

06.19

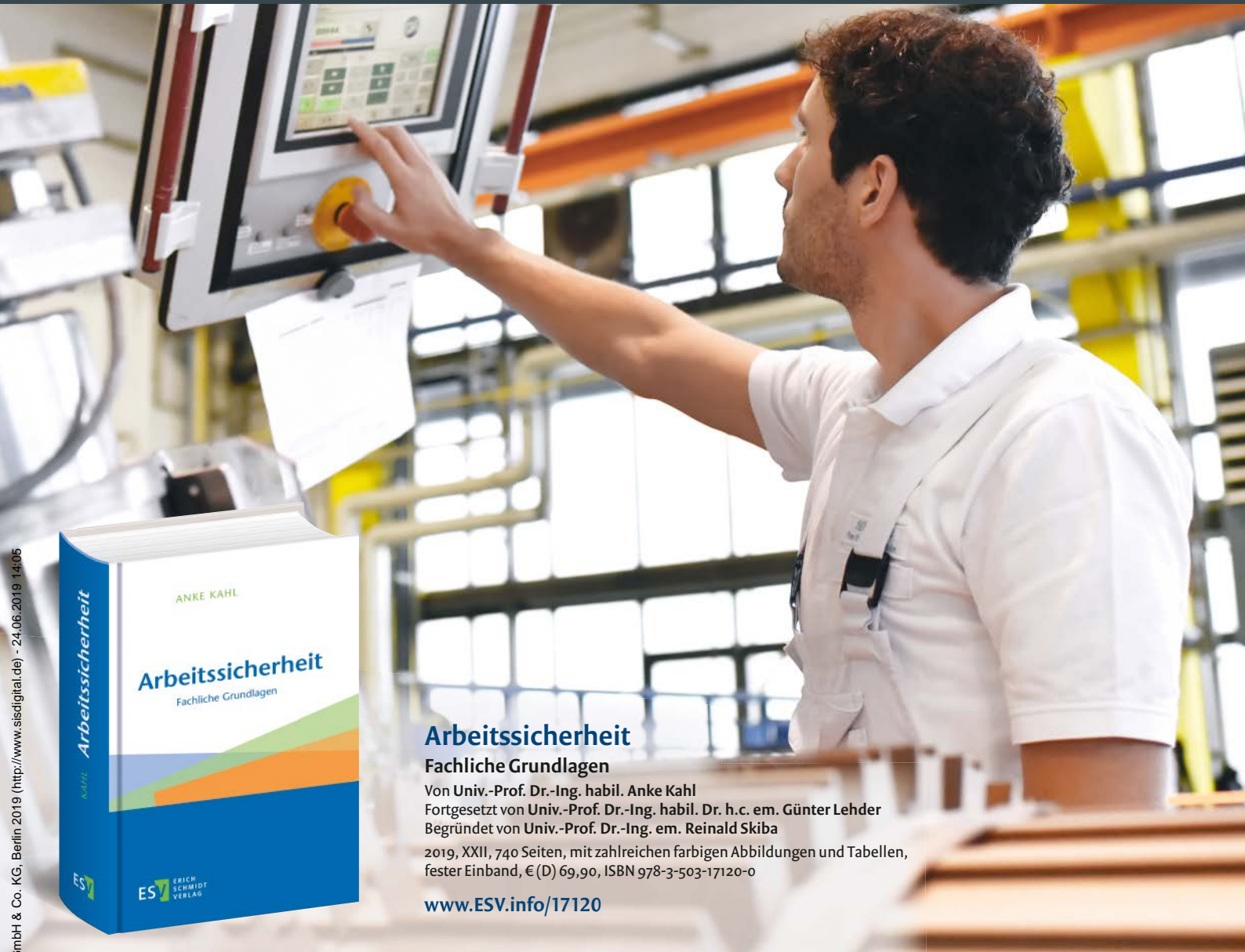
Lizenziert für LIA.nrw.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



70. Jahrgang
Juni 2019
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Arbeitssicherheit Fachliche Grundlagen

Von Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Anke Kahl
Fortgesetzt von Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Dr. h.c. em. Günter Lehder
Begründet von Univ.-Prof. Dr.-Ing. em. Reinald Skiba
2019, XXII, 740 Seiten, mit zahlreichen farbigen Abbildungen und Tabellen,
fester Einband, € (D) 69,90, ISBN 978-3-503-17120-0

www.ESV.info/17120

Arbeitsschutz in Zeiten
von Homeoffice wirksam
gestalten! 270

Das Arbeitssicherheitsgesetz:
Mit 45 Jahren ist noch lange nicht Schluss!
Oder ist die Zeit bereits abgelaufen? 282

