



Telearbeitsplätze/Mobile Arbeit – Definition, Abgrenzung, Praktische Umsetzung

Arbeitsschutzfachtagung 05.12.2018 Potsdam

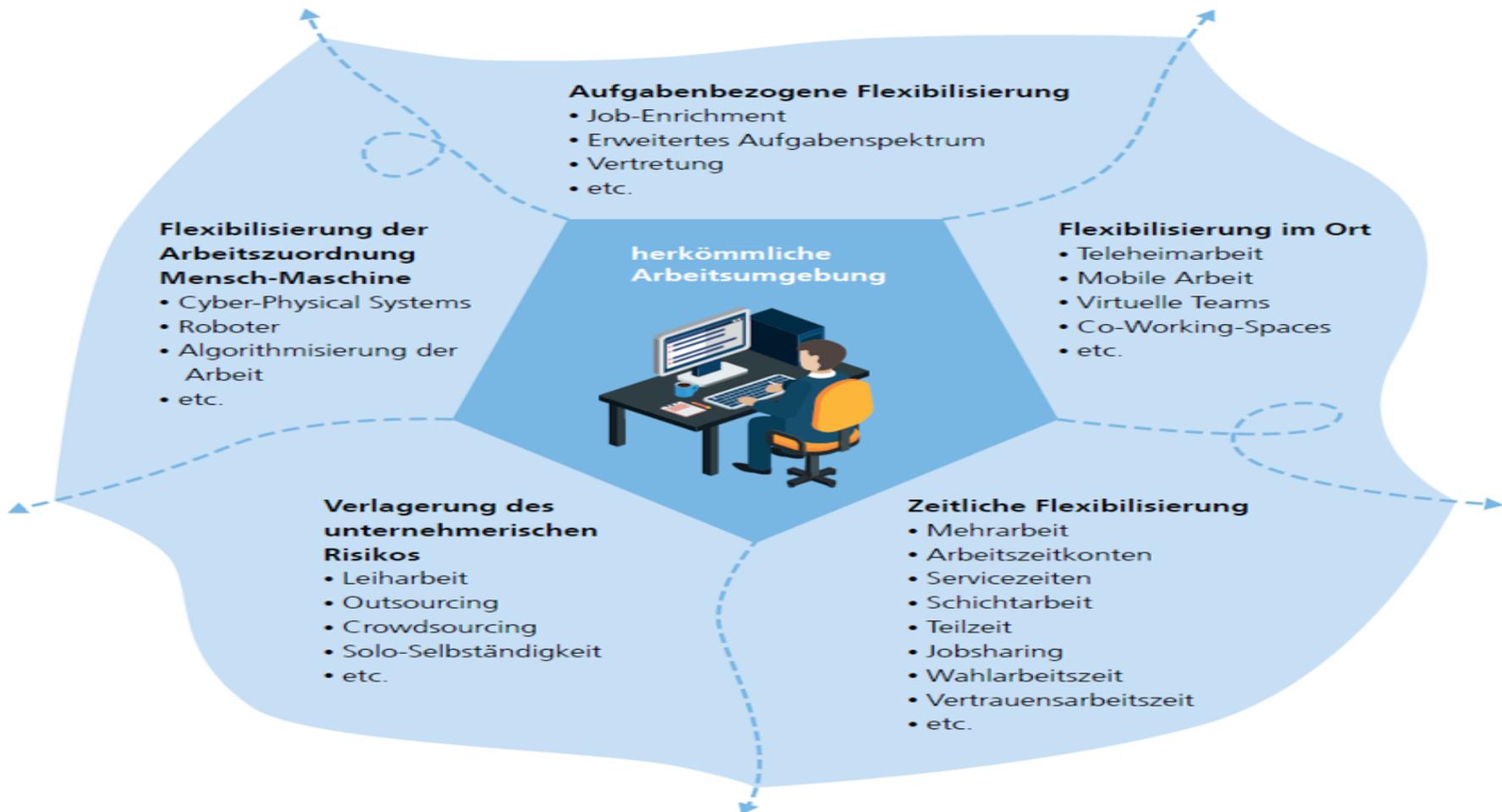
**Ernst-Friedrich Pernack
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des
Landes Brandenburg**

