

Konsequenzen des Arbeitens im Homeoffice für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades "Bachelor of Arts" (B.A.)

Erstprüfer: Dipl. Volksw. Michael Schmidt

Zweitprüferin: Prof. Dr. rer. pol. Daniela Eidt-Koch

Shanthakumar, Sinthujan

Wolfsburg, den 05.04.2023

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Symbolverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau	3
2 Digitales Arbeiten – Begrifflichkeiten	4
2.1 Homeoffice / Telearbeit	4
2.2 Telearbeit als Zukunftsmodell	5
3 BGM im Kontext von Homeoffice	7
3.1 Abgrenzung BGM	7
3.2 Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement	9
3.3 dBGM-Instrumente	10
3.4 Rechtsgrundlage im Homeoffice	14
4 Risiken von Homeoffice	16
4.1 Gesundheitliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer	16
4.2 Arbeitsformen des digitalen Arbeitens	18
4.3 Gesunde Führung	23
5 Anbietersauswahl	25
5.1 Auswahl von digitalen Gesundheitsanwendungen	25
5.2 Anwendungsmöglichkeiten dBGM	27
5.3 Strategien im Homeoffice	30
6 Quantitative Umfrage	33
6.1 Methodische Vorgehensweise	33
6.2 Auswertung	34
7 Diskussion	36
8 Resümee	40

Anhang I: Umfrage zu den Konsequenzen des Arbeitens im Homeoffice.....	43
Literatur- und Quellenverzeichnis	51

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und dritter Sprachformen verzichtet. Mit grammatikalisch männlichen Bezeichnungen sind dort, wo dies von der Sache her nahe liegt, immer auch Personen weiblichen Geschlechts oder mit anderen Geschlechtszuordnungen gemeint.

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
BfArm	Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
dBGM	Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DiGA	Digitale Gesundheitsanwendungen
DKV	Deutsche Krankenversicherung
EKG	Elektrodiagramm
et al.	et alii
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
HR	Human Resources
Hrsg.	Herausgeber
ICD	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
s. o.	siehe oben
Tab.	Tabelle
Vgl.	Vergleich

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Relevante dBGM-Instrumente.....	10
Abb. 2: Digitale Arbeitsformen mit IKT.....	19
Abb. 3: Expertenvorschläge für ein gesundes Arbeiten im Homeoffice.....	30

Symbolverzeichnis

§ Paragraph

% Prozent

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Am 11.03.2020 wurde der Ausbruch des Coronavirus Sars-CoV-2 für eine Pandemie erklärt. Diese unvorhergesehene Sachlage führte zu einem Einbruch in der Ökonomie, sozialen Gesellschaft und allen Arbeitsgebieten. Um eine Minimierung des Infektionsgeschehens zu gewährleisten, musste nahezu global, insbesondere in Deutschland die Aufforderung den Wohnraum nicht zu verlassen ausgesprochen werden. Somit ergab sich die Notwendigkeit Lösungen für diese Herausforderungen wahrzunehmen. Nach einem nahezu herbeigeführten Stillstand im Berufsleben, befanden sich nach schon wenigen Tagen, die ersten Arbeitnehmer und Arbeitgeber in ihrem neuen Arbeitsumfeld, im sogenannten Homeoffice. Aufgrund der unwissenden und unvorhersehbaren Dauer der Lockdownphase, lag der Fokus einer stetig ansteigenden Anzahl von Unternehmen auf den Ausbau des Homeoffice. Gemäß BMAS waren 49 Prozent der Arbeitnehmer im Jahre 2021 im Homeoffice beschäftigt.¹ Jedoch entschlossen sich eine Vielzahl von Arbeitgebern auch nach Lockerungen der Lockdown Umstände, das Homeoffice weiterhin zu intensivieren und in Bestand zu halten. Laut der Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach Renate Köcher, müssen man aufpassen, dass wir uns nicht einseitig auf das Homeoffice konzentrieren. Es sei von Relevanz eine Spaltung im Unternehmen zu vermeiden.² Für viele Menschen sei es ohnehin wichtig, zumindest einige Tage in der Woche im Büro zu sein [...] Es gehe am Ende darum, sich „das Leben in zwei Welten zu erhalten“.³

