

Orts- und zeitflexibles Arbeiten  
sicher und gesund gestalten. 2

Schwerpunkt

Orts- und zeitflexibles Arbeiten 3

Zeitflexibles Arbeiten 5

Organisatorische Aspekte  
des hybriden Arbeitens 6

Mobile Arbeitsorte  
auswählen und gestalten 7

Mobile digitale Arbeitsmittel 8

Der Betrieb als sozialer Ort 9

Veranstaltungen

Termine 11

Beispiele Guter Praxis  
für smarte Arbeitsaufsicht 12

Recht

Untersagungsverfügungen 13

Intern • Extern

Aktueller Schwerpunkt:  
Arbeit von zu Hause 14

Schwerpunkte für vier Jahre 15

Arbeitsbedingungen und  
Gesundheit bei Basisarbeit  
im Fokus 15

DASA

Neues Lkw-Fahrerhaus  
in der DASA 16

BNE Siegel für die DASA 16

## Orts- und zeitflexibles Arbeiten sicher und gesund gestalten.

*Interview mit Dr. Anita Tisch,  
Leiterin der Fachgruppe „Arbeitszeit  
und Organisation“*

■ **baa Aktuell:** Warum hat orts- und zeitflexibles Arbeiten Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten?

**Dr. Anita Tisch:** Unter dem Oberbegriff orts- und zeitflexible Arbeit fassen wir ganz unterschiedliche Sachverhalte zusammen. Beispiele für zeitflexibles Arbeiten sind gleitende Arbeitszeiten, die Mitbestimmung bei der Schichtauswahl, aber auch Arbeit auf Abruf. Bei ortsflexibler Arbeit kann unterschieden werden, an welchen Orten gearbeitet wird: im Betrieb, tageweise oder dauerhaft im Home-Office oder unterwegs. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort entstehen für Beschäftigte einerseits spezifische Anforderungen, andererseits eröffnen sich aber auch Möglichkeiten. Flexibilitätsmöglichkeiten, wie etwa Mitbestimmung bei den Arbeits- und Pausenzeiten oder alternierende Telearbeit können das Wohlbefinden und die Motivation von Beschäftigten fördern. Hohe Anforderungen, wie etwa kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit oder Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort, beeinträchtigen die Erholung und gehen mit einer schlechteren Work-Life-Balance einher. Wichtig ist es, orts- und zeitflexible Arbeiten auf der betrieblichen Ebene bewusst und gut zu gestalten. Neben der Einhaltung rechtlicher Vorgaben, etwa zur Arbeitszeit oder zur Arbeitsplatzgestaltung spielen auch konkrete betriebliche Vereinbarungen, wie etwa Erreichbarkeitsregelungen, eine wichtige Rolle. Unsere Forschung zeigt z. B., dass Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarungen mit durchschnittlich höheren Anforderungen und einem größeren Risiko

von negativen Beanspruchungsfolgen einhergeht. Um Risiken des ortsflexiblen Arbeitens zu minimieren ist es deshalb sinnvoll, die Beschäftigten und ihre Vertretungen, also Betriebs- und Personalräte einzubeziehen.

**baa Aktuell:** Während der Corona-Pandemie hat orts- und zeitflexible Arbeit deutlich zugenommen. Wie wird sich das in Zukunft entwickeln?

**Dr. Anita Tisch:** Zu Beginn der Corona-Pandemie wurde in vielen Betrieben orts- und zeitflexible Arbeit kurzfristig und ohne lange Vorbereitung eingeführt. Primäres Ziel war es, die Kontakte zu reduzieren, sowohl im Betrieb als auch auf dem Arbeitsweg. In vielen Unternehmen haben sich seitdem Regeln und Routinen hierzu etabliert, gleichzeitig suchen viele nach einem „neuen Normal“. Dabei müssen auch Beschäftigte und Tätigkeiten mitgedacht werden, die nicht aus dem Homeoffice erledigt werden können. Umfragen zeigen, dass viele Beschäftigte und v.a. große Unternehmen, wo dies möglich ist, in Richtung hybrides Arbeiten tendieren, also ortsflexibleres Arbeiten ermöglichen wollen. Zugleich wird auch der persönliche Austausch vor Ort wertgeschätzt – von Beschäftigten wie Führungskräften und Unternehmensleitungen. Denn nicht zuletzt sind Betriebe auch soziale Orte und der persönliche Austausch, Kommunikation und Kooperation stellen wichtige Faktoren für den Unternehmenserfolg dar.