

11.20

In Kooperation mit:



71. Jahrgang
November 2020
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



COVID-19
Update

Klare Diagnose.
Auch in Krisenzeiten.

Die Berufskrankheitenverordnung (BKV)


Ergänzende Sammlung der
Vorschriften, Merkblätter und Materialien

Handkommentar aus rechtlicher und medizinischer
Sicht für Ärzte, Versicherungsträger und Sozialgerichte

Von Prof. Dr. jur. Gerhard Mehrtens und
Prof. Dr. jur. Stephan Brandenburg

Loseblattwerk, ISBN 978-3-503-01497-2

Online informieren und bestellen:

 www.ESV.info/01497



Online als Extranet:

Sprechen Sie uns gerne zu
attraktiven Lizenzen an
Telefon (030) 25 00 85-295/-296
KeyAccountDigital@ESVmedien.de

TRGS 600 „Substitution“
überarbeitet 483
Die neue Marktüberwachungs-
verordnung 2019/1020 489

Barrierefreie Arbeitsstätten
voranbringen 498
Verantwortung und Haftung
der Sicherheitsbeauftragten 507

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Uni@Home – Herausforderungen und Moderatoren der Prävention – Teil 2 von 2

Die aktuelle Belastungssituation im Home-Office¹ bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen, Möglichkeiten der Prävention und moderierende Faktoren der Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen wurden in einer online Befragung erfasst (siehe sis 09/2020, S. 411 ff.). In diesem Folgebeitrag werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Belastungen bei der Arbeit im Home-Office

Eine vergleichende Analyse² ergab, dass sich im Home-Office für verschiedene Belastungsbereiche Chancen, aber auch Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten ergeben. Bereiche, in denen die Belastungen im Home-Office durchschnittlich geringer ausfallen, werden als Chancen verstanden. Bereiche, in denen es zu einer Mehrbelastung im Home-Office kommt, stellen Risiken für die Gesundheit bei der Arbeit dar, denen, spätestens bei dauerhafter Umstellung aufs Home-Office, durch präventive Maßnahmen begegnet werden sollte (siehe Tabelle 1).

Wie bereits in anderen Studien festgestellt [1,2,3], wird auch an Hochschulen mehr im Home-Office gearbeitet, als am betrieblichen Arbeitsplatz.

Im Schnitt werden am betrieblichen Arbeitsplatz 0,6 Überstunden³ wöchentlich geleistet, im Home-Office hingegen fast 2 Stunden. Teilweise gaben Mitarbeiter*innen an, dass ihre Arbeitszeit um bis zu 15 Stunden von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht, sowohl nach unten, als auch nach oben⁴.

Vertiefende Analysen⁵ ergaben darüber hinaus, dass Überstunden vor allem mit hohen Belastungswerten in den Bereichen „kurzfristig zusätzliche Aufgaben“ (bei starker Belastung im Schnitt

Chancen Home-Office	Risiken Home-Office
Freiheiten hinsichtlich der Arbeitsorganisation	Umständliche Informationsbeschaffung und Handhabung der Informationskanäle
Flexiblere Arbeitszeitgestaltung	Mangelnde Klarheit in Bezug auf Entscheidungsbefugnisse und Prioritätensetzung
Bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	Ver mehrt wahrgenommene Überforderung
Weniger Unterbrechungen bei der Arbeit	Mangelnde Unterstützung von Kolleg*innen und Vorgesetzten
Weniger Spannungen am Arbeitsplatz	Fehlende Rückmeldung zur geleisteten Arbeit
Weniger übermäßige Kritik und Bloßstellung	Mangelnde oder unpassende technische Ausstattung
Weniger Störungen und Lärm	Mangelnde Beleuchtungsqualität, Sicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
Wegfall der Fahrzeit	

Tab. 1: Bereiche, in denen die durchschnittliche Belastung im Home-Office bedeutsam geringer ausfällt als am betrieblichen Arbeitsplatz (Chancen) und Bereiche in denen sie höher ist (Risiken)

8,9 Überstunden pro Woche), „hohe Arbeitsmenge“ (bei starker Belastung im Schnitt 7,6 Überstunden pro Woche) sowie „Handhabung der Informationskanäle“, „Freiheiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung“, „Unterbrechungen“ und „mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte“ zusammenhängen.