Das Arbeiten im Homeoffice bietet eine hohe Anzahl an Vorteilen. Unternehmen, die das Arbeiten im Homeoffice anbieten, erwecken einen attraktiven Eindruck in der Gestaltung der Work-Life-Balance und der Arbeitsleistung. Arbeitnehmer profitieren über eine flexible Gestaltung ihres

¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 107

² Vgl. Fromm 2023 (Internet)

³ Fromm 2023 (Internet)

Alltags, sowie Einsparung von Arbeitswegen.⁴ Eine Umfrage der Universität Bielefeld mit 51 Teilnehmern, untersuchte die Folgen der Pandemie auf die Mitarbeiter. Die Umfrage zeigte, dass durch die Pandemie Angebote zur Gesundheitsförderung selten bis gar nicht stattfanden. Als Ursache hierfür sind die damals geltenden Covid Regelungen sowie die erschwerte Erreichbarkeit der Angestellten im Homeoffice aufzuführen. Das BGM verlor in Zeiten der Pandemie an Bedeutung. Grund hierfür sind Budgetkürzungen und Unternehmen, die sich der Pandemie anpassen mussten. Daher ist es zu einer reduzierten Aktivität des BGMs gekommen. Die Frage, ob digitale Instrumente bzw. Leistungen verwendet werden, fand sich bei mehr als der Hälfte der oben genannten Teilnehmer mit einer Zustimmung. Dennoch wird von den Experten betont, dass die Digitalisierung im BGM noch nicht ausgebaut ist. Mehrere Teilnehmer sind zuversichtlich, dass die Covid Pandemie eine Verstärkung der Digitalisierung im BGM in der Zukunft herbeiführen wird. Die Handlungsfelder, welche von der Umfrage angesprochen werden, sind die Work-Life-Balance, Führung und die Auswirkungen auf die Gesundheit. Besonders bei den Führungskräften besteht der größte Handlungsbedarf. Mitarbeiter, die im Homeoffice beschäftigt sind, erwarten eine stärkere Kommunikation sowie einen ausgewogenen Austausch zwischen Führung und Mitarbeiter. Persönliche Gespräche fallen weg. Aufgrund dessen werden virtuelle Gespräche über Videoanrufe erwartet. Außerdem spielt die virtuelle Führung eine Rolle für das Gelingen der Teamarbeit unter den Angestellten.⁵ Die zugrundeliegende Forschungsfrage dieser Arbeit lautet wie folgt: Wie wirkt sich die Nutzung von Homeoffice auf das betriebliche Gesundheitsmanagement eines Unternehmens aus?

⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 107

⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 114

1.2 Zielsetzung und Aufbau

Ziel der Thesis ist es, die Konsequenzen des Arbeitens bei einer dauerhaften Beschäftigung im Homeoffice für das BGM zu analysieren und entsprechende Handlungsempfehlungen aufzuzeigen. Dafür wird anhand einer Umfrage die aktuelle Situation im Homeoffice näher betrachtet.

Im ersten Abschnitt wird das Homeoffice erläutert und das digitale Arbeiten als Zukunftsmodell vorgestellt, damit ein Überblick zum Thema geschaffen werden kann. Anschließend werden die Begrifflichkeiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Homeoffice definiert, dabei wird das digitale BGM ebenfalls mit seinen Instrumenten näher betrachtet.

Im zweiten Abschnitt werden die Rechtsgrundlagen im Homeoffice aufgezeigt und dargelegt, welche Pflichten die Führungskräfte aufweisen müssen, wenn ihre Mitarbeiter im Homeoffice beschäftigt sind. Im dritten Abschnitt werden die Risiken und die verschiedenen Arbeitsformen des Homeoffice dargestellt. Der vierte Abschnitt stellt das Verfahren bei der Auswahl von dBGM-Anwendungen dar sowie die Vorteile bei Nutzung von dBGM-Anwendungen. Ebenfalls werden Strategien für das Arbeiten im Homeoffice durch Handlungsempfehlungen von Experten aufgezeigt. Der fünfte Abschnitt behandelt die Methodik. Hierbei wird die methodische Vorgehensweise der eigens erstellte Umfrage vorgestellt. Folglich findet eine Auswertung und eine anschließende Diskussion statt.

