

**ARBEIT:  
SICHER+  
GESUND  
DAS PROGRAMM**



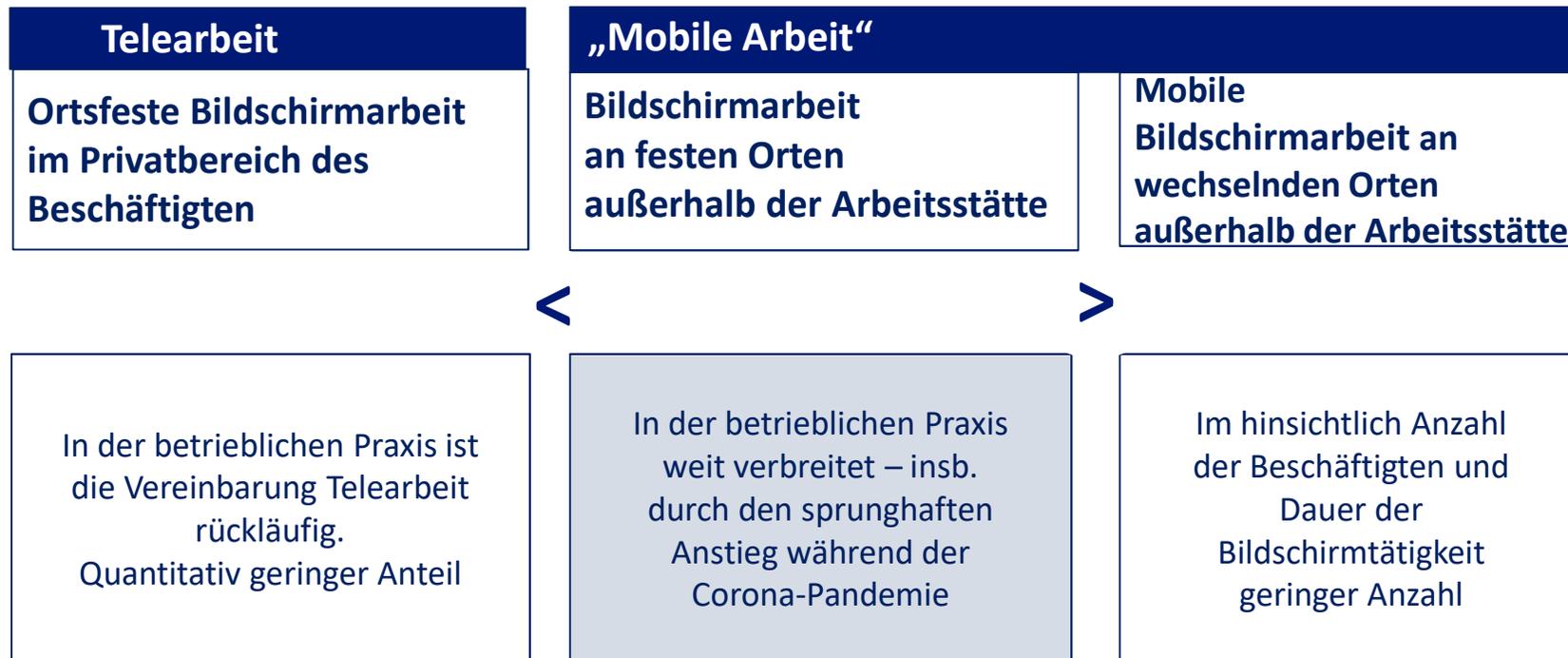
# Hintergrund & Handlungsbedarf

Das Potential, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten, beträgt in Deutschland 56 %. Während der Pandemie ist der Anteil aller Beschäftigten in Deutschland, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, von 6,3 % auf zum Teil 49 % gestiegen. Arbeitsmodelle mit 30-50 % mobiler Arbeit oder sogar noch mehr werden voraussichtlich zur gelebten Praxis.



- „Mobile Arbeit“ ist derzeit rechtlich unbestimmt.
- Laut Koalitionsvertrag soll Homeoffice als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgrenzt werden.
- sichere und gesunde Arbeitsbedingungen auch bei mobiler Arbeit sowie die unbedingte Verfügbarkeit eines betrieblichen Arbeitsplatzes müssen gegeben sein .