Trotz Mehrbelastung in den genannten Bereichen wird die Beanspruchung durch die Arbeit im Home-Office mehrheitlich als bedeutsam geringer empfunden als bei der Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz. Besonders relevant für die wahrgenommene Beanspruchung⁶ sind die bessere Vereinbarkeit der Arbeit im Home-Office mit dem Privatleben sowie eine geringere Belastung durch Unterbrechungen durch andere Personen im Home-Office⁷. Zusätzlich wird oft der Wegfall der An- und Abreisezeiten als erleichternd genannt⁷.

Bewertung generell

Die eigene Produktivität wird im Home-Office lediglich von rund 12% als schlechter eingeschätzt als am betrieblichen Arbeitsplatz, während über 40% ihre Produktivität als deutlich besser einschätzen (siehe Abbildung 1).

Obwohl bei der Umstellung aufs Home-Office aus Infektionsschutzgründen, unabhängig von persönlichen und strukturellen Voraussetzungen, Home-Office für alle Mitarbeiter*innen angeordnet wurde, wird die Arbeit

zu Hause zudem von über 75% der Mitarbeiter*innen als gut bis sehr gut bewertet (siehe Abbildung 2). Lediglich knapp 10% geben an mit der Arbeit sehr unzufrieden zu sein. Die Arbeitszufriedenheit im Home-Office ist demnach, trotz der abrupten Umstellung, hoch, wie auch in anderen Studien zu Home-Office allgemein häufig festgestellt wurde [4]. Als Hauptgründe werden dort die als höher erlebte Autonomie in der Gestaltung der Arbeit, unterbrechungsfreies Arbeiten sowie ein Wegfall der Reisezeiten genannt [5], welche auch in dieser Befragung sehr positiv bewertet wurden.

Zukünftig möchte knapp die Hälfte der Beschäftigten deutlich mehr oder sogar ausschließlich im Home-Office arbeiten³.

Dies verdeutlicht stark die Notwendigkeit in Erfahrung zu bringen, wie Gefährdungen durch die Arbeit im Home-Office vermieden bzw. minimiert werden können und wie die Durchführung von Präventionsmaßnahmen im Home-Office zu fördern ist.

¹ Gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Fassung 20.8.2020 definiert als Form des mobilen Arbeitens, die von Beschäftigten an beliebigen Orten ausgeführt wird, und nicht in einer Arbeitsstätte (hier im Folgenden „betrieblicher Arbeitsplatz“) gemäß § 2 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV.

² Varianzanalyse mit Messwiederholung (rmANOVA), $p < .05$

³ Siehe Beitrag 1 in sis 09/2020

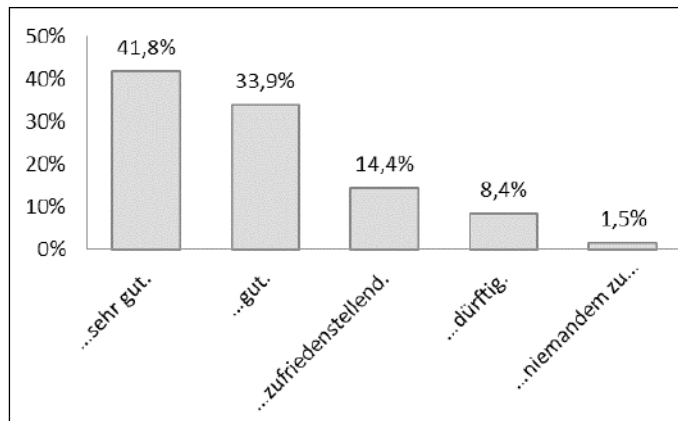


Abb. 1. Grad der Umsetzbarkeit der Arbeit im Home-Office im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz.