Dabei wird die Befragung im Vergleich zu einer anderen Umfrage, in Zeiten der Pandemie, als Mitarbeiter im Homeoffice beschäftigt waren, gegenübergestellt. Im Resümee werden alle Aspekte aus dem Hauptteil nochmals zusammengefasst und auf die Zielsetzung eingegangen.

2 Digitales Arbeiten – Begrifflichkeiten

2.1 Homeoffice / Telearbeit

Im November 2016 wurde der Begriff Telearbeit in der Arbeitsstättenverordnung erstmalig erläutert und eine allgemeine Rechtmäßigkeit⁶ veranlasst.⁷ Der Begriff Telearbeit beschreibt verschiedene Arbeitsvarianten und bedeutet, dass der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz abseits des Unternehmens für den Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Diese Arbeitsplätze werden auch Bildschirmarbeitsplätze genannt. Darin enthalten sind Peripheriegeräte wie Webcam, Telefon und ein Rechner mit der Software des Unternehmens.⁸ Durch die zur Verfügung gestellten Mittel ist der Arbeitnehmer in der Kommunikation und den Informationen zum Unternehmen und zum Arbeitgeber eingebunden.⁹

Die Telearbeit lässt sich in drei verschiedenen Varianten unterteilen. Das Homeoffice wird auch Teleheimarbeit bezeichnet. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit von zuhause aus tätigt. Die zweite Variante ist die alternierende Telearbeit. Hier hat der Arbeitgeber sowohl zuhause einen Arbeitsplatz als auch im Unternehmen. Die Arbeit wird im Wechsel getätigt. Die letzte Variante ist die mobile Telearbeit, auch Mobile-Office genannt. Anders als im Homeoffice, ist der Arbeitgeber nicht daran gebunden seine Arbeit von zuhause aus zu leisten. Der Arbeitnehmer kann die Arbeit von überall tätigen und ist ortsungebunden. Es werden ebenfalls Peripheriegeräte zur Verfügung gestellt. In diesem Fall sind das Laptops, Smartphones oder Tablets. Sowohl die Arbeitszeit als auch der Arbeitsplatz ist flexibel. Anders als es bei der Teleheimarbeit der Fall ist, ist das mobile Arbeiten gesetzlich nicht geregelt. Dennoch sprechen diese Punkte für eine allgemeine Regelung zum Mobile-Office.¹⁰

⁶ Eine nähere Beschreibung findet in Kapitel 3.4 „Rechtsgrundlage im Homeoffice“

⁷ Vgl. Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag (Hrsg.) 2017 (Internet)

⁸ Vgl. BfGA Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH (Hrsg.) 2023 (Internet)

⁹ Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag (Hrsg.) 2017 (Internet)

¹⁰ Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag (Hrsg.) 2017 (Internet)

2.2 Telearbeit als Zukunftsmodell

In Zeiten der Pandemie haben Betriebe profitiert, die ihre Mitarbeiter im Homeoffice beschäftigen konnten. Durch das Arbeiten im Homeoffice ist die Infektionsgefahr gesunken. Nimmt die Homeoffice-Rate um ein Prozent zu, so sinkt die Infektionsgefahr um vier bis acht Prozent.¹¹ Auch wirtschaftlich ist das Homeoffice positiv zu begutachten. Firmen, die in der Pandemie auf das Homeoffice umstiegen, haben weniger wirtschaftliche Konsequenzen durch Kurzarbeit erleiden müssen. Die Anmeldungen auf Kurzarbeit reduzierten sich ebenfalls.¹²

Vor Einbruch der Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice weniger begehrt gewesen, da es fraglich war, ob diese Arbeitsform mehr Vor- oder Nachteile aufweist. Seitens der Unternehmen sind bis dato wenige Regeln bekannt und herausgebrachte Vorschläge, wie das Mobile-Arbeits-Gesetz, wurde kritisch vom Bund betrachtet.¹³