# Aktuelle Verbreitung



# Geltende Arbeitsschutzregeln

Telearbeit	„Mobile Arbeit“	
<p>Ortsfeste Bildschirmarbeit im Privatbereich des Beschäftigten („Homeoffice“)</p>	<p>Ortsfeste Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte (wenn Telearbeit nicht vereinbart)  z.B. im Privatbereich des Beschäftigten („Homeoffice“)</p>	<p>Mobile Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte  z.B. im Zug, Gaststätte, beim Kunden</p>
<p><b>Arbeitsschutzgesetz insb. § 5 Gefährdungsbeurteilung und § 12 Unterweisung</b></p>		
<p>Anforderungen in ArbStättV Anhang Nummer 6 und konkretisiert durch ASR 6</p> <p><u>Kriterien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (freiwillige) Vereinbarung AG und AN</li> <li>▪ Vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz</li> <li>▪ Keine Vorgaben zu Dauer und Häufigkeit in ArbStättV</li> </ul>	<p>Keine Konkretisierung durch Verordnung oder Staatliche Regel durch einen Arbeitsschutzausschuss</p>	<p>Keine Konkretisierung durch Verordnung oder Staatliche Regel durch einen Arbeitsschutzausschuss</p>



# Das Ziel

Übertragung der Grundsätze des Arbeitsschutzes auf hybride Arbeitsformen.

# Der Zielkonflikt

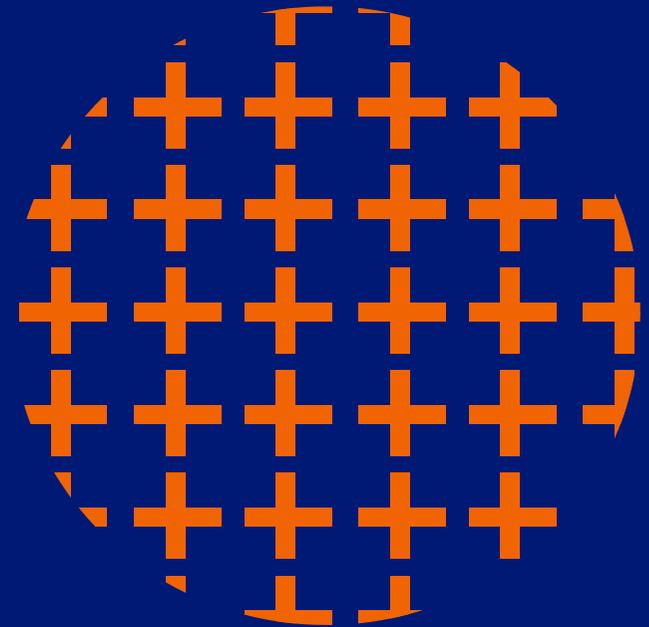
Welche Regeln braucht die neue Freiheit?

Was ist bei hybrider Arbeit (regelmäßiger Wechsel Büro/Homeoffice)

- für eine faire Balance der Interessen von AG/AN
- für eine faire Balance der Aufwände/Einsparungen von AG/AN
- für Sicherheit, Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten erforderlich?