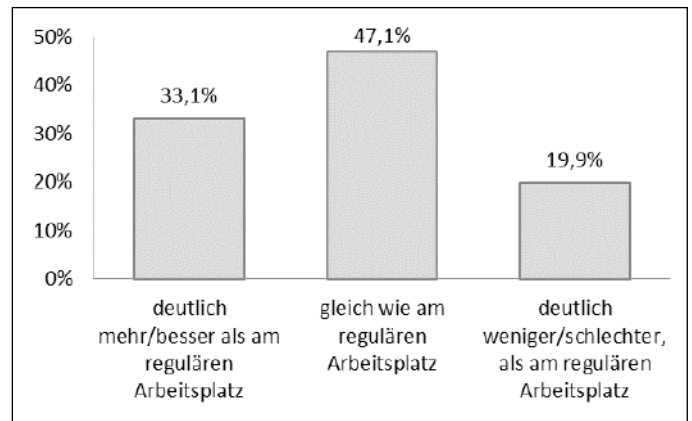


Abb 2. Grad der Zufriedenheit mit der Arbeit im Home-Office generell, durch die Vervollständigung des Satzes „Generell finde ich die Arbeit im Home-Office...“. Mittlere Bewertung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (niemandem zu wünschen) ist $M = 1,9$.

Prävention – hemmende und fördernde Faktoren

Angebote der Prävention⁴ waren 56% der Teilnehmer*innen bekannt, 44% hingegen gaben an, keine Präventionsangebote zu kennen. Trotzdem berichteten Beschäftigte, unabhängig davon, ob ihnen Präventionsangebote bekannt sind, durchschnittlich 4 bis 5 Aktivitäten zu verfolgen, die ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen bei der Arbeit im Home-Office schützen⁵. Besonders häufig suchen Beschäftigte Gespräche mit anderen, bemühen sich um einen gesunden Schlaf-Wach-Rhythmus und versuchen auch ihren Arbeitsplatz im Privatbereich ergonomisch zu gestalten. Am wenigsten werden Entspannungsübungen absolviert, Rat, Hilfe oder Unterstützung bei offiziellen Stellen, wie der Psychologischen Beratung für Beschäftigte der Hochschulen gesucht sowie Beratungsangebote und Informationsangebote wahrgenommen, die helfen, die Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.

Es ergibt sich die Frage, welche Überzeugungen und Selbsteinschätzungen von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation damit zusammenhängen, dass Beschäftigte sich eigenmotiviert für ihre Gesundheit am Arbeitsplatz ein-

setzen. Hierzu wurde die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen bezüglich der eigenen Person oder der Arbeit abgefragt, für die ein Zusammenhang mit Inanspruchnahme von Maßnahmen erwartet wurde. Für eine quasi-experimentelle Überprüfung wurde den Teilnehmer*innen zudem abschließend die Möglichkeit geboten, weitere Informationen zum sicheren Arbeiten zu Hause und zu Beratungsangeboten der Hochschulen zu erhalten.

Vertiefende Analysen dieser Daten⁶ ergaben, dass vor allem der wahrgenommene Bedarf bestimmt, wer das zusätzliche Informationsangebot wahrnimmt, sowie bisherige positive Erfahrungen mit angeboten und die sonstige Bewertung des Informationszugangs bezüglich Präventionsangeboten. Vor allem der für manche Mitarbeiter*innen offensichtlich unzureichende Zugang zu Informationen bezüglich Präventionsangeboten bei gleichzeitiger Bereitschaft, Angebote wahrzunehmen, sollte zukünftig bei der Planung präventiver Maßnahmen für die Arbeit im Home-Office berücksichtigt werden.

Fazit

Insgesamt bringt die Arbeit im Home-Office Chancen und Risiken mit sich⁷, die für die verschiedenen Arbeitsbereiche und Plätze separat beurteilt werden müssen. Im Durchschnitt arbeiten wissenschaftlich Beschäftigte im Home-Office produktiver und sind weniger durch die Arbeit beansprucht. So wünscht sich ein großer Teil, auch zukünftig zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten zu können.

An vielen Hochschulen wird die aktuelle Umstellung so von Personalvertretungen genutzt, um sich für dauerhafte, geregelte Home-Office Möglichkeiten für die Beschäftigten einzusetzen und die Ergebnisse bezüglich der Arbeit im Home-Office von Beschäftigten an Hochschulen zeigen, dass die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten durchaus zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung beitragen kann.