Anfang des Jahres 2021 wurde die Homeoffice-Pflicht eingeführt. Vorgesetzte sind verpflichtet Arbeitnehmer im Homeoffice zu beschäftigen, wenn dies möglich ist. Demnach können fast 56 % aller Tätigkeiten im Homeoffice nachgegangen werden. Einige Betriebe sind 2020 präventiv, aus Angst vor pandemischen und wirtschaftlichen Folgen, zum Homeoffice umgestiegen. Im Frühling 2020 waren 27 % der Arbeitnehmer im Homeoffice beschäftigt. Dies war die höchste erreichte Zahl der Erwerbstätigen, die im Homeoffice tätig waren. Im Sommer ist die Zahl auf 14 % gesunken und stieg im Winter um 3 %. Damit wurden die potenziell möglichen 56 % nicht erreicht.¹⁴

Unternehmen, die das Homeoffice anbieten, profitieren von neuen Bewerbern, die die Flexibilität der Arbeitszeit und das Entfallen von Arbeitswegen zu schätzen wissen. Des Weiteren glänzen Unternehmen, die das Homeoffice anbieten, aufgrund des entgegengebrachten Vertrauens,

¹¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 22

¹² Vgl. Badura et. al. 2021, S. 22

¹³ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 22

¹⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 22

welches das Personal von den Arbeitgebern bekommt. Mitarbeiter werden vom Unternehmen mit den nötigen Arbeitsmitteln ausgestattet. Dies steigert die Motivation und Zufriedenheit der Angestellten. Aufgrund der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sinken ebenfalls Personalausfälle für Unternehmen. Außerdem können Vollzeitbeschäftigte einfacher in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln. Kosten für Büro und Reinigungspersonal werden durch das Homeoffice reduziert und die Unternehmen wirken familiengerechter.¹⁵

Die Beschäftigung im Homeoffice bietet auch Arbeitnehmern viele Vorteile. Eine Arbeitnehmerumfrage zur Zufriedenheit im Homeoffice zeigt, dass das Einsparen des Arbeitsweges sowie eine vorteilhaftere Verträglichkeit mit der Arbeit und dem Privatleben, für das Arbeiten im Homeoffice spricht und das Wohlbefinden steigert.¹⁶ Zusätzlich zeigt die Umfrage, dass Arbeitnehmer zuhause konzentrierter die Aufgaben bewältigen, was zu einer höheren Effektivität führt.¹⁷ Die Ortsunabhängigkeit ist ein wichtiger Faktor für Beschäftigte. Bei einer Befragung zur Arbeitssituation in einem großen Konzern gaben Mitarbeiter an, ohne die Homeoffice Beschäftigung nicht im Unternehmen arbeiten zu können, da sie nicht im Umkreis des Unternehmens wohnen.¹⁸

Ein weiterer positiver Aspekt ist der vereinfachte Austausch durch Kommunikationsmedien. Mitarbeiter werden zeitgleich auf den aktuellen Sachstand gebracht, unabhängig ihres Standortes. Außerdem ist das Vermitteln von Daten sowie der Zugriff darauf schnell und leicht.¹⁹

Die Digitalisierung steigert auch die Teamarbeit im Unternehmen. Aufgrund der Vereinfachung von Verwaltungsaufgaben, durch das Versenden von handgeschriebenen Aufzeichnungen können diese weniger verloren gehen und unnötige Kommunikationswege bleiben erspart.²⁰

¹⁵ Vgl. Beck 2019, S. 20

¹⁶ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 411

¹⁷ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 411

¹⁸ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 411

¹⁹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 412

²⁰ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 413

Die hohe Selbstbestimmung bietet einen weiteren Grund, wieso Mitarbeiter auch weiterhin nach der Pandemie im Homeoffice beschäftigt sein wollen. Obendrein genießen sie das Vertrauen des Unternehmens und wissen, dass eine höhere Arbeitsdisziplin für das Umsetzen des Homeoffice relevant ist.²¹ Weniger Störungen und die Steigerung des Wohlbefindens im Homeoffice durch das Vereinbaren von Arbeit und Privatleben, machen das Homeoffice als Arbeitsmodell attraktiv.²²