E-Mail: ernst-friedrich.pernack@masgf.brandenburg.de

1. Mobile Arbeit – Versuch einer Bestandsaufnahme
2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit
3. Definition, Einrichten und Betreiben Telearbeitsplätze
4. Telearbeitsplätze – Beispiel für die Umsetzung
5. Rechtsetzungs- und Gestaltungserfordernisse

Telearbeit – eine Form der mobilen Arbeit

1. Versuch einer Bestandsaufnahme (Quelle: Fraunhofer)



1. Versuch einer Bestandsaufnahme

Studie „Mobiles Arbeiten“ 2016 – Prof. Trümper (HTW Berlin) - Befragung von 674 Unternehmensvertretungen

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten sind mobil tätig

- **46 Prozent** arbeiten ausschließlich an einem stationären Arbeitsplatz ("**Stationary Worker**"), z. B. in der Leitstelle eines Kraftwerks.
- **29 Prozent** arbeiten sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes an wechselnden Arbeitsplätzen ("**Internal and External Mobile Worker**"). Z.B. eigenes Büro in der Zentrale, aber auch mit dem PKW oder einem Lieferwagen zum Kunden unterwegs und ihre Arbeit dort mittels Computer durchführen und vor Ort nachbereiten.

1. Versuch einer Bestandsaufnahme

Studie „Mobiles Arbeiten“ 2016 – Prof. Jochen Trümper (HTW Berlin) -
Befragung von 674 Unternehmensvertretungen

- **14 Prozent** arbeiten nur innerhalb eines Betriebes mobil ("**Internal Mobile Worker**"). Z.B. Abteilungsleiter, die ein Büro haben und die zusätzlich mit ihrem I-Pad einen Besprechungsraum nach dem anderen aufsuchen, um an Projekten mitzuarbeiten.
- **11 Prozent** arbeiten immer nur außerhalb des Betriebes und an wechselnden Orten ("**External Mobile Worker**"). Z. B. Außendienstmitarbeiter, die nur sehr selten in einer Niederlassung oder der Zentrale anwesend sind die entweder einen Homeoffice-Platz eingerichtet haben oder ihr Auto zu einem Büro mit Drucker ausgebaut haben.

2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit

Wichtig für die Wahrnehmung von Chancen und Risiken im Rahmen der Selbsteinschätzung durch die Beschäftigten ist die Unterscheidung in zwei Bereiche mobiler Arbeit:

- a) Mobilität ist dem Tätigkeitsbereich immanent und somit fremdbestimmt
z.B. Kraftfahrer, ambulante Pflege, Bauarbeiter, Montage;
Kundenaußendienst, Vertriebsmitarbeiter, Paketzusteller,**

- b) Mobile Arbeit ist eine vom Betrieb angebotene Möglichkeit der Arbeitsausübung und somit selbstbestimmt
z.B. Möglichkeit zur Arbeitsverrichtung an einem selbstbestimmten Ort außerhalb des Betriebes**

2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit

Selbstbestimmte örtliche Flexibilisierung kann sich unter bestimmten Umständen positiv auf die Work-Life-Balance auswirken, insbesondere in Kombination mit einer zeitautonomen Flexibilisierung.

»Neben flexiblen Arbeitszeiten können familiäre Zeitanforderungen manchmal besser mit dem Beruf vereinbart werden, wenn die Tätigkeit von zu Hause aus, sei es in Form von echter Heim- oder Telearbeit oder in Form von spontanen Arrangements, erledigt werden kann.« (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht, S. 40)

Kombiniert man die mobile Arbeit mit einer Form der zeitautonomen Flexibilisierung, kann diese Vorteile in Bezug auf die Work-Life-Balance mit sich bringen. Beschäftigte müssen dabei jedoch die Fähigkeit zum Selbstmanagement besitzen und zwischen Arbeits- und Privatleben eine klare Grenzen ziehen können (Tiedemann, Jens (2016): Vertrauensarbeitszeit).

Telearbeit – eine Form mobiler Arbeit

2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit

Über 90 Prozent aller Teilnehmer/innen der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017[^] beurteilen mobiles Arbeiten (im Sinne selbstbestimmten Arbeitens – Anm. des Vortragenden) positiv.

86 Prozent der Beschäftigten, welche mobil arbeiten können, sehen darin eine **Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben**; knapp **19 Prozent** sehen hierin aber auch die **Gefahr der Entgrenzung**.

Für mobiles Arbeiten ist eine Kultur des Vertrauens im Kollegenkreis förderlich. Allerdings haben **etwa 30 Prozent**, welche mobil arbeiten können, **Angst, mehr leisten zu müssen**, weil sie nicht darauf vertrauen, dass ihre Arbeitsleistung in mobiler Arbeit wahrgenommen wird.

Hieraus resultiert für sie die **Gefahr von ausufernden Arbeitszeiten**.

Quelle: Piele/Piele: Mobile Arbeit – Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf der Basis der IG Metall- Beschäftigtenbefragung 2017

2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit

Risiken mobiler Arbeitsformen:

- Belastungen aus dem Arbeitsverhältnis, aufgabenbedingte und sozio-emotionale Belastungen, arbeitsorganisatorische und mobilitätsspezifische Belastungen (Strobel & Lehnig, 2003).
 - Arbeitsverhältnis: z. B. **ergebnisorientierte Vergütungssysteme**, die das Risiko der **interessierten Selbstgefährdung** erhöhen.
 - Aufgabenbedingt: **hoher Zeit- und Termindruck**, starke **Arbeitsintensivierung**, aber auch mangelnde Fort- und Weiterbildung
 - Sozio-emotionale Stressoren: ergeben sich z. B. aus dem Kundenkontakt. **Kunde bestimmt** häufig die **Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten** und es bestehen starke **Abhängigkeiten von den Arbeitsmitteln** (insbesondere von Soft-/Hardware, Mobilfunkverbindungen, Hotlines).

2. Formen, Chancen und Risiken mobiler Arbeit

Risiken mobiler Arbeitsformen:

- **Physische und psychische Belastung durch ergonomische Defizite u.a.:**
 - **Ergonomisch unzureichend gestaltete Arbeitsplätze** (Tisch, Stuhl, Arbeits- und Bewegungsfläche, Umgebungsbedingungen)
 - **Bereitstellung und Verwendung ungeeigneter Arbeitsmittel** (z.B. Einsatz von Smartphone, Laptop oder Tablet für eine dauerhafte Nutzung über einen ganzen Arbeitstag; Lesen von längeren Texten auf zu kleinen Bildschirmen; mobile Endgeräte sind für die Eingabe von Daten oft ungeeignet; Integration der Tastatur in den Bildschirm)
 - **Probleme durch die Arbeitsumgebung:** Blendung, Reflektion, schlechte Wahrnehmbarkeit bei wechselnder Tages- oder künstlicher Beleuchtung, Lärm
 - **instabile Datenübertragungen** oder nicht zur Verfügung stehende Netzverbindungen

2. Formen, Chancen und Risiken

Risiken mobiler Arbeitsformen:

- **Gefährdungen** durch zeitliche Entgrenzung u.a.:
 - **Dauer und Lage der Arbeitszeit – Überstunden, Verzicht auf Pausen, verkürzte Ruhezeiten**
 - **Arbeiten mit einem Tages- und einem Abend-/Nachtblock**
 - **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit,**
 - **Reguliert: Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft**
 - **Nicht reguliert: individuelle Absprache oder Freiwilligkeit der Beschäftigten**

- **Folgen:** Verkürzung von Erholungszeiten, Nicht-Abschalten-Können, Schlafstörungen, allgemeines Stresserleben, Erschöpfung

Änderung der ArbStättV 2016 – Integration BildSchArbV - Definition Telearbeitsplätze

§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung

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.

§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung

- 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.

4. Definition/Einrichten/Betreiben Telearbeitsplätze

Telearbeitsplatz – Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich

Idee: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, Vermeidung von Fahrten

Definition Telearbeitsplatz mit strengen Kriterien:

- Arbeitsvertragliche Festlegung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (u.a. wöchentliche Arbeitszeit; Dauer der Einrichtung; Arbeitsplatzgestaltung; Zutrittsgewährung);
 - Arbeitgeber stellt benötigte Ausstattung mit Arbeitsmitteln einschließlich Kommunikationseinrichtungen bereit und installiert den Bildschirmarbeitsplatz
- **Thema Telearbeitsplätze** wird in der Praxis heftig diskutiert –
- Empfehlungen des ASTA zu Auslegungsfragen (u.a. zur Abgrenzung mobile Arbeit/Telearbeit; zur Stringenz der Bereitstellung von Arbeitsmitteln einschließlich Mobiliar durch den Arbeitgeber u.a.

Telearbeitsplatz versus mobiles Arbeiten

Andere flexible Arbeitsformen der beruflich bedingten „mobilen Arbeit“, wie z. B. eine **sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag** umfassende Arbeit mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (z. B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop im Zug oder an einem auswärtigem Ort im Rahmen einer Dienstreise **fallen nicht unter den Anwendungsbereich der ArbStättV für Telearbeitsplätze.**

4. Definition/Einrichten/Betreiben Telearbeitsplätze



Frage:

Nutzung privater Arbeitsmittel für Telearbeitsplätze

Lässt die Definition in § 2 Absatz 7 für den Telearbeitsplatz weiterhin eine **Nutzung der vom Beschäftigten zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel** zu, wenn eine solche Nutzung für dienstliche Zwecke im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbart ist?

- **Ja**, weil: nur "**benötigte**" **Ausstattung** durch Arbeitgeber zu installieren ist
- **bereits vorhandene Ausstattungen**, z. B. ein Arbeitsstuhl oder ein Schreibtisch, **können** für Telearbeitsplätze **genutzt werden**
- **Einrichtung von Telearbeitsplätzen** durch Arbeitgeber mit erforderlichen Mobiliar, Arbeitsmitteln ist **einvernehmlich mit Beschäftigten zu klären**
- hierzu zählen insbesondere **Fragen zur Instandhaltung und Ersatzbeschaffung** für privat zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel
- **Voraussetzung**: Arbeitsmittel entsprechen **sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen**, mit Gefährdungsbeurteilung bewerten

4. Definition/Einrichten/Betreiben Telearbeitsplätze



Frage:

Nutzung privater Arbeitsmittel für Telearbeitsplätze

Hinweis:

Der **Arbeitgeber** muss bedenken, dass er nach der Gefährdungsbeurteilung und der Zustimmung für das Betreiben des Telearbeitsplatzes die **Verantwortung trägt**. Bei einem **Arbeitsunfall am Telearbeitsplatz** mit z. B. privatem Mobiliar (etwa Bürostuhl) trägt der **Arbeitgeber die Verantwortung** und seine **Unfallversicherung** (z. B. Berufsgenossenschaft) **muss mögliche Folgekosten tragen**. Der Arbeitgeber kann sich später nicht davon distanzieren und auf das private Arbeitsmittel am Arbeitsplatz verweisen.

4. Definition/Einrichten/Betreiben Telearbeitsplätze



Frage: Rechtliche Regelungen „mobiles Arbeiten“

Arbeitsschutzrechtliche Regelungen für beruflich bedingte „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“, die nicht der Definition des Telearbeitsplatzes nach § 2 Absatz 7 ArbStättV unterliegt?

- „Mobiles Arbeiten“ unterliegt nicht der ArbStättV
- es gelten insbesondere **Arbeitsschutzgesetz** und **Arbeitszeitgesetz**
- **Gefährdungsbeurteilung** nach ArbSchG § 5, Arbeitsschutzmaßnahmen festlegen, Wirksamkeit prüfen, ggf. Maßnahmen anpassen
- **Gefährdungen:** Gestaltung, Auswahl, Einsatz von Arbeitsmitteln, Gestaltung Arbeitsabläufe/Arbeitszeit, psychische Belastungen
- **Anhang 6 der ArbStättV** - soweit anwendbar - hierfür **übertragbar**
- Arbeitszeitgesetzes zur Gewährung von **Pausen** sowie zur Einhaltung von **Höchstleistungszeiten**/Mindestruhezeiten, Sonn- und Feiertagsschutz
- Ausgenommen Heimarbeit gem. § 2 Abs. 1 Heimarbeitsgesetz

Regelungen für Telearbeitsplätze (§ 3 ArbStättV),

Arbeitgeber muss Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen im häuslichen Bereich einmalig beurteilen

- Gefährdungen für den Beschäftigten am häuslichen Telearbeitsplatz ermitteln und bewerten
- Maßnahmen durchführen, um Sicherheit / Schutz der Gesundheit sicherzustellen → **Gefährdungsbeurteilung**
 - fachkundig durchführen, dokumentieren
 - Bildschirmarbeit (!)
 - Belastung der Augen
 - Gefährdung des Sehvermögens

§ 3 Gefährdungsbeurteilung **neu**

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen **und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.**

Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er **die physischen und psychischen Belastungen** sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere **die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens** der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Entsprechend dem Ergebnis.....

Neu

Regelungen für Telearbeitsplätze (§ 6 ArbStättV)

Arbeitgeber hat aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung den Beschäftigten zu unterweisen

- *die beschäftigte Person soll danach in der Lage sein , sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten*

(...) soweit der Telearbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht

Regelungen für Telearbeitsplätze (Anhang Nummer 6 ArbStättV)

- Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen
 - Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind
 - Ergonomische Gestaltung (*Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Software*)
 - Unterbrechungen (*andere Tätigkeiten, Erholzeiten*)
 - Bewegungsfreiheit (*Arbeitshaltung / -bewegung*)
 - Beleuchtung (*Sichtverhältnisse*)
 - (...)

Anhang 6 in ArbStättV mit Anforderungen – Konkretisierung durch ASTA - neue ASR A6 in Arbeit

6. Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- 6.1 Allgemeine Anforderungen an **Bildschirmarbeitsplätze****
- 6.2 Allgemeine Anforderungen an **Bildschirme und Bildschirmgeräte****
- 6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die **ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen****
- 6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die **ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen****
- 6.5 Anforderungen an die **Benutzerfreundlichkeit** von Bildschirmarbeitsplätzen.**

Regelungen für Telearbeitsplätze (Betreiben?)

Das Betreiben von Arbeitsstätten umfasst das Benutzen, Instandhalten und Optimieren der Arbeitsstätten sowie die Organisation und Gestaltung der Arbeit einschließlich der Arbeitsabläufe in Arbeitsstätten (§ 3 Absatz 9 ArbStättV)

- **Für Telearbeitsplatz gelten nach § 1 Abs. 3 nur:**
 - Erstellen der Gefährdungsbeurteilung
 - § 6 und Anhang Nr. 6 ArbStättV

Regelungen für Telearbeitsplätze (*Betreiben?*)

- Regelungen zum Betreiben sind im Arbeitsvertrag oder einer Vereinbarung möglich
- Die Beschäftigten sind verpflichtet nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (**§ 15 Absatz 1 ArbSchG**)
- Die Beschäftigten haben insbesondere Maschinen, Geräte (...) sonstige Arbeitsmittel (...) die ihnen zur Verfügung gestellt werden bestimmungsgemäß zu verwenden (**§ 15 Absatz 2 ArbSchG**)

Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit) - Beispiel

Begriffsbestimmung

(1) Bei der **Telearbeit** wird die dienstliche Tätigkeit **zeitweise im Privatbereich** der oder des Beschäftigten **an einem von der Dienststelle fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz** verrichtet. Sie wird grundsätzlich in einem festen Rhythmus, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, in Anspruch genommen. Zeitlicher Umfang und Verteilung der Telearbeitszeit werden in Absprache mit der dienstvorgewetzten Person der oder des Beschäftigten im Voraus festgelegt.

(2) **Anlassbezogene Wohnraumarbeit** ermöglicht der oder dem Beschäftigten, **bedarfsgerecht im Privatbereich** z. B. **mit einem tragbaren Bildschirmgerät (Notebook)** nach vorheriger Abstimmung mit der dienstvorgewetzten Person dienstlich tätig zu sein.

Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit) - Beispiel

Verfahren zur Gewährung von Telearbeit

- (1) Zwischen der oder dem Beschäftigten und der Dienststelle wird eine **schriftliche Vereinbarung zur Gewährung von Telearbeit** gemäß Anlage 4 geschlossen, die **Einzelheiten zur Arbeitszeit, Erreichbarkeit und Organisation, zum Arbeits- und Datenschutz sowie zur Informationssicherheit** regelt.
- (2) Die Vereinbarung wird für die **Dauer eines Jahres** geschlossen. Eine Verlängerung oder erneute Antragsstellung ist jederzeit möglich.

Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit)

Arbeitsschutz, Zugangs- und Kontrollrecht bei Telearbeit

(1) Im Rahmen der **erstmaligen Einrichtung** eines Telearbeitsplatzes ist gemäß Anlage x1 **eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen** und des Arbeitsplatzes nach § 3 ArbStättV durch die Beauftragte oder den Beauftragten der Dienststelle im Privatbereich der oder des Beschäftigten **durchzuführen und die Durchführung zu bestätigen**. Die oder der Beschäftigte ist **gemäß § 6 ArbStättV** anhand der Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit am Telearbeitsplatz und ggf. in regelmäßigen Abständen **zu unterweisen**. Im Rahmen der Ausübung der Telearbeit ist die oder der **Beschäftigte zur Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen** entsprechend der Fragen in der Anlage x2, die jeweils mit „ja“ beantwortet sein müssen, **verpflichtet**.

Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit)

Arbeitsschutz, Zugangs- und Kontrollrecht bei Telearbeit

(2) Die oder der **Beschäftigte hat** bei der Beantragung der Telearbeit **schriftlich zu erklären, dass Beauftragten der Dienststelle bei berechtigtem Interesse nach Terminabsprache ein Zugangsrecht zum Telearbeitsplatz gewährt wird.** Ein berechtigtes Interesse im Sinne von Satz 1 ist insbesondere bei Durchführung der arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung sowie der Prüfung der sicherheitstechnischen Voraussetzungen gegeben. ...

Beispiel praktische Umsetzung Telearbeitsplätze



Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit)

Anl: Sicherheit und Gesundheit am Telearbeitsplatz – Überprüfung Auszug

Behörde:	
Name, Vorname	
Ort, Straße, Nr.:	

1.	Arbeitsraum/Arbeitsbereich	ja	nein	Weiß nicht
1.1	Ist ein störungsfreier Arbeitsraum/Arbeitsbereich für den Telearbeitsplatz vorhanden?			
1.2	Bietet der genutzte Arbeitsraum/Arbeitsbereich mit mindestens 8 – 10 m ² eine ausreichende Grundfläche?			
1.3	Ist ein ungehinderter Zugang zum Telearbeitsplatz (Breite: mind. 60 cm) möglich?			
1.4	Steht am Schreibtisch ausreichend freie Bewegungsfläche (1 m x 1.5 m) für wechselnde Arbeitshaltungen zur Verfügung?			
1.5	Sind die Kabel so verlegt, dass sie keine Stolperstellen bilden (z.B. gesichert und verdeckt verlegt)?			

Beispiel praktische Umsetzung Telearbeitsplätze



Dienstvereinbarung zur Nutzung von Telearbeit und anlassbezogener Wohnraumarbeit (DV Telearbeit)

Anl: Sicherheit und Gesundheit am Telearbeitsplatz – Überprüfung Auszug

2	Arbeitsumgebungsbedingungen Sichtverbindung, Tageslicht, künstliche Beleuchtung	ja	nein	Weiß nicht
2.1	Ist der Telearbeitsplatz fensternah eingerichtet? (Sichtverbindung nach außen besteht, auf Grund des Tageslichteinfalls kann zeitweilig auf künstliche Beleuchtung verzichtet werden)			
2.2	Ist die Beleuchtungsstärke auf der Arbeitsfläche ausreichend? (mindestens 500 Lux, ggf. höher nach individuellem Sehvermögen)			
2.3	Ist beim Blick auf den Bildschirm Direktblendung durch Leuchten bzw. durch Tageslicht ausgeschlossen?			
2.4	Werden störende Reflexionen/ Spiegelungen auf dem Bildschirm oder auf den Arbeitsflächen vermieden?			
3	Arbeitsumgebungsbedingungen Raumtemperatur, Lärm	ja	nein	Weiß nicht
3.1	Ist der genutzte Arbeitsraum/Arbeitsbereich auf mindestens 20°C beheizbar?			
3.2	Ist eine Abschirmung des Arbeitsraumes/Arbeitsbereiches gegen übermäßige Sonneneinstrahlung möglich? (Vorhang, Rolll, Jalousie etc.)			
3.2	Gibt es Lärmquellen oder Störgeräusche im Arbeitsraum/Arbeitsbereich? (Beurteilungspegel höchstens 55 dB(A) bei überwiegend geistigen Tätigkeiten, höchstens 70 dB (A) bei einfachen Tätigkeiten)			

Weitere Aktivitäten Telearbeit/mobile Arbeit

- **Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages**
"Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen" Juli 2017
<https://www.bundestag.de/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>
- **Aktualisierung DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“**
Definition „Mobile Arbeit unter der Nutzung von Bildschirmgeräten“ (Beteiligung BAuA)
- **Aktualisierung LASI - Veröffentlichungen**
 - LV 40 „Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung“
 - LV 14 „Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei Bildschirmarbeit“

4. Rechtsetzungs- und Gestaltungserfordernisse

- **Anpassung der Arbeitsstättenverordnung an die Entwicklungen in der Arbeitswelt durch Ausweitung des Anwendungsbereichs auf mobile Arbeit (z.B. durch Herstellung eines Tätigkeitsbezugs – Forderung, dass bei Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten Maßgaben einzuhalten sind, die konkret in Regeln untersetzt werden können)**
- **Umsetzung der neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in Regeln, insbesondere Fixierung der ergonomischen Anforderungen sowie zeitlichen Beschränkungen für die Nutzung von Notebooks, Tablets oder Smartphones (z. B. keine längere Eingabe von Texten an Touchscreens oder Mini-Tastaturen, kein Lesen umfangreicher Texte auf kleinen Displays)**

4. Rechtsetzungs- und Gestaltungserfordernisse

- Festlegung von **Kompensationsmöglichkeiten für nicht beeinflussbare Arbeitsumgebungsbedingungen** bei mobiler Arbeit, z.B. **Reduzierung von Reiseintensitäten**, bedachte **Auswahl eines geeigneten Verkehrsmittels**, Entlastung von organisatorischen Arbeiten - **Reisemanagement**, Partizipationsmöglichkeiten der Betroffenen einräumen, Aussagen zur **Dauer und Häufigkeit mobiler Arbeit** im Sinne einer Reduktion der Exposition)
- Formulierung von **Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung** von mobil Beschäftigten – hierzu ist es äußerst wichtig, dass alle Arbeitszeiten zwingend erfasst werden, dass die **Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit klar festgelegt** und begrenzt wird, so dass **Planbarkeit und Zeitsouveränität** ermöglicht werden und dass **Zeitausgleiche belastungsnah** umgesetzt werden

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**