Umso wichtiger ist es, dass durch Arbeitsschutz diese Möglichkeiten mitgestaltet werden, sodass sie für alle zu nutzen sind und auch dauerhaft zu gesundem, sicherem und menschengerechtem Arbeiten beitragen. Die positive Gesamtbewertung der Arbeit im Home-Office darf aber nicht als Anlass genommen werden, die damit einhergehenden Gefährdungen nicht systematisch durch präventive Maßnahmen zu vermeiden bzw. zu minimieren. Eine Orientierung am „Mittelwert“ kann schnell dazu einladen, bestehende Gefährdungen für

⁴ Beschrieben als Oberbegriff für Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern, u.A. Beratungsangebote, Informationen mit Tipps und Strategien, Workshops und von Universitäten und Hochschulen sowie vielen zentralen Einrichtungen wie z.B. Volkshochschulen oder Krankenkassen angeboten werden.

⁵ Aus einer Auswahl von 20 Aktivitäten, Varianzanalyse (Welch-ANOVA) $p > .05$.

⁶ Logistische Regression (Modell $p < .001$) mit hemmenden und fördernden Faktoren als unabhängige Variablen (Wahrgenommener Bedarf, Mangelnde Risikokompetenz, Risikobereitschaft, Wahrgenommene Notwendigkeit, Selbstwirksamkeitserwartung, Wahrgenommener Gewinn, Positive Erfahrungen, Schlechter Zugang, Unübersichtliche Auswahl, Passende Auswahl, Spezifität, Zeit, Freiräume schaffen, Unterstützung durch Kolleg*innen, Unterstützung durch Vorgesetzte, Gesundheit als oberstes Gut, Vorgesetzte*r als Vorbild, Gesundheit hat hohen Wert) und Bitte um Zusatzinformationen (ja/nein) als abhängige Variable.

⁷ Ergebnisse diesbezüglich konform mit anderen Erhebungen, vgl. [6]

Untergruppen zu übersehen. So kann ein Auflösen herkömmlicher Strukturen durch mobiles Arbeiten weiter zu bestehenden Nachteilen einzelner Beschäftigtengruppen beitragen⁸. Statt Scheinlösungen nach Gießkannenprinzip müssen Konzepte und Methoden des Arbeitsschutzes und der Prävention entsprechend unter Einbeziehung des gesellschaftlichen und sozialen Kontexts kritisch reflektiert und weiterentwickelt werden.

Anzusetzen ist mitunter bei den hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention, nicht nur wie in diesem Projekt bei individuellen und organisatorischen Faktoren, sondern auch bei gesellschaftlichen Faktoren und den damit einhergehenden Einstellungen, Werten und Möglichkeiten⁹. Diese sollten auch bei der Interpretation und Generalisierung dieser, wie auch anderer Ergebnisse zur Arbeit im Home-Office während der Corona-Pandemie nicht außer Acht gelassen werden. So sind die hier präsentierten Ergebnisse nur eingeschränkt generalisierbar, da ausschließlich wissenschaftlich Beschäftigte von Hochschulen teilnahmen. Entsprechend liegen Rahmenbedingungen vor, die bei anderen Berufsgruppen ggf. nicht vorhanden sind. Bei dieser Berufsgruppe ist beispielsweise davon auszugehen, dass räumliche und technische Mindestvoraussetzungen [8] eher erfüllt sind, um zu Hause ungestört arbeiten zu können. Zudem könnten mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen bestimmte Einstellungen und Werte assoziiert sein, die bei der befragten Zielgruppe zu eigenmotiviertem, die Gesundheit schützendem Verhalten führen, ohne Präventionsangebote zu kennen. Solche Voraussetzungen der Zielgruppe und Teilgruppen dieser, für ein sicheres und gesundes Arbeiten im Home-Office sind immer kritisch zu überprüfen.

Nur so kann dauerhaft dazu beigetragen werden, dass die aufgezeigten Chancen im Home-Office in Bezug auf Arbeitsleistung, Zufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit unabhängig von (sozialen) Voraussetzungen sichergestellt werden können¹⁰.