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2019 (<http://www.sisdigital.de>) - 24.06.2019 14:06



CHRISTINA WESSELS · FRAUKE FÜSERS · PETER KRAUSS-HOFFMANN

„Arbeitsschutz 4.0“: Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten

Homeoffice ist kein Selbstläufer. Es stellt sowohl Beschäftigte als auch die betrieblichen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor Herausforderungen. Um ein gesundheitsgerechtes, produktives und sicheres Arbeiten im Homeoffice zu gewährleisten, ist es erforderlich, Beschäftigte im Homeoffice in ihrer Mitwirkungsverantwortung zu unterstützen. Im Folgenden werden seitens des LIA.nrw dazu 10 Impulse für die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes gegeben.

Einleitung

In der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion gewinnt das Thema Homeoffice zunehmend an Bedeutung. Ein gesetzlich abgesichertes Recht auf Homeoffice existiert derzeit in Deutschland nicht, allerdings gibt es in der derzeitigen Diskussion auch weitreichende Pläne, z. B. ein Recht auf Homeoffice gesetzlich zu verankern.

Die Gründe für das Arbeiten von Zuhause sind aus Beschäftigtensicht vielfältig: z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Einsparung von Pendelzeiten. Allerdings liefern arbeitswissenschaftliche Studien, die sich mit den gesundheitlichen und leistungsbezogenen Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice auseinandergesetzt haben, keine eindeutige Evidenzlage

(De Menezes & Kelliher, 2011). Arbeiten im Homeoffice kann sich beispielsweise sowohl positiv als auch negativ auf die Work-Life Balance, auf das Wohlbefinden und auf die Leistungsfähigkeit auswirken (z. B. Allen & Shockley, 2009; Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007). Studien zeigen auch, dass zu häufiges Arbeiten von Zuhause zu vermehrter Isolation führen kann (z. B. Golden et al., 2008). Unterschiedliche räumliche Bedingungen im Homeoffice könnten einen produktiven und gesunden Arbeitsalltag im Homeoffice zusätzlich erschweren. Das stellt die Akteure des Arbeitsschutzes und Beschäftigte gleichermaßen vor Herausforderungen. Wie kann ein wirksamer Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice gelingen?

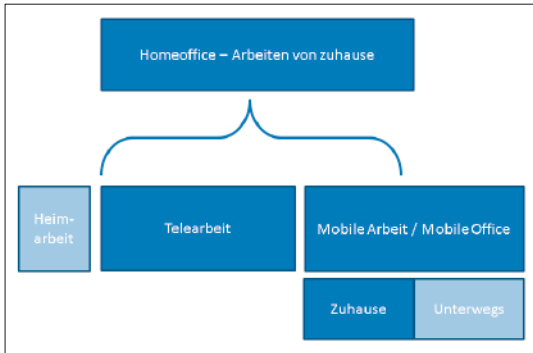


Abb. 1: Klassifikation Homeoffice

Begriffsklärung Homeoffice

Für das Arbeiten von Zuhause kursieren mehrere Begriffe: Homeoffice, Mobile Office, Heimararbeit, mobiles Arbeiten oder Telearbeit. In diesem Artikel wird der Begriff „Homeoffice“ genutzt, um alle Formen der „Arbeit von Zuhause“ zu beschreiben, bei denen zwischen Betrieb und abhängig Beschäftigten eine EDV-gestützte Verbindung besteht. Homeoffice meint also zum Beispiel sowohl in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung geregelte Telearbeit als auch mobile Arbeit, die zu Hause stattfindet. Abbildung 1 veranschaulicht diese Definition.

Zwischen den beiden Formen Telearbeit und mobile Arbeit gibt es Unterschiede: Für „Telearbeit“ gibt es eine offizielle Definition in der Arbeitsstättenverordnung (§ 2, Absatz 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 der Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

In Deutschland haben lediglich 16 Prozent der abhängig Beschäftigten eine solche vertraglich vereinbarte Regelung zur Telearbeit (BMAS, 2015).