3 BGM im Kontext von Homeoffice

3.1 Abgrenzung BGM

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat das Ziel, den Arbeitnehmer im Rahmen der Beschäftigung, der Organisation sowie des Verhaltens im Unternehmen gesundheitlich zu fördern und effektiv zu gestalten. Die Gesundheit des Arbeitnehmers wird dabei als wichtigstes Gut angesehen.²³ Seit 2006 ist eine Zunahme von Krankheiten im Unternehmen zu beobachten. Darunter fallen vor allem psychische Erkrankungen. Ob die fortschreitende Digitalisierung ein Grund hierfür ist, ist unklar.²⁴ Die Folgen für den Betrieb sind Ausfälle von Mitarbeitern, die weiterhin bezahlt werden müssen. Mitarbeiter, die längerfristig krank sind, müssen durch neues Personal ersetzt werden, was zu Mehrkosten führt. Bestehenden Mitarbeitern drohen frühzeitige Entlassungen vor Eintritt der Rente. Durch den demografischen Wandel ist die Einstellung von neuem qualifiziertem Personal schwierig. Außerdem legen immer mehr Bewerber Wert auf gesundheitsfreundliche Maßnahmen sowie eine Berücksichtigung der Work-Life-Balance.

Unternehmen versuchen mit Hilfe des BGMs diese Hürden zu meistern. Das BGM ist so zu gestalten, dass Mitarbeiter eigenständig zu einem gesundheitsbewussten Verhalten motiviert werden und dabei von gesundheitsförderlichen Betriebsabläufen unterstützt werden. Seit 2014

²¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 413

²² Vgl. Beck 2019, S. 21

²³ Vgl. Matusiewicz/Kardys/Nürnberg 2020, S. 16

²⁴ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 84

steht das BGM über dem Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es gibt jedoch kein genaues Konzept wie ein BGM zu gestalten ist. Im Unternehmen gibt es Schwierigkeiten das BGM zu verstehen, da der Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits existiert. BGM wird oft als ein Sortiment mit einer Auswahl an verschiedenen Programmen zur Prävention oder Gesundheitsförderung verstanden.²⁵ Für die unternehmensspezifische Ausgestaltung eines BGMs sind bestenfalls individuelle Organisationsabsichten zu berücksichtigen sowie zusätzliche Bedarfsanalysen anhand von Mitarbeiterbefragungen durchzuführen. Anhand der Analyse können geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Ein Beispiel für den Aufbau für ein BGM ist das 6-Phasen-Modell, welches die oben genannten Schritte beinhaltet; inklusive der letzten Phase; die Nachhaltigkeit, die zu einer durchgehenden Förderung verläuft.

Um Mitarbeiter für BGM-Programme zu gewinnen, müssen genügend Informationen darüber vorliegen sowie eine fließende Kommunikation stattfindet. Die Schwierigkeit hierbei ist, dass Mitarbeiter, die an BGM-Maßnahmen teilnehmen, Angstgefühle entwickeln und sich als anfällig einstufen können. Zudem verspüren Mitarbeiter eine gewisse Belastung dahingehend, ihr Verhalten zu ändern, wenn sie als Risikofaktor identifiziert werden. Ziel des Unternehmens ist es, die Mitarbeiter mit den Förderprogrammen zu erreichen und Krankheitsausfälle zu senken. Daher ist es die Absicht vom Unternehmen, die betroffenen Mitarbeiter als Risikofaktor zu erkennen. Es besteht die Notwendigkeit, am Verhalten der Mitarbeiter bezüglich der Gesundheit, etwas zu verändern.

Eine Auswertung des Robert Koch-Instituts zeigt, dass über die Hälfte der Erwachsenen in Deutschland sportlich tätig ist. Allerdings schafft nur jeder fünfte Erwachsene die empfohlene Zeit von 2,5 Stunden aktive Bewegung pro Woche.²⁶ Die Auswirkungen machen sich erkennbar. Das Niveau von Übergewichtigen ist weit oben und die Quote adipöser Menschen nimmt zu. Des Weiteren haben über 30 % der Erwachsenen in

²⁵ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.84

²⁶ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 92

Deutschland einen Bluthochdruck.²⁷ Eine weitere Studie aus dem Jahr 2016 vom DkV Report zeigt, dass viele denken, sie würden eine gesunde Lebensweise führen. Ebenso ist ein Aufwärtstrend für gesunde Ernährung und gegen das Rauchen vorhanden. Dafür nimmt die körperliche Tätigkeit ab. Die Hürden der BGM sind, neben der Reduzierung von Mitarbeiterausfällen, auch das Erreichen der Personen im Unternehmen. Es gilt Anreize zu schaffen, sodass Fortschritte im Aufbau gelingen sowie ein gesundes Handeln stattfinden kann.²⁸