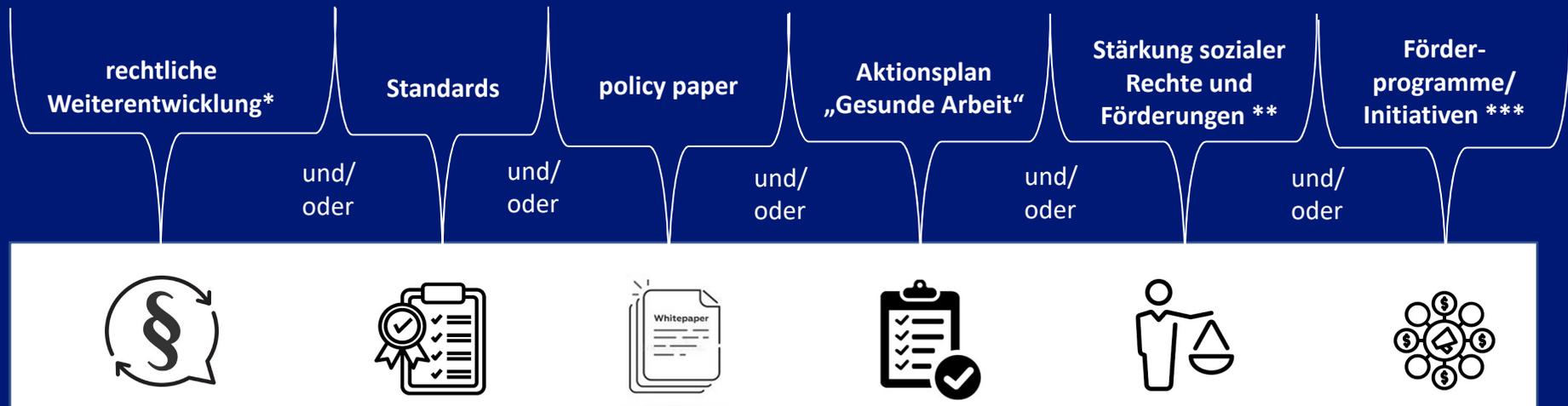
# Leitprinzipien der Politikwerkstatt

- Ergebnisoffen Debatte
- Das „Alles auf den Tisch“- Prinzip
- Multiperspektivische Debatte
- Begrenzte Dauer
- Konkrete Ergebnisse / Empfehlungen



# Ergebnisoffen Debatte

Konzertierte Ergebnisse der Multistakeholderprozesse können einfließen in:



\*Bsp: Arbeitsschutzgesetz,  
Verordnungen und  
Technische Regeln

\*\*Bsp: SGB II; SGB III;  
SGB IX

# Das „Alles auf den Tisch“-Prinzip



## Raum und Fläche

- + Desk Sharing
- + Immobiliensituation
- + Präsenz und soziale Interaktion
- + Co-Working
- + Standort, Fahrzeiten, ländlicher Raum
- + Flächenkonzept

## Organisation

- + Sicherheit und Gesundheitsschutz
- + Ausstattung
- + Datenschutz
- + Kommunikation & Zusammenarbeit
- + Erreichbarkeit
- + Arbeitszeit
- + Arbeiten aus dem Ausland

## Beschäftigtenperspektive

- + Work-Life-Balance
- + Personalentwicklung und Qualifizierung
- + Diversität
- + Entgrenzung
- + Selbstorganisation und Zeitmanagement

## Führung und Unternehmenskultur

- + Hybride Führung
- + Mobile Divide
- + Produktivität
- + Konfliktmanagement
- + Innovationsfähigkeit
- + Empowerment und Motivation

# Multiperspektivische Debatte

Arbeitsgestalter\*innen

Sozialpartner\*innen

Arbeits-und Steuerrechtler

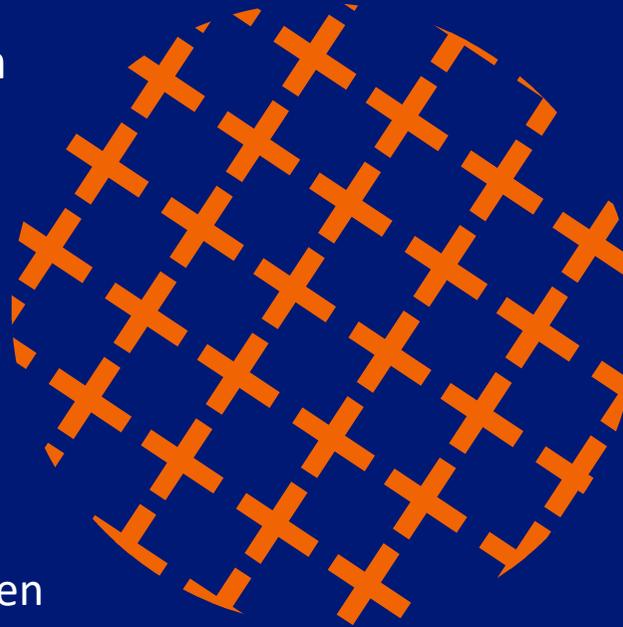
Wissenschaftler\*innen

Immobilienwirtschaft

Beschäftigte in mobiler Arbeit

Büroausstatter\*innen

HR und Führungskräfte



# Zeitlicher Rahmen



## Beispielfrage

**„ Wer übernimmt die Kosten für die Ausstattung für ortsflexible Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte?“**

# Kostenregelungen

## Ergebnisse im Themenfeld Organisation

- Kosten für Mobiliar
- Kosten für Technische Ausstattung
- Betriebskosten
- Pauschalierung

