



Gesunde Arbeitsplätze **SICHER UND GESUND ARBEITEN IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG**



Ortflexibles und hybrides Arbeiten: Sicherheit und Gesundheit überall erreichen

Wichtige Punkte

- Ortsflexibles Arbeiten, insbesondere die Arbeit von zu Hause, hat durch die COVID-19-Pandemie stark zugenommen.
- Auch hybrides Arbeiten, also eine Kombination aus ortsflexibler Arbeit und Arbeit vor Ort, tritt seit der COVID-19-Pandemie immer häufiger auf.
- Auch wenn ortsflexibles Arbeiten viele Vorteile hat, kann es sich nicht nur aufgrund der umfassenden Nutzung digitaler Technologien auch negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.
- Es ist wichtig, die Risikofaktoren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit ortsflexiblen und hybriden Arbeiten festzustellen und anzugehen.
- Eine klare Regelung mit Bestimmungen für ortsflexibles und hybrides Arbeiten in Verbindung mit der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und Führungskräften ist der Schlüssel für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bei ortsflexiblen und hybriden Arbeiten.

Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) führt die europaweite Kampagne "Gesunde Arbeitsplätze" (HWC) 2023-2025 durch, um für die Auswirkungen der Nutzung digitaler Technologien auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sensibilisieren. Digitale Technologien können sicher und produktiv sein, wenn sie im Einklang mit einem auf den Menschen ausgerichteten Ansatz konzipiert, umgesetzt, und genutzt werden. Aufgrund des sich stetig weiter entwickelnden Einsatzes dieser Technologien, ist es besonders wichtig, ihre Auswirkungen auf die Arbeit und Arbeitsplätze zu untersuchen und zu verstehen, um Strategien zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu entwickeln. Ziel der HWC 2023-2025 ist es, die Zusammenarbeit für einen sicheren und produktiven digitalen Wandel der Arbeit zu fördern.

Das Zeitalter des ortsflexiblen und hybriden Arbeitens begrüßen

Digitale Technologien (z. B. PCs, Smartphones, Laptops, Software und das Internet) ermöglichen den Menschen, ortsflexibel zu arbeiten, d. h. die meiste oder einen Teil ihrer Arbeitszeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu verbringen. Wenn ortsflexibles Arbeiten von zu Hause aus erfolgt, wird es auch als Telearbeit oder Homeoffice bezeichnet. Während der COVID-19-Pandemie wurde die Arbeit von zu Hause immer populärer, während das hybride Arbeiten, also die Kombination von ortsflexibler Arbeit und Arbeit im Büro, vor allem nach der Pandemie an Bedeutung gewann.

Im Jahr 2022 arbeiteten 18 % der Arbeitnehmer in der EU27, Island und Norwegen überwiegend von zu Hause aus. Darüber hinaus arbeiten viele Beschäftigte auch an vielen anderen Orten bei Kunden vor Ort (6 %), auf einer Baustelle im Freien, auf den Straßen einer Stadt oder auf landwirtschaftlichen Feldern (5,5 %), in einem Auto oder anderen Fahrzeugen (3,5 %) und in öffentlichen Räumen wie Cafés oder Flughäfen (2 %). Während die Mehrheit (65 %) in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeitete, gehört die Arbeit an anderen Orten für ein Drittel der Beschäftigten in diesen Ländern zum Arbeitsalltag.

Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten

Ortflexibles und hybrides Arbeiten hat viele Vorteile. So spart beispielsweise die Arbeit von zu Hause aus Zeit und reduziert Stress, weil sich die Pendelzeit verkürzt. Sie ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und kann zu höherer Produktivität und besserer Konzentration führen.