3.2 Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das digitale betriebliche Gesundheitsmanagement, abgekürzt auch dBGM, beschreibt die Nutzung von digitalen Hilfsmitteln und Verfahrensweisen als Unterstützung für das betriebliche Gesundheitsmanagement.²⁹ Das bedeutet, es werden bereits existierende oder neu gesammelte Daten im Zusammenhang mit dem BGM durch digitale Medien unterstützt, mit der Absicht diese zu verbreiten.³⁰ Es werden eine Vielzahl an diversen digitalen Instrumenten angeboten, die das BGM bestärken. Es werden fünf ausschlaggebende Instrumente in unterschiedlichen Kategorien genannt. Diese sind Wearables, Gesundheitsapps, Online-Coaching-Plattformen, Gesundheitsplattformen und BGM Komplettsysteme.³¹ Eine spezifische Erläuterung dieser erfolgt im nächsten Kapitel.³²

Alle Instrumente haben den Vorteil durch die Verwendung von digitalen Plattformen oder neuen Medien, wie Mobilfunkgeräten, Fitnessarmbändern, Tablets, Rechnern, die Informationen zur Gesundheitsförderung direkt und einfach dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden können. Damit die Gesundheitsförderung stattfinden kann, müssen Arbeitnehmer sich im Voraus registrieren und akzeptieren, dass ein Austausch von Daten zwischen dem Unternehmen und Arbeitnehmer stattfindet.³³

²⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 92

²⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 86

²⁹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 2

³⁰ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 86

³¹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

³² Kapitel 3.3 dBGM-Instrumente

³³ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

Der Mitarbeiter entscheidet, ob er seine Personalien freigibt und der Übertragung zustimmt. Bei Zustimmung erfährt der Mitarbeiter eine individuelle Gesundheitsunterstützung. Außerdem kann er jederzeit von den Angeboten Gebrauch machen und diese unabhängig seines Standortes nutzen.³⁴ Die Innovationen verursachen bei den Mitarbeitern Anreize und sorgen für eine nachhaltige Lebensweise. Durch die Speicher- und Kontrollfähigkeit kommt es zur Kostenreduktion im dBGM. Ein weiterer Vorteil ist die abwechslungsreiche Auswahl an Instrumenten zur Steigerung der Gesundheit für die Mitarbeiter. Für Unternehmen bietet sich die Möglichkeit an, durch die Nutzung von digitalen Instrumenten die Gesundheit sowohl im Unternehmen als auch im privaten Bereich des Beschäftigten zu stärken.³⁵

3.3 dBGM-Instrumente

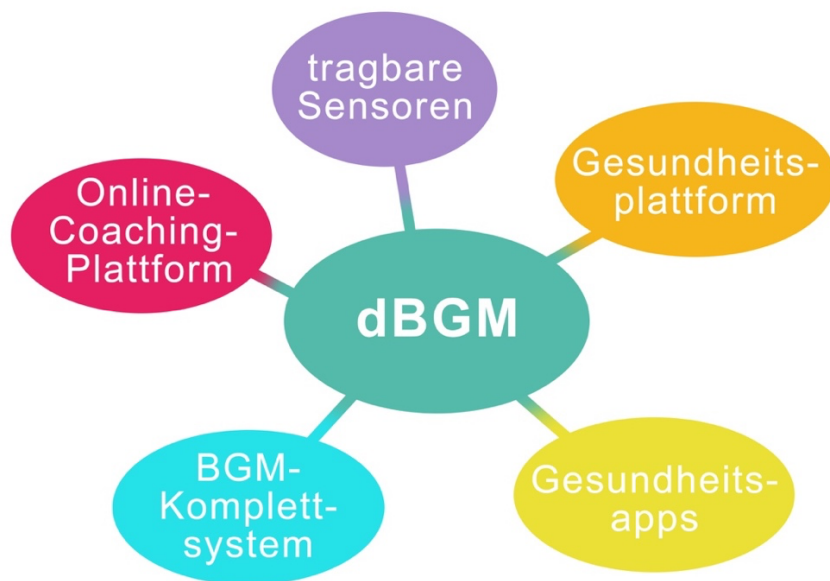


Abb. 1: Relevante dBGM-Instrumente³⁶

Wie im vorherigen Kapitel erwähnt, werden hier die relevanten dBGM-Instrumente erläutert.

