



Homeoffice: neue Normalität?

Arbeiten im Homeoffice ist in den letzten Monaten zu etwas Alltäglichem geworden. Die Coronapandemie hat unerwartet zu einer fast blitzartigen Umstellung auf den häuslichen Arbeitsplatz geführt. Die Erfahrungen zeigen, dass ortsflexibles Arbeiten in vielen Bereichen aus technischer und organisatorischer Sicht möglich ist.

Autorin Antje Stöwesandt, Aufsichtsperson

Dennoch: Nur einem geringen Anteil der Beschäftigten steht zu Hause ein eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz zur Verfügung. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes in den privaten Räumen wird vielerorts improvisiert. Der Laptop auf dem Küchentisch oder der Wohnzimmerstuhl stellen auf Dauer jedoch keinen sicheren und gesunden Arbeitsplatz dar.

Telearbeit

Homeoffice, mobiles Arbeiten, Telearbeit – Begriffe, die wir im Alltag ständig verwenden. Doch meinen wir damit alle dasselbe? Welche Definitionen gibt es für diese Arbeitsformen? Ein Blick in die Verordnungen bringt Licht in den Begriffsdschungel.

Telearbeitsplätze sind in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 2016 definiert (§ 2 Abs. 7). Dort heißt es: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der notwendigen Ausstattung ein. Dazu gehören Mobiliar, Arbeitsmittel und Kommunikationseinrichtungen. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Nutzung sind arbeitsvertraglich oder in einer Vereinbarung geregelt.

Mobiles Arbeiten

Die im August 2020 veröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bestimmt die Begriffe mobiles Arbeiten und Homeoffice. „Mobiles Arbeiten ist eine

Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (...) tätig werden.“ Dies kann zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln oder in einer Wohnung sein.

Merkmal des mobilen Arbeitens ist die zeitliche und örtliche Flexibilität. Fachleute bezeichnen mobiles Arbeiten unter Nutzung von Bildschirmgeräten als sporadische oder nicht einen ganzen Arbeitstag umfassende Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte. Dabei kommt in der Regel ein tragbares Bildschirmgerät, wie beispielsweise ein Notebook oder Tablet, zum Einsatz.

Homeoffice

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel definiert Homeoffice als eine Form des mobilen Arbeitens. Es ermöglicht Beschäftigten nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber, zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein. Dies erfolgt unter Nutzung tragbarer IT-Systeme, wie zum Beispiel Notebooks oder Datenträgern. Die Arbeit im Homeoffice trägt dazu bei, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren.

Damit existieren erstmalig klare Definitionen, die bei der Unterscheidung helfen. Doch auch der Arbeitsschutz muss bedacht werden, was auf den folgenden Seiten genauer beleuchtet wird. ■

Wohnst du noch oder arbeitest du schon?

Viele Beschäftigte, gerade mit Büroarbeitsplätzen, arbeiten während der Coronapandemie nicht nur gelegentlich, sondern über mehrere Monate im Homeoffice. Ein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz steht in der Regel nicht zur Verfügung. Gerade deshalb müssen die Arbeitsbedingungen gut abgeklärt sein.

Wie zuvor beschrieben, handelt es sich in diesen Fällen nicht um Telearbeit im Sinne der ArbStättV, sondern um mobile Arbeit. Diese Arbeitsform ist für einen befristeten Zeitraum angeordnet oder empfohlen. In Ausnahmesituationen wie der derzeitigen kann diese Form des mobilen Arbeitens über einen längeren Zeitraum hinweg durchgeführt werden. Umso wichtiger ist der Blick auf möglichst sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) finden bei Telearbeit und bei mobiler Arbeit uneingeschränkt Anwendung. Beschäftigte, die in Telearbeit oder mobil arbeiten, haben bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten Anspruch auf medizinische Angebotsvorsorge.

Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten sind in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen (§ 5 ArbSchG). Um die Arbeitsplätze im häuslichen Umfeld zu beurteilen, kann beispielsweise die Prüfliste „Büro- und Bildschirmarbeitsplätze“ der UVB im Bereich der Telearbeit angewendet werden. Auch zur Beurteilung der mobilen Arbeit stellt die UVB eine Prüfliste zur Verfügung.

Zudem muss der Arbeitgeber sowohl die Beschäftigten an Telearbeitsplätzen als auch die mobil Arbeitenden hinsichtlich spezifischer Gefährdungen unterwei-



sen (§ 12 ArbSchG). Beim ortsflexiblen Arbeiten haben auch die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung und Mitwirkungspflicht. „Sie bestimmen Ort und Zeit ihrer Arbeit weitgehend selbst“, weiß Constanze Block, Präventionsberaterin aus dem Referat „Psychologie und Gesundheitsmanagement“ der UVB. „Es

liegt in ihrem eigenen Interesse, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu achten.“

Arbeitsschutzregel

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel fordert konkret, die Beschäftigten im Homeoffice beispielsweise zu Arbeitszeiten, Pausenregelungen, ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und zur Nutzung der Arbeitsmittel zu unterweisen. Der Arbeitgeber hat dabei auf die korrekte Bildschirmposition und die Verwendung von separater Tastatur und Maus einzugehen.