Es ist zudem regelmäßig zu prüfen, ob es sich bei den Arbeitsplätzen im Privatbereich der Beschäftigten um Telearbeitsplätze i.S. der ArbStättV handelt, die entsprechend gestaltet und beurteilt werden müssen. Home-Office¹¹ ist eine Form des mobilen Arbeitens, die von Beschäftigten an beliebigen Orten ausgeführt wird. Beim Telearbeitsplatz¹² hingegen handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes entspricht den betrieblichen Büroarbeitsplätzen und liegt beim Telearbeitsplatz im Gegensatz zum Home-Office als Form des mobilen Arbeitens in der Verantwortung des Arbeitgebers¹³.

Schlussendlich lassen die berichteten Erkenntnisse bezüglich der Erfahrungen und Einschätzungen zu Home-Office auch Rückschlüsse zum betrieblichen Arbeitsplatz zu: Es wird offensichtlich, dass der Arbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten Möglichkeiten¹⁴ bietet, die der betriebliche Arbeitsplatz nicht zu bieten scheint, aber großen Einfluss auf die Beanspruchung und die Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit haben. Auch hier können im Umkehrschluss präventive Maßnahmen für den betrieblichen Arbeitsplatz abgeleitet werden.

Danksagung: Die Verfasserin dankt Herrn Prof. Dr. Ralf Pieper sowie Frau Dr. Achterberg (Vorsitzende des Personalrats (PR-Wiss) der Bergischen Universität Wuppertal), Herrn Sprick (Vorsitzender des Personalrats (PR-Wiss) der HS Niederrhein), Frau Stolle (Vorsitzende des Personalrats (PR-Wiss) der FH Südwestfalen) und Frau Kallweit (Vorsitzende des Personalrats (PR-Wiss) der Westfälischen Hochschule) herzlich für die Unterstützung und Zusammenarbeit.

DIE AUTORIN

Lea Ueberholz, M.Sc.,

Bergische Universität Wuppertal, wiss. Mitarbeiterin

LITERATUR

- [1] Rupiotta, K., & Beckmann, M. (2016). Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen? *PERSONAL-quarterly*, 03, 14–19. Retrieved from <http://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personal-quarterly/2016/319C4A30/files/assets/basic-html/page14.html>
- [2] Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit. Wofür Mütter Und Väter Flexible Arbeitsarrangements Nutzen. Hg. V. WSI Report. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. (47). Retrieved from <https://d-nb.info/1186819537/34>
- [3] Arbeitsrecht.org (2017). Homeoffice führt zu Überstunden. Retrieved from <https://www.arbeitsrecht.org/personalrat/arbeitszeiten-oeffentlicher-dienst/homeoffice-fuehrt-zu-ueberstunden-2/>
- [4] Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- [5] Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., Wöhrmann, A. M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (2. Auflage). baa: bericht. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- [6] Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. J., & Pfaff, H. (2020). Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie *aktualisierte Version Forschungs- oder Projektbericht. Retrieved from <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:38-117446>
- [7] Faller, G. (2019). Digitales BGM: Möglichkeiten, Grenzen und Risiken. *sicher ist sicher*, 70(5), 226–229.
- [8] DGUV (2020). FBVW-402 „Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie“. Retrieved from <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/buero/3925/fbv-402-arbeiten-im-homeoffice-nicht-nur-in-der-zeit-der-sars-cov-2-epidemie>

¹¹ gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Fassung 20.8.2020

¹² gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV

¹³ Für Home-Office-Arbeitsplätze gelten zudem insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebsstättenverordnung, die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und das Arbeitszeitgesetz, für Telearbeitsplätze zusätzlich die ArbStättV.

¹⁴ z.B. durch unterbrechungsfreies Arbeiten, vgl. auch [5]

⁸ Vgl. z.B. [7]

⁹ Hierzu gehören auch technische, räumliche Voraussetzungen, die eine Trennung von Arbeit und Privatleben und somit ein dauerhaft gesundes Arbeiten zu Hause überhaupt ermöglichen.

¹⁰ § 1 SGB I