Allerdings ist die Arbeit von zu Hause auch mit einer Zunahme von langem Sitzen und Zeitdruck, längeren Arbeitszeiten und sozialer Isolation verbunden. Dies kann sich negativ auf die

Gesundheit der Beschäftigten auswirken und zur Entwicklung oder Verschlimmerung von Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Nacken-, Handgelenks- und Fingerschmerzen beitragen, die möglicherweise auf fehlende bzw. falsche Ausstattung des Arbeitsplatzes zurückzuführen sind. Außerdem können schlechte Lichtverhältnisse zu einer Überanstrengung der Augen und anderen nachteiligen Auswirkungen führen. Die Arbeit von zu Hause kann auch unterschiedliche Auswirkungen auf (meist weibliche) Beschäftigte mit häuslichen Pflegeaufgaben haben, die je nach ihrer persönlichen Situation eine Zunahme oder Abnahme bei Konflikten zwischen Beruf und Privatleben verzeichnen.

Digitale Technologien sind für die ortsflexible Arbeit von entscheidender Bedeutung. Ihr Einsatz wird mit verschiedenen psychosozialen und physischen Risiken in Verbindung gebracht. Die Situation wird noch verschärft, wenn Beschäftigte durch lange Arbeitszeiten, übermäßige Arbeitsbelastung und den Ausfall von Pausen deutlich länger digitalen Technologien ausgesetzt sind, und Ruhepausen verhindert werden. Was die psychosozialen Risiken anbelangt, so wurde die Nutzung digitaler Technologien mit dem Phänomen des sogenannten „Technostress“ in Verbindung gebracht. Technostress ist eine Reaktion des Körpers auf die psychische Belastung, welche durch die Technologie hervorgerufen werden kann. Dies bedeutet, dass es den Menschen schwerfällt, sich an die sich ständig weiterentwickelnden Technologien anzupassen, was zu Angstzuständen und Müdigkeit führen kann.

Die Arbeit mit digitalen Technologien kann auch zu virtuellem Präsentismus beitragen. Das bedeutet, dass Beschäftigte dazu neigen, auch in Zeiten, in denen sie sich krank fühlen, von zu Hause aus weiterzuarbeiten und sich nicht krankschreiben zu lassen. Dies kann auf lange Sicht zu einem Burnout führen. Weitere potenzielle Gefahren ergeben sich aus einer längeren Bildschirmarbeit, die mit Kopfschmerzen und einer Überanstrengung der Augen, auch Computer Vision Syndrom genannt, in Verbindung gebracht wird.

Digitale Technologien sind für ortsflexibles Arbeiten von entscheidender Bedeutung, aber ihr Einsatz wird mit verschiedenen psychosozialen und physischen Risiken in Verbindung gebracht.

Fokus auf hybrides Arbeiten

Untersuchungen zeigen, dass hybrides Arbeiten, also der Wechsel von Arbeit von zu Hause und Arbeit vor Ort, weniger negative Auswirkungen auf die Beschäftigten hat, was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und den Stress betrifft. Neben den meisten Risiken, die auch mit Arbeit von zu Hause aus verbunden sind, birgt hybrides Arbeiten jedoch auch einige spezifische Risiken. So führt die Einführung dieses Arbeitsmodells häufig zu einer Verringerung der Büroflächen in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, wobei vermehrt flexible Arbeitsbereiche und Hot-Desking eingesetzt werden.

In diesen flexiblen Arbeitsbereichen werden die Arbeitsplätze nicht mehr bestimmten Personen, Gruppen oder Abteilungen zugewiesen.

Beim Hot-Desking-Modell müssen die Beschäftigten in der Regel einen Schreibtisch buchen, um während bestimmter Zeiträume im Büro zu arbeiten. Kleinere Büroflächen bedeuten, dass Organisationen nicht alle Teams gleichzeitig unterbringen können. Dies kann die Arbeit vor Ort erschweren, da die Beschäftigten aufgrund der Lärmbelastung oder des Mangels an geeigneten Räumen nicht in der Lage sind, ihre Aufgaben im Büro zu erledigen, und bestimmte Teammitglieder zur mobilen Arbeit gezwungen werden. Wenn die Anwesenheit von Personen im Büro zu unterschiedlichen Zeiten nicht richtig gesteuert wird, kann dies zu einem anhaltenden Gefühl der Isolation des einzelnen hybriden Beschäftigten führen, was auch die Teambildung und die Zusammenarbeit im Team beeinträchtigt.