„Mobile Arbeit“ ist hingegen kein fest definierter Begriff, sondern wird sehr unterschiedlich verstanden, i. d. R. aber als ortsunabhängiges Arbeiten.

Für alle abhängig Beschäftigten im Homeoffice gelten das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz mit seinen entsprechenden Rechten und Pflichten. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist somit in der Pflicht, Gefähr-

dungsbeurteilungen und Unterweisungen durchzuführen und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen.

Die Arbeitsstättenverordnung (hier aber nur §§ 1, 2, 3 und 6 und Anhang 6) gilt jedoch nur für Telearbeitsplätze. Dies bedeutet für die Verantwortlichen im Arbeitsschutz, dass bei Telearbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung für den konkreten Arbeitsplatz zuhause und eine Unterweisung durchgeführt und die Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen berücksichtigt werden müssen. Sowohl bei Telearbeit als auch bei mobiler Arbeit gilt allerdings die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) gleichermaßen. Diese regelt die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln. D.h. auch bei mobiler Arbeit ist der Arbeitgebende in der Pflicht, vor der Verwendung der Arbeitsmittel, z.B. Laptops, die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen und ggf. Schutzmaßnahmen abzuleiten (§ 3 BetrSichV).

Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten und keinen Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung haben, haben eine erhöhte Eigenverantwortung und Mitwirkungspflicht, selbst verstärkt auf ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu achten, weil die Beschäftigten den Ort der Arbeit überwiegend selbst bestimmen können und keinen fest eingerichteten Arbeitsplatz zuhause haben.

Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungsträger und Krankenkassen sowie Betriebsräte bzw. Personalräte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bleiben aber weiterhin für alle Beschäftigten im Homeoffice Ansprechpartner/innen bei Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit.¹

Zahlen, Daten, Fakten – Überblick zum Homeoffice in der Europäischen Union und in Deutschland

Um die Situation in der Europäischen Union und in Deutschland aus Sicht der Beschäftigten und der Arbeitgebenden zu betrachten, werden unterschiedliche Daten herangezogen: Sozioökonomischen Panel, Mikrozensus und Linked Personal Panel.

Deutschland im Vergleich zur EU

Deutschlandweit geben 42 % der Beschäftigten an, dass sie ihrer Arbeit grundsätzlich von

¹ Ein dritter Begriff, der in der Literatur auch genutzt wird, um Homeoffice zu beschreiben, ist „Heimararbeit“. „Heimararbeit“ ist ein legal definierter Status; geregelt im Heimarbeitsgesetz. Eine weitere Gruppe sind die Selbstständigen, die mobil arbeiten. Dieser Artikel richtet sich zwar vorrangig an abhängig Beschäftigte im Homeoffice; die Impulse für einen gesunden und produktiven Arbeitstag im Homeoffice sind jedoch für alle Erwerbstätigen relevant.

DIE AUTOREN



Dr. Christina Wessels
Promovierte Betriebswirtin.
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum
Fachgruppe 2.1. „Grundsatzfragen, Politikberatung, Arbeitsweltberichterstattung“
Christina.Wessels@lia.nrw.de



Frauke Füßers
Sozialwissenschaftlerin.
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum
Fachgruppe 2.1. „Grundsatzfragen, Politikberatung, Arbeitsweltberichterstattung“
Frauke.Fuessers@lia.nrw.de



Dr. Peter Krauss-Hoffmann
Arbeitswissenschaftler und promovierter Gesundheitspädagoge.
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum
Leiter der Fachgruppe 2.1. „Grundsatzfragen, Politikberatung, Arbeitsweltberichterstattung“
Peter.Krauss-Hoffmann@lia.nrw.de

zu Hause auszugehen könnten (Brenke, 2016). Die Ergebnisse der Längsschnittstudie des Linked Personnel Panels zeigen, dass durchschnittlich ein Drittel der Betriebe in Deutschland (30%) den Beschäftigten die Möglichkeit bietet, von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es mehr als 50 Prozent (BMAS, 2019).

Das Arbeiten von zu Hause stellt unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland allerdings die Ausnahme dar. Lediglich knapp 8 Prozent arbeiteten 2015 mehrmals im Monat oder häufiger in den eigenen Räumlichkeiten (Eurofound, 2017). Aktuellere Daten von Eurostat aus dem Jahr 2017 bestätigen diesen geringen Anteil. Von 2015 auf 2017 hat sich der Anteil an abhängig Beschäftigten in Deutschland, die manchmal oder gewöhnlich zu Hause arbeiten, nicht verändert (7,7%).