### Wer zahlt was?

**Prinzipielle Einigkeit:** relevante Kostenarten (Ausstattung, Betrieb)  
Potenziale hybrider Bildschirmarbeit (Einsparung/persönliche Vorteile);

**Kontroversen:** gesetzliche Vorgaben – unverbindliche Empfehlungen

**Zentrale Argumente:** Initialinteresse für Homeoffice & Umfang sind entscheidend; Betriebliche Landschaft zu divers für einheitliche Lösungen; Finanzierung doppelter Arbeitsplätze ist nicht zumutbar; AN-seits vorhandene Ausstattung mit berücksichtigen

**Lösungsoption:** „Auslöseschwellen“ (Tätigkeit/ Dauer);  
Betriebsvereinbarung (muss Regelung zu Kosten enthalten); Austausch Best Practise, Entwicklung von Mustervereinbarungen

### DIE GRUNDSÄTZLICHEN FRAGESTELLUNGEN:

- Braucht es gesetzliche Vorgaben für die Kostenverteilung zwischen AN/AG?
- Sollte die Frage in Abhängigkeit des „Initialinteresse“ stehen?

# Praktische Herausforderungen

## Anforderungen an Ergonomie des Homeofficearbeitsplatzes

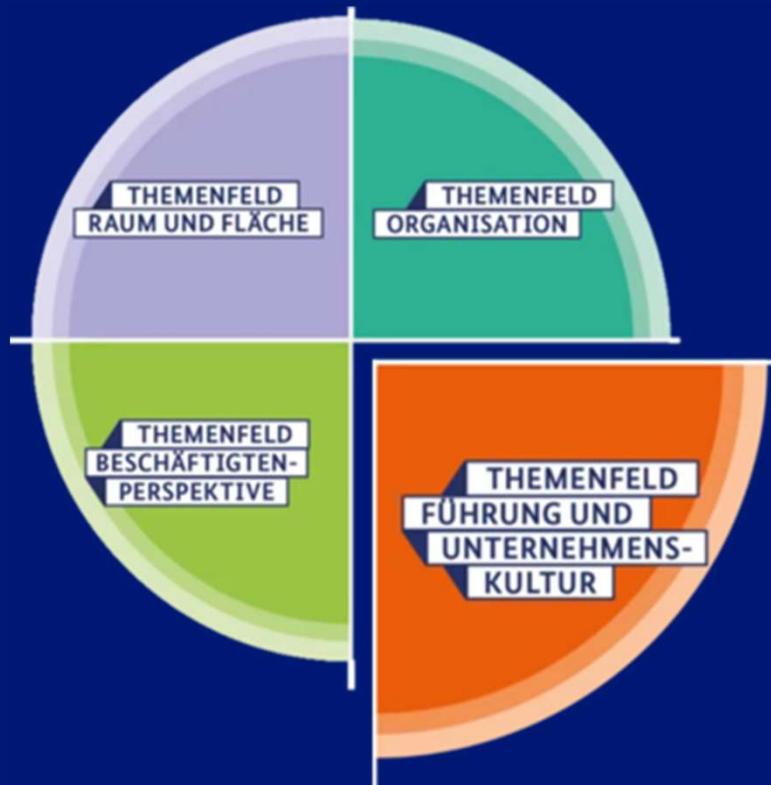
Führen hohe Anforderungen zu sozialer Ungleichbehandlung



### Haupthinweise:

- Ungleichbehandlung innerhalb der Belegschaften werde tendenziell nicht wahrgenommen
- Vor- und Nachteile ließen sich nicht pauschal beurteilen
- Faire und ausgewogene Kostenregelung vorrangig über Aushandlung zwischen den Vertrags-, Tarif- und Betriebspartnern

# Aktueller Stand:



- 130 Teilnehmende insgesamt
  - Ø 110 Teilnehmende in Befragung
  - Ø 100 Teilnehmende in Werkstatttreffen
  - 58 +28+16+19 (121) Thesen vorab
  - Ø 50 Kommentare pro These
- 
- z.T. deutlich unterschiedliche Positionierung
  - Austausch über das Netzwerk zu best Practise entwickelt sich positiv

**Weitere Infos:**

**<https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/>**

**Vielen  
Dank!**