Die Beschäftigten sollen zusätzlich für wechselnde Sitzhaltungen und Bewegungspausen sensibilisiert werden. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sieht vor, dass Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten im Homeoffice getroffen werden. Auch psychische Belastungen, wie zum Beispiel soziale Isolation im Homeoffice, sind vom Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Pflichten bei der Telearbeit

Der Anwendungsbereich der ArbStättV für Telearbeitsplätze ist im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Gefordert ist die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes im Privatbereich (§ 3). Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch die in Telearbeit Beschäftigten zur Bildschirmarbeit zu unterweisen (§ 6). Darüber hinaus sind auch die Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen zu berücksichtigen (Anhang 6). Für die Gestaltung von Telearbeitsplätzen gelten demnach die gleichen ergonomischen Anforderungen wie für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze im Unternehmen. Dazu zählen beispielsweise ausreichend Arbeitsflächen, Möglichkeiten, die Bildschirmtätigkeit zu unterbrechen, und eine angepasste Beleuchtung. Eine Fußstütze und ein Manuskriphalter sind bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.

Auch spezifischere Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung sind im Anhang der ArbStättV geregelt. Zum Beispiel der Einsatz von leicht dreh- und neigbaren Bildschirmen mit →



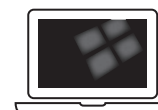
Folgende Notebookeigenschaften sprechen für eine gute Wahl beim mobilen Arbeiten:



Größe und Form abgestimmt auf die Arbeitsaufgabe



Gesamtgewicht unter drei Kilogramm empfehlenswert



Gut **entspiegelte** Bildschirme



Bildschirmanzeige mit großer Helligkeit (hohe Leuchtdichte)



Tastaturen mit hellen Tasten und dunkler Beschriftung



Ausreichende **Akkukapazitäten**



Anschlussmöglichkeiten für externe Tastatur, Maus, Bildschirm oder eine Dockingstation

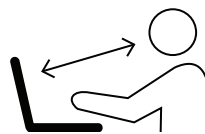
Empfehlungen zum mobilen Arbeiten



Unterwegs **Tisch oder Stehtisch** in Raststätte oder Bahn nutzen



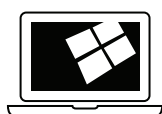
Auf aufrechte und **bequeme Körperhaltung** achten und öfter die Sitzhaltung ändern



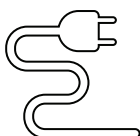
Entfernung zwischen **Bildschirm und Auge** etwa 50 bis 70 Zentimeter



Auf ruhige **Umgebung** achten



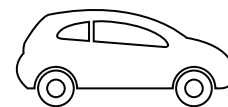
Umgebungsbeleuchtung und Lichteinfall berücksichtigen, um Reflexionen auf dem Bildschirm zu vermeiden



Kabel der EDV-Geräte sicher und stolperfrei verlegen



Kein längeres Arbeiten mit Notebook **auf dem Schoß**



Keine längere Notebooknutzung im **geparkten Auto**

reflexionsarmen Oberflächen. „Ein Telearbeitsplatz muss grundsätzlich ‚sicher und geeignet‘ für Bildschirmarbeit sein“, erklärt Constanze Block.

Anforderungen bei mobiler Arbeit

Während Telearbeit der ArbStättV unterliegt, gilt das für mobile Arbeit jedoch nicht. Um mobiles Arbeiten langfristig erfolgreich zu gestalten, sind organisatorische und betriebliche Regelungen in Form von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen notwendig. Dazu gehören beispielsweise Festlegungen zur Organisation der Arbeit, Kommunikation im Team, Wissenstransfer, Datenschutz, Selbst- und Zeitmanagement, Führung auf Distanz, Arbeitszeit und Erreichbarkeit. Eine leistungsfähige gesicherte Internetverbindung ist ebenso Voraussetzung.

Um unterwegs oder im Homeoffice sicher und gesund zu arbeiten, sind geeignete ergonomisch gestaltete Arbeitsmittel notwendig. Arbeitgeber sollten bei der Auswahl und Bereitstellung der Arbeitsmittel berücksichtigen, dass die Beschäftigten verschiedenartige Tätigkeiten an unterschiedlichen Orten erledigen. Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwen-

dung an Arbeitsplätzen sind im Anhang 6.4 der ArbStättV geregelt.