Risiken, die sich aus dem virtuellen Arbeitsumfeld ergeben

Schließlich entsteht durch den Einsatz digitaler Technologien ein virtuelles Arbeitsumfeld, in dem Beschäftigte an verschiedenen Orten interagieren und zusammenarbeiten. Diese virtuelle Form der Zusammenarbeit birgt spezifische Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, wie z. B. Opfer von Cybermobbing oder Cyberangriffen zu werden, insbesondere wenn es an Schulungen zur sicheren Nutzung der technologischen Werkzeuge mangelt. Phishing-Angriffe und Onlinebetrug sind Beispiele für Risiken, die sich auch negativ auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirken und ihr Stressniveau erhöhen können.

Gefährdungsbeurteilung für sichere und gesunde mobile Arbeitsplätze

Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit ortsflexiblen und hybridem Arbeiten. Der erste Schritt dazu ist eine verpflichtende Gefährdungsbeurteilung, sodass ortsflexibles Arbeiten im Einklang mit den europäischen und nationalen Rechtsvorschriften steht. Wenn die Arbeit außerhalb des Betriebs stattfindet, sind die Arbeitsplatzbedingungen und die damit verbundenen Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unvorhersehbarer und entziehen sich weitgehend der direkten Kontrolle des Arbeitgebers. Bei der Gefährdungsbeurteilung spielen Betriebe und die Beschäftigten eine wichtige Rolle. Die Gefährdungsbeurteilung liefert nicht nur wichtige Informationen für die nächsten Schritte im Hinblick auf einen Aktionsplan, sondern sensibilisiert auch Beschäftigte und Unternehmensleitung.

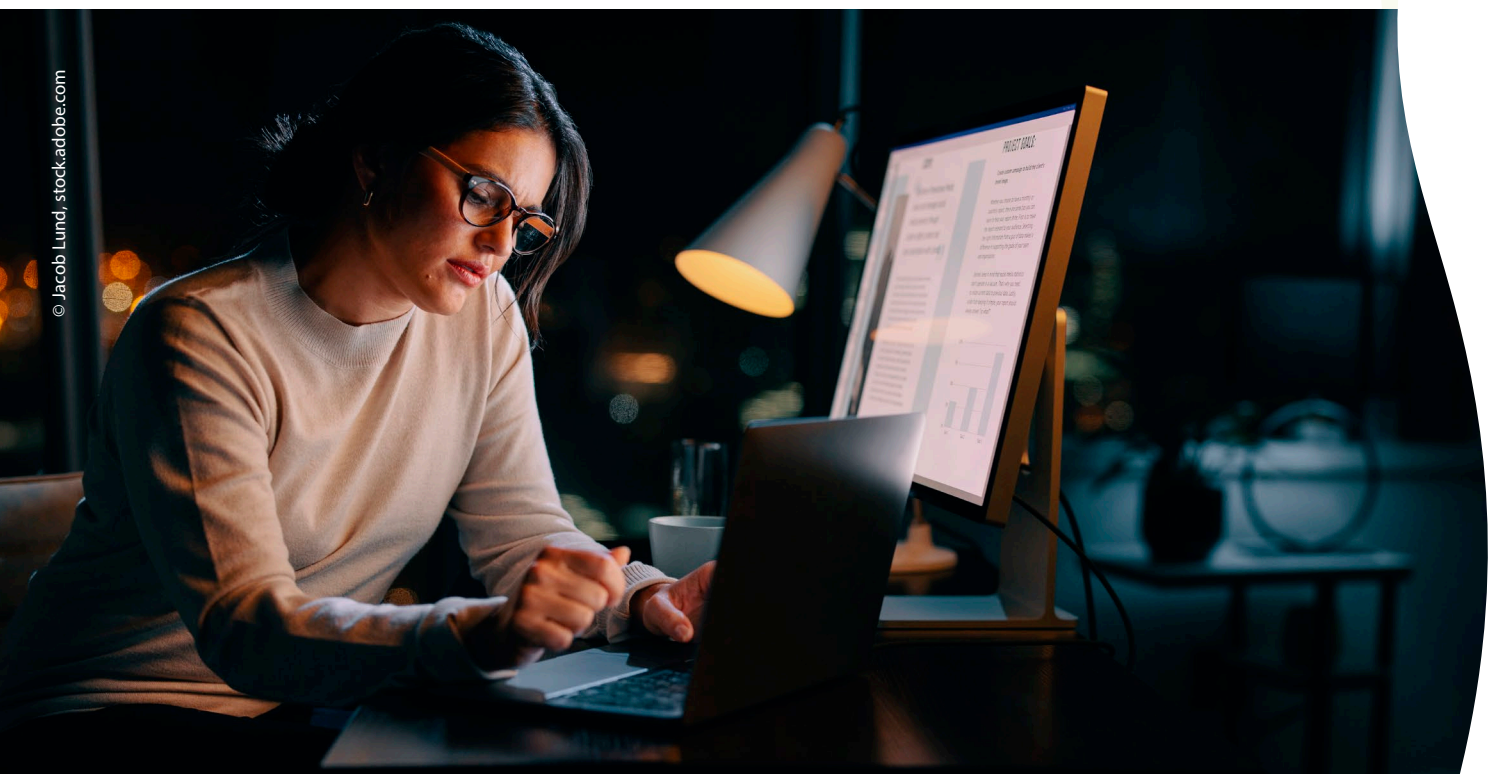
Interaktive Body-Mapping- und Hazard-Mapping-Methoden¹, kombiniert mit Online-Tools² oder Checklisten³, sind eine gute Möglichkeit, den häuslichen Arbeitsplatz der Beschäftigten und die damit verbundenen Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu ermitteln und zu verstehen.