³⁴ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

³⁵ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

³⁶ Eigene Darstellung in Anlehnung an Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

Unter Gesundheitsapps oder auch Health-Apps, Fitness-Apps werden Anwendungen für das Smartphone oder Tablet verstanden. Die Gesundheitsapps beinhalten viele verschiedene Bereiche wie Sport, Ernährung, Alltag und die geistige Gesundheit.³⁷ Der Nutzen dieser Apps gilt dem Erfassen von Aktivitäten, diese zu speichern und anschließend zu evaluieren. Die Erfassung der Vitaldaten erfolgt anhand von geleisteten Schritten, einer Analyse des Schlafs oder anderen Aktivitäten. Durch die Evaluierung der Daten werden den Nutzern gesundheitliche Ratschläge angezeigt, die auf ihren Aktivitäten beruhen. Durch Benachrichtigungen, welche auf dem Smartphone angezeigt werden, steigern die Gesundheitsapps die Motivation der Nutzer. Ein weiterer Ansporn wird dadurch erzeugt, dass die Apps Ranglisten mit anderen App-Teilnehmern für digitale Wettbewerbe erstellt. Durch Statistiken und Vergleiche der erfassten Daten, bekommen die Nutzer einen Eindruck über ihre Gesundheit, um diese anschließend effektiv zu steigern.³⁸ Gesundheitsapps und Medizinapps unterscheiden sich wie folgt:

Mit einer Medizinapp kann ein medizinisches Gerät, wie bspw. eine Insulinpumpe, kontrolliert werden. Dies ist mit einer Gesundheitsapp nicht möglich.³⁹ Ein Beispiel für eine Gesundheitsapp im Bereich Lifestyle ist die App Adidas Running, ehemals Runtastic, welches die oben genannten Punkte beinhaltet und durch Benachrichtigungen und virtuellen Wettbewerb Anreize schafft.⁴⁰

Ein weiteres Instrument sind tragbare Sensoren, auch Wearables genannt. Hierunter fallen Gadgets und Fitness-Tracker. Anhand einer speziellen Software, modifizierter Batterie und einem Mikrochip werden diese in Uhren, Brillen oder Schuhe eingesetzt.⁴¹ Sie bieten die Möglichkeit, Vitaldaten zu erfassen und diese visuell darzustellen. Außerdem werden Funktionen wie das Mitteilen von Benachrichtigungen, das

³⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

³⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

³⁹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 3

⁴⁰ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

⁴¹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

Aufzeichnen eines EKGs oder das Zählen der Schlafphasen angeboten. Das Ziel ist es, eine permanente Überwachung der Gesundheit zu gewährleisten, damit eine speziell angepasste Förderung für den Nutzer nachhaltig generiert werden kann. Ähnlich wie bei Gesundheitsapps, umfassen Wearables die Bereiche Gesundheit, Fitness und den Lifestyle. Für die Nutzung einer Wearable ist ein Mobilfunkgerät nicht zwingend erforderlich. Sie können auch einzeln genutzt werden. Durch die Kombination mit einem mobilen Endgerät besteht jedoch die Möglichkeit, Benachrichtigungen vom Smartphone auf der Uhr anzuzeigen. Ebenfalls können weitere Apps die Wearables in der Gesundheitsförderung stärken. Ein Beispiel für eine Wearable ist die Apple Watch, der Marke Apple oder die Gear von Samsung. Ebenso wie bei Gesundheitsapps können hier die erfassten Daten digital veröffentlicht und ausgetauscht werden, sodass eine virtuelle Competition entsteht.⁴²

Die Gesundheitsplattformen sind ähnlich wie Foren aufgebaut. Diverse Themen zur Gesundheit werden zur Verfügung gestellt. Diese informieren den Nutzer und regen zu Diskussionen an. Den Zugang zu den Informationen kann der Nutzer jederzeit erwerben, unabhängig von Ort und Zeit