArbMedVV § 5a).

Näheres regelt der **Anhang und Arbeitsmedizinische Regeln**

# ArbMedVV

## - § 2 Begriffsbestimmung -

(3) beinhaltet ein ärztliches **Beratungsgespräch** mit **Anamnese** einschließlich **Arbeitsanamnese** sowie körperliche oder klinische **Untersuchungen**, soweit diese für die **individuelle Aufklärung** und **Beratung** erforderlich sind und der oder die **Beschäftigte** diese **Untersuchungen** nicht ablehnt.

# Arbeitsmedizinische Regeln

Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. AMRs werden vom Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) erstellt oder angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL.) bekannt gegeben.

Bei Einhaltung der AMR kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die in der AMR konkretisierten Anforderungen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) erfüllt sind (Vermutungswirkung, § 3 Absatz 1 Satz 3 ArbMedVV). Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Hier können Sie die bisher veröffentlichten Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) als pdf-Datei ansehen, drucken und herunterladen.

AMR	Name
→ <a href="#">AMR Nr. 2.1</a>	Fristen für die Veranlassung / das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge
→ <a href="#">AMR Nr. 3.1</a>	Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse
→ <a href="#">AMR Nr. 3.2</a>	Arbeitsmedizinische Prävention
→ <a href="#">AMR Nr. 5.1</a>	Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge
→ <a href="#">AMR Nr. 6.1</a>	Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen
→ <a href="#">AMR Nr. 6.2</a>	Biomonitoring
→ <a href="#">AMR Nr. 6.3</a>	Vorsorgebescheinigung
→ <a href="#">AMR Nr. 6.4</a>	Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV
→ <a href="#">AMR Nr. 6.5</a>	Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
→ <a href="#">AMR Nr. 11.1</a>	Abweichungen nach Anhang Teil 1 Absatz 4 ArbMedVV bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen der Kategorie 1A oder 1B
→ <a href="#">AMR Nr. 13.1</a>	Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu einer besonderen Gefährdung führen können
→ <a href="#">AMR Nr. 13.2</a>	Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System
→ <a href="#">AMR Nr. 14.1</a>	Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens
→ <a href="#">AMR Nr. 14.2</a>	Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen

# ArbMedVV - Anhang (u.a.) -

## Teil 4 (2) Angebotsvorsorge (u.a.)

### 1. Tätigkeiten an Bildschirmgeräten

Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. § 5 Abs. 2 gilt entsprechend für Sehbeschwerden. Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind



# Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

## § 10 Ordnungswidrigkeiten und Straftaten

- (1) **Ordnungswidrig** im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 4 Abs. 1 eine Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst,
  2. entgegen § 4 Abs. 2 eine Tätigkeit ausüben lässt,
  3. entgegen § 3 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 eine Vorsorgekartei nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder
  4. entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 eine Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig anbietet.

- (2) Wer durch eine in Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines oder einer Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nr. 2 des Arbeitsschutzgesetzes **strafbar**.



# ArbMedVV und Telearbeit

**Geltungsbereich:** **alle** Beschäftigten, auch bei Telearbeit

**Verantwortung:** Arbeitgeber

**Voraussetzung:** (Gefährdungsbeurteilung)

## Relevante Anlässe:

- Tätigkeiten an Bildschirmgeräten (alle Schulen?): **Angebotsvorsorge**
- alle Beschäftigte, auch bei Telearbeit: **Wunschvorsorge**

**Fristen (AMR 2.1):**

**erste Vorsorge:** innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit

**weitere Vorsorge:** spätestens 36 Monate nach der vergangenen Vorsorge, bzw. früher bei arbeitsmedizinischer Empfehlung

**Inhalt:**

- Anamnese einschließlich Berufsanamnese
- arbeitsmedizinische Beratung
- ggf. Untersuchung des Sehvermögens

**ifl**  
Institut für  
Arbeits-, Sozial- und  
Umweltmedizin

**UNIVERSITÄTSmedizin.**  
Institut für Arbeits-, Sozial- und  
Umweltmedizin

**Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge**

**§ 10 Ordnungswidrigkeiten und Straftaten**

(1) **Ordnungswidrig** im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 4 Abs. 1 eine Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst,
2. entgegen § 4 Abs. 2 eine Tätigkeit ausüben lässt,
3. entgegen § 3 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 eine Vorsorgekartei nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder
4. entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 eine Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig anbietet.

(2) Wer durch eine in Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines oder einer Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nr. 2 des Arbeitsschutzgesetzes **strafbar**.

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbmedv/gesamt.pdf>

**ArbMedVV ist kein Wunschkonzert sondern Pflicht!**

# Zusammenfassung

- Telearbeit ist nach Definition nicht mobile Arbeit
- Auch bei Telearbeit gelten die Arbeitsschutzvorschriften
- Telearbeit hat gesundheitsrelevante Vor- und Nachteile
- Bei Telearbeit sollte eine arbeitsmedizinische Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen erfolgen
- Eine Angebotsvorsorge nach ArbMedVV ist bei Telearbeit durchzuführen

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**