Bei einer Gefährdungsbeurteilung sollte auch das Mobilitätsniveau der Beschäftigten berücksichtigt werden, d. h. die Anzahl der Standorte, an denen sie arbeiten. Mobil Beschäftigte üben ihre Tätigkeit zunehmend an mehreren Orten aus, z. B. auf Geschäfts- oder Urlaubsreisen. Sie nutzen seltener Standardarbeitsplätze. Verschiedene Orte können für die Arbeit genutzt werden, z. B. Parks, öffentliche Verkehrsmittel, Flughäfen, Bahnhöfe, Bibliotheken usw. Öffentliche Orte, an denen Menschen vor Ort zusammenkommen, wie Cafés, Bars und Restaurants, werden ebenfalls als Arbeitsstätten genutzt. Diese Orte sind zwar zugänglich, ihre Bedingungen können aber weder von den Beschäftigten noch von den Arbeitgebern gestaltet oder beeinflusst werden. Je nach Ort kann die Anzahl der physischen Risiken variieren. So kann die Arbeit unter freiem Himmel durch die Exposition gegenüber UV-Licht, das weithin als Risiko für Hautkrebs anerkannt ist, beeinträchtigt werden, oder die Arbeit mit Laptops und Smartphones kann aufgrund der unzureichenden Lichtverhältnisse negative Folgen für die Augen haben. Langes und häufiges Arbeiten im Zug oder im Flugzeug kann zu einer erhöhten Belastung durch Lärm und Vibrationen führen.

1 <https://osha.europa.eu/de/publications/body-and-hazard-mapping-prevention-musculoskeletal-disorders-msds>.

2 <https://oiraproject.eu/de>.

3 <https://oshwiki.osha.europa.eu/de/themes/risk-assessment-and-telework-checklist>.