Je nach Einsatz und Verwendung von Notebooks sind spezielle Anforderungen an das Notebook-Zubehör wie Maus, Kopfhörer und Drucker zu stellen. Geeignet sind ergonomische, an die Handgröße angepasste Mäuse oder Kopfhörer mit integriertem Lautstärkeregler. Passende Rucksäcke oder Rollkoffer ermöglichen einen rückengerechten Transport der Notebooks. Kleine mobile Endgeräte wie Netbooks, Subnotebooks oder Tablet-PCs sind aufgrund der kleinen Bildschirmanzeigen und Tastaturen für länger andauernde Schreibtätigkeiten nicht empfehlenswert.

Weitere Hinweise zur Ausstattung enthält die DGUV Regel 115-401 „Branche Bürobetrieb“, die DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ und die DGUV Informationsschrift FBVW-402 „Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie“.

Mobile Arbeitsbedingungen

Arbeitgeber dürfen bei den regelmäßigen Unterweisungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz die spezifischen Gefährdungen des mobilen Arbeitens nicht außer Acht lassen. Die

Unterweisung zielt darauf ab, die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken. Hilfreich ist es, festzulegen, unter welchen Arbeitsbedingungen und Umgebungsfaktoren mobile Arbeit erlaubt ist und wann sie nicht ausgeübt werden soll.

Sofern vorhanden, sollten Beschäftigte für das Arbeiten am Notebook im Homeoffice einen separaten Bildschirm sowie eine externe Tastatur und eine Maus nutzen. Damit ist ein ergonomischeres Arbeiten möglich, wenn beispielsweise der Küchentisch als vorübergehender Arbeitsplatz herhalten muss. Für entspanntes Sehen sollte der Monitor nicht zu hoch stehen und so weit nach hinten geneigt sein, dass der Blick senkrecht auf den Bildschirm trifft.

Arbeiten mit Notebook von unterwegs und von zu Hause aus ist mittlerweile genauso Alltag geworden wie die Kommunikation über Telefon- und Videokonferenzen. Dies wird auch in Zukunft für viele so bleiben.

Arbeitgeber, die das Homeoffice langfristig nutzen wollen, sollten im eigenen Interesse Vorkehrungen treffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Wird das mobile Arbeiten nicht nur zeitweilig, sondern langfristig im häuslichen Bereich ausgeübt, stellt sich die Frage, ob es sich um Telearbeitsplätze im Sinne der ArbStättV handelt.

Auch die UVB beschäftigt sich mit flexiblen Arbeitsformen. Ziel ist es, neben den bereits bestehenden Veröffentlichungen (siehe unten), weitere Hilfestellungen anzubieten. ■

Informationen und Hilfsmittel der UVB:

- Prüfliste für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze zur Beurteilung von Telearbeitsplätzen
- Prüfliste mobiles Arbeiten
- UVB-Fachinformation „Telearbeit und mobiles Arbeiten“
- SafetyCard für Telearbeitsplätze (Uni Wuppertal)

uv-bund-bahn.de/arbeitshilfen

Dazu drei Fragen an ... *Constanze Block*



Constanze Block,
Präventionsberaterin
im Referat
„Psychologie und
Gesundheitsmanagement“
der UVB

UVB.dialog: Mobiles Arbeiten wird momentan vielfältig diskutiert. Welche psychologischen Aspekte stehen hier im Fokus?

Block: Die Anzahl der Beschäftigten, die seit Beginn der Coronapandemie von zu Hause aus arbeitet, ist stark gestiegen. Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Zusammenarbeit aus. Die Kommunikation in Teams über Telefon- und Videokonferenzen gehört zum normalen Arbeitsalltag. Führungskräfte müssen von heute auf morgen ihre Beschäftigten auf Distanz führen. Diese Veränderungen bringen Chancen und Risiken mit sich.

Wie unterstützt die UVB diese Entwicklungen?

Die UVB erarbeitet hierzu momentan Gestaltungsempfehlungen, um den Wandel erfolgreich zu unterstützen. Ziel ist es, den Betrieben praxisnahe, wissenschaftlich fundierte Empfehlungen zu geben, wie sie ortsflexible Zusammenarbeit in Teams sicher und gesund gestalten können. Eine Veröffentlichung der ersten Ergebnisse ist Anfang 2021 geplant.

Wie werden diese Gestaltungsempfehlungen konkret aussehen?

Im ersten Schritt zeigen wir die wesentlichen und wissenschaftlich fundierten Gestaltungsempfehlungen für sichere und gesunde ortsflexible Arbeit auf. Hierbei stehen Themenkomplexe wie Rahmenbedingungen für die Arbeit an beliebigen Orten, Organisationskultur, Führung, Kommunikation, Zusammenarbeit und unterstützende Fähigkeiten von Beschäftigten im Fokus. Im zweiten Schritt werden diese mittels einer Befragung der bei uns versicherten Betriebe mit Beispielen konkreter Praxis hinterlegt.