Die Ergebnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht verdeutlichen somit, dass die Potenziale für das Homeoffice in Deutschland noch nicht vollständig genutzt werden. Dies spiegeln auch die Daten im europäischen Vergleich wider.

Deutschland liegt mit 7,7 Prozent deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von rund 11 Prozent und hinter Ländern wie Frankreich (16,1%), dem Vereinigten Königreich (20,2%) und den Niederlanden (Eurostat, 2019). In unserem Nachbarland der Niederlande, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem 1. Januar 2016 einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben, liegt der Anteil bei abhängig Beschäftigten, die manchmal oder gewöhnlich von zu Hause arbeiten, bei 30,2 Prozent. In Nordeuropa ist das Arbeiten in den eigenen vier Wänden am stärksten verbreitet. Spitzenreiter im europäischen Vergleich ist mit 30,5 Prozent Island, dicht gefolgt von Schweden mit 28,7 Prozent. Schlusslicht bildet Rumänien mit 0,2 Prozent (Eurostat, 2019).

Seit 2008 ist der Anteil an abhängig Beschäftigten, die manchmal oder gewöhnlich von zu Hause arbeiten, im europäischen Durchschnitt von 9 Prozent auf 11 Prozent gestiegen; dieser Wert hat aber in den letzten 3 Jahren stagniert (Eurostat, 2019).

Herausforderungen für den Arbeitsschutz

Sicherheit und Gesundheit auch bei den Beschäftigten sicherzustellen, die im Homeoffice arbeiten, stellt die Akteure im Arbeitsschutz – wie etwa die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Mitarbeitervertretungen, aber auch die Beschäftigten selbst – vor neue Herausforderungen.

Die räumlichen Rahmenbedingungen sind zu Hause gegebenenfalls weniger ergonomisch. Zu Hause verfügen die Beschäftigten möglicherwei-

se nicht über höhenverstellbare Schreibtische, verstellbare Schreibtischstühle oder ein separates und ruhiges Büro sowie eine ergonomische IT-Ausstattung wie große, reflexionsarme Bildschirme oder eine externe Tastatur für das Tablet.

Die Struktur des Arbeitsalltags zu Hause ist anders als im Büro. Möglicherweise haben die Beschäftigten Schwierigkeiten, strukturiert in den Tag zu starten und sich nicht von privaten Verpflichtungen ablenken zu lassen. Denn die Grenze zwischen Beruf und Privatleben verschwindet. Dies berichten so auch rund 50% der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten (BMAS, 2015).

Ein besonderes Risiko im Homeoffice sind zu lange Arbeitszeiten. So zeigen Studien, dass Beschäftigte im Homeoffice deutlich mehr arbeiten als Beschäftigte ohne Homeoffice (Brenke, 2016). Und es besteht auch das Risiko, dass zu kurze oder keine Pausen gemacht werden und dass die Teilnahme an betrieblichen Angeboten der Gesundheitsförderung – zum Beispiel bewegte Mittagspause – abnimmt, wenn die Termine nicht mit den Präsenztagen übereinstimmen bzw. nicht variabel sind.

Die Arbeit im Homeoffice kann auch soziale Beziehungen mit Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigen (BAuA, 2018). So berichten 16% bzw. 22% der im Rahmen des Linked Personal Panels befragten Beschäftigten als Nachteil des Homeoffices, dass der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen schlechter ist (BMAS, 2018).

Durch „Homeoffice“ nimmt außerdem die sogenannte „Passiv-Face-Time“ ab. Gerade in Unternehmen mit einer Präsenzkultur ist diese aber wichtig und es kann dazu kommen, dass die Beschäftigten im Homeoffice weniger wahrgenommen werden und weniger Anerkennung bekommen. 4% bzw. 7%² der Beschäftigten berichten, dass die Leistungswahrnehmung durch Vorgesetzte im Homeoffice schlechter ist. Für 69% der Beschäftigten ist dementsprechend der Umstand, dass den Vorgesetzten Anwesenheit wichtig ist, der Grund, warum sie nicht von zu Hause aus arbeiten. 7% nennen als Grund ganz konkret „schlechtere Aufstiegschancen“ (BMAS, 2018).

Homeoffice bietet aber auch die Chance, Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren. Es gibt jedoch auch Beobachtungen, dass zu extensives Homeoffice diesen Vorteil ins Gegenteil verkehrt. Je mehr von zu Hause gearbeitet wird, desto negativer die Auswirkungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und desto stärkere arbeitsbedingte Erschöpfung. Vor allem wenn im Homeoffice zu untypischen Zeiten (abends oder

² Die Befragung bildet die Ergebnisse für zwei verschiedenen Gruppen von Beschäftigten in Homeoffice ab; daher werden hier zwei Prozentwerte genannt. Beide Gruppen arbeiten zu Hause, unterscheiden sich aber im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit.

am Wochenende) gearbeitet wird (BAuA, 2018). Denn das „Abschalten von der Arbeit“ („Detachment“), was normalerweise genau in diesen Zeiten erfolgt, wird so erschwert.

Homeoffice ist eine Form der Arbeitsorganisation, die weder gut noch schlecht ist. Sie bietet Chancen, Arbeit gesünder und produktiver zu machen. Sie birgt aber auch Risiken für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit (vgl. Gajendran & Harrison, 2007). Es kommt also darauf an, wie

Beschäftigte und Betriebe das Homeoffice gestalten.

Da wirksamer Arbeitsschutz außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebenden in besonderem Maße von der Mitwirkung der Beschäftigten abhängt, ist es entscheidend, Beschäftigte in ihrer Mitwirkungsverantwortung zu unterstützen.

Im Folgenden gibt das LIA.nrw Impulse für die betrieblichen Arbeitsschutzakteure, wie dies gelingen könnte.

10 Impulse für Betriebliche Arbeitsschutzakteure zur Gestaltung der Arbeitsform „Homeoffice“

I. Gute räumliche Rahmenbedingungen im Homeoffice

Im Homeoffice finden Beschäftigte andere räumliche Bedingungen vor als im Büro; aus diesem Grund ist es wichtig, dass Beschäftigte selbst auf gute räumliche Rahmenbedingungen achten. Es ist wichtig, dass Beschäftigte für die veränderten räumlichen Rahmenbedingungen durch die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes sensibilisiert werden und darauf hingewiesen werden, auch im Homeoffice ergonomisches Wissen zu berücksichtigen. Beispielsweise könnten auf Unterschiede bzgl. des Raumklimas, der Lichtverhältnisse oder der Luftfeuchtigkeit hingewiesen werden sowie auf die Arbeitsstättenverordnung – wenn Beschäftigte in Telearbeit sind.

II. Geeignete Arbeitsmittel für das Homeoffice

Um Muskel-Skelett-Erkrankungen möglichst zu vermeiden, ist es wichtig, Beschäftigte im Homeoffice noch einmal dafür zu sensibilisieren, dass Laptops, Notebooks oder Smartphones im Grundsatz auf Dauer keine geeigneten Arbeitsgeräte sind. Denn diese erfüllen nicht die ergonomischen Voraussetzungen wie die Arbeitsmittel im Büro. Zwar ist es vielleicht unkomplizierter, E-Mails schnell über das Smartphone zu checken und zu bearbeiten, aber langfristig beeinträchtigt dies die Gesundheit.

Für die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes besteht die Aufgabe, das Thema ergonomischer Arbeitsmittel für die Beschäftigten im Homeoffice in den Fokus zu nehmen und darauf hinzuwirken, dass die Beschäftigten zum Beispiel ihre Haltung variieren und für längeres Arbeiten eine externe Tastatur und einem ausreichend großen und reflexionsarmen Bildschirm nutzen können. Mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sollten dazu vorab die Rahmenbedingungen für die Ausstattung des Homeoffices und die Anschaffung geeigneter Arbeitsmittel anhand der Betriebssicherheitsverordnung geklärt werden.

III. Planung des Arbeitsalltages im Homeoffice

Manchen Beschäftigten fällt es im Homeoffice schwerer, strukturiert in den Arbeitstag zu starten, weil die Umgebung zum Wohnen und Arbeiten die-

selbe ist. Es empfiehlt sich daher für die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes, Beschäftigte dazu anzuregen, sich einen Zeitplan für den Homeoffice Tag anzulegen. Ein Zeitplan verleiht dem Arbeitsalltag von Beschäftigten im Homeoffice Struktur und ermöglicht es, die zu erledigenden Aufgaben sukzessive abzuarbeiten. Darüber hinaus ist es ratsam, Beschäftigte darin zu bestärken, ihre erbrachte Arbeitsleistung am Ende des Tages im Homeoffice zu honorieren, um motiviert in den darauffolgenden Arbeitstag zu starten.

IV. Balance zwischen Arbeit und Privatleben

Für viele Beschäftigte führt Arbeiten von zuhause zu einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, welche negativ wahrgenommen werden kann. Um dies zu verhindern ist es empfehlenswert, das Thema im Beratungsangebot der Fachkraft für Arbeitssicherheit verstärkt in den Blick nehmen. Sofern die häuslichen Bedingungen dies zulassen, könnte Beschäftigten dazu geraten werden, sich ein separates Arbeitszimmer oder eine abgetrennte Arbeitsecke einzurichten, um so eine Barriere zwischen Arbeit- und Privatleben zu schaffen. Alternativ könnte betont werden, Unterlagen nach offiziellem Dienstschluss aus dem Blickfeld zu räumen. Darüber hinaus ist es ratsam, dass Beschäftigte Absprachen zur Arbeitszeit mit ihren Familienmitgliedern im Homeoffice treffen, wenn diese während der Arbeitszeit im Homeoffice auch anwesend sind.

V. Gesunde Arbeitszeiten im Homeoffice

Beschäftigte im Homeoffice können das Gefühl haben, gerade dort besonders lange erreichbar sein zu müssen. Es ist gegebenenfalls auch verlockend, eingesparte Pendelzeit in Arbeitszeit zu investieren. Es empfiehlt sich daher, Beschäftigte auf die Regelungen und Vereinbarungen zum Schutz der Gesundheit – das Arbeitszeitgesetz, teilweise auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen – zu verweisen, da überlange Arbeitszeiten die Gesundheit und Arbeitsleistung beeinträchtigen können. Ein normaler Arbeitstag sollte also nicht länger als acht Stunden zuzüglich Pausen dauern. Ein Arbeitstag von mehr als zehn Stunden sollte vermieden werden.

VI. Pausengestaltung im Homeoffice

Im Homeoffice kann Beschäftigte auch das Gefühl beschleichen, ununterbrochen erreichbar sein zu müssen und deshalb keine Pause einzulegen. Es ist daher wichtig, dass die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes Beschäftigte auf eine gesunde Pausengestaltung (z. B. „Mini-Pausen“, 30-minütige „Mittags“pause) hinweisen, um gesundheitlichen Schäden vorzubeugen.

VII. Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen im Büro

Viele Beschäftigte empfinden – je nach Häufigkeit – Arbeiten im Homeoffice als einsam. Deshalb sollten die betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz darauf achten, dass Beschäftigte mit den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt bleiben. Ratsam sind auch feste Präsenztage, an denen alle Teamkolleginnen und -kollegen gemeinsam im Unternehmen oder in der Verwaltung arbeiten. Am Homeoffice Tag empfiehlt es sich, neben Telefon und E-Mail, auch auf die vielfältigen Online Tools, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber möglicherweise den Beschäftigten zur Verfügung stellt, zurückzugreifen.

VIII. Sichtbarkeit und Anerkennung

Durch den seltener werdenden physischen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen kann es vorkommen, dass Beschäftigte im Homeoffice über Aktuelles („Flurfunk“), aber auch Fachliches und Organisatorisches, nicht im gleichen Maße informiert sind. Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, muss sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten am Austausch im Betrieb weiter teilhaben. Die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz im Betrieb sollten diesen Aspekt im Blick behalten und die Beschäftigten informieren, dass es hilfreich ist, wenn nicht zu viele Tage im Homeoffice verbracht werden und die betroffenen Beschäftigten bei relevanten Terminen (Team-Besprechungen, Austauschformate, Betriebsfeste etc.) im Betrieb sind. Solche Termine und Gelegenheiten fördern nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl, sondern

bieten auch die Möglichkeit, bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten auf dem Radar zu bleiben. Durch fehlende „Sichtbarkeit“ im Betrieb und bei den Vorgesetzten können ansonsten Nachteile bei Leistungsbeurteilungen oder der Verteilung von Verantwortlichkeiten und neuen Aufgaben sowie finanzieller oder nicht-monetärer Anerkennung entstehen.

IX. Neue Absprachen und Routinen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten

Homeoffice ist kein Selbstläufer. Damit es gut klappt, sollten gerade zwischen den Beschäftigten und ihren direkten Vorgesetzten gegenseitige Erwartungen ausgetauscht, konkrete Vereinbarungen zu Arbeitspakten und einzuhaltenden Abgabefristen getroffen und realistische Zielvorgaben abgesprochen werden. Beschäftigte und Vorgesetzte müssen neue Routinen etablieren, um zu kommunizieren und Arbeit zu organisieren. Dazu bieten sich o.g. Tools und regelmäßige Feedbackgespräche an. Betriebliche Arbeitsschutzakteure sollten die Beschäftigte u. a. ermuntern, diese Feedbackgespräche einzufordern.

X. Gesundheit und Motivation im Homeoffice mit den Beschäftigten reflektieren

Homeoffice kann die Gesundheit und Motivation steigern, aber es erfordert von den Beschäftigten auch ein höheres Maß an Disziplin und Eigenverantwortung. Hinzu kommt, dass vielen Beschäftigten auf Dauer auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen oder die Teilnahme am betrieblichen Gesundheitssport fehlt oder dass die Rahmenbedingungen zuhause schlechter (z. B. lauter) sind, als erwartet.

Deshalb sollten die betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz darauf achten, dass von den Beschäftigten alleine oder gemeinsam mit den betrieblichen Verantwortlichen nach einiger Zeit kritisch überprüft wird, ob die Arbeit im Homeoffice ebenso oder auch besser und motivierter erledigt werden kann als im Büro.

Fazit

Homeoffice ist ein Instrument zur Gestaltung bzw. Organisation der Arbeit, welches – sicher und gesundheitsschutzgerecht ausgestaltet – das Wohlbefinden und die Leistung der Beschäftigten fördern kann. Die unterschiedlichen Formen der Arbeit von zuhause – Telearbeit oder mobile Arbeit – bringen jedoch verschiedene Ansatzpunkte für den Arbeitsschutz mit sich. Die meisten Beschäftigten arbeiten zum Beispiel im Homeoffice, ohne dass dies vertraglich vereinbart ist, und haben daher eine erhöhte Mitwirkungs- und Eigenverantwortung, ihren Arbeitsalltag gesund auszugestalten.

Die Akteure im Arbeitsschutz stehen vor der Aufgabe, diese Beschäftigten zu begleiten und zu unterstützen. Wirksamer Arbeitsschutz für Beschäftigte im Homeoffice erfordert demnach eine veränderte Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten bzw. den betrieblichen Akteuren und neue Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Akteure des Arbeitsschutzes.

Einen Beitrag dazu liefern die Impulse des LIA.nrw. Es bleibt aber zu beobachten, wie sich die Gesundheitssituation vor allem der sogenannten mobilen Beschäftigten im Homeoffice entwickelt und welche weiteren Beratungs- und Unterstützungsangebote notwendig sind. ■

LITERATUR

Allen, T. D., & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype? In D. R. Crane & E. J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 265–284). Lanham, MD: University Press of America.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383–400.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). *Zwischenbilanz, Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Die bisherigen Ergebnisse auf einen Blick*. Berlin.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018). *Arbeitsstättenverordnung*. Abgerufen am 12.04.2019 von: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/A225-arbeitsstaettenverordnung.pdf?__blob=publicationFile

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). *MONITOR, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. 2. Auflage. Dortmund/Berlin/Dresden. Abgerufen am 15.04.2019 von: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd92.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Brenke, Karl (2016). *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft*. DIW Wochenbericht Nr. 5 2016, 95-106. Abgerufen am 15.04.2019 von: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526036.de/16-5.pdf

Deutscher Bundestag (2018). *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Arbeitszeit“*. Drucksache 19/2746. Abgerufen am 15.04.2019 von: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/027/1902746.pdf>

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13, 452–474.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>.

Eurostat, (2019). *Erwerbstätige, die zu Hause arbeiten, als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht, Alter und Stellung im Beruf (%)*. Abgerufen am 12.04.2019 von: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of Applied Psychology*, (92), 1524–41.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). *The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?* *Journal of Applied Psychology*, 93, 1412–142.

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2018). *IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2017*.

Statistisches Bundesamt (2018). *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa*. Wiesbaden November 2018. Abgerufen am 15.04.2019 von: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/broeschuere-arbeitsmarkt-blick-0010022189004.pdf?__blob=publicationFile&v=4