Wie man ortsflexibles und hybrides Arbeiten sicher und gesund gestalten kann

Sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber können einen Beitrag dazu leisten, ortsflexibles und hybrides Arbeiten sicher und gesund zu gestalten. Nach einer Gefährdungsbeurteilung von mobilen Arbeitsplätzen sollten Unternehmen den Beschäftigten Geräte, digitale Technologien, technische Unterstützung und Anleitungen für deren sichere Nutzung sowie für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes zur Verfügung stellen. Arbeitgeber und Führungskräfte sollten aufmerksam auf Signale von sozialer Isolation und Vereinsamung achten. Darüber hinaus können sie Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen anbieten, um das Bewusstsein für sicheres und gesundes Arbeiten unabhängig vom Arbeitsort zu schärfen, und eine klare Strategie für ortsflexibles und hybrides Arbeiten einführen. Diese sollte Bestimmungen zur Gefährdungsbeurteilung und zum Umgang mit berufsbedingten Risiken, ergonomischer Ausrüstung, Erreichbarkeitszeiten sowie Absprachen zu möglichen Aufgaben und Zielen enthalten.

Mobil Arbeitende können mit Unterstützung und Beratung der Arbeitgeber die Ergonomie ihres ortsflexiblen Arbeitsplatzes und die Umgebung optimieren, sich bewegen, die Körperhaltung ändern, aktiv bleiben, regelmäßige Pausen einlegen und während des Arbeitstages mit Kollegen und Vorgesetzten in Kontakt bleiben. Eine sichere und gesunde Work-Life-Balance sollte angestrebt werden, insbesondere von denjenigen, die von Zuhause aus arbeiten.

Ausführliche Listen mit Tipps für Arbeitgeber und mobil Arbeitende finden Sie unter:

<https://osha.europa.eu/de/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-employers>; und

<https://osha.europa.eu/de/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers>.

Materialien:

Sehen Sie sich alle verwandten Inhalte unter dem Schwerpunkt 'Mobiles und hybrides Arbeiten' an: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/de/about-topic/priority-area/remote-and-hybrid-work>

Informieren Sie sich über alle Veröffentlichungen zu diesem Thema: <https://osha.europa.eu/de/publications-priority-area/remote-and-virtual-work>

Thematischer Abschnitt der EU-OSHA über die Digitalisierung der Arbeit und ihre Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: <https://osha.europa.eu/de/themes/digitalisation-work>

OSHWiki Artikel:

- Remote work, remote workplaces and implications for OSH: <https://oshwiki.osha.europa.eu/de/themes/remote-work-remote-workplaces-and-implications-osh>.
- Psychosocial issues and the changing world of work: <https://oshwiki.osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-issues-changing-world-work>.
- Telework: <https://oshwiki.osha.europa.eu/de/themes/telework>.
- Musculoskeletal disorders and telework: https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_telework.
- Practical tips to make home-based telework as healthy, safe and effective as possible: https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible#Home-based_telework_and_safety_and_health_at_work.

- Musculoskeletal disorders and prolonged static sitting: https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_sitting.
- Promoting moving and exercise at work to avoid prolonged standing and sitting: https://oshwiki.eu/wiki/Promoting_moving_and_exercise_at_work_to_avoid_prolonged_standing_and_sitting.
- Recommendations and interventions to decrease physical inactivity at work: https://oshwiki.eu/wiki/Recommendations_and_interventions_to_decrease_physical_inactivity_at_work
- Managing the interface between family and working life: https://oshwiki.eu/wiki/Work-life_balance_%E2%80%93_Managing_the_interface_between_family_and_working_life.

Napo Filme - Anregungen für Diskussionen am Arbeitsplatz

Telearbeit: <https://www.napofilm.net/de/napos-films/napo-teleworking-stop-pandemic>

Passen Sie Ihr Home Office an: <https://www.napofilm.net/de/napos-films/napo-back-healthy-future/positive-position>

Napo am Arbeitsplatz: <https://www.napofilm.net/de/learning-with-napo/napo-in-the-workplace>

Online interactive risk assessment (OiRA) - kostenlose branchenspezifische Lösungen für Unternehmen: <https://oiraproject.eu/oiraproject/eu/eu-teleworking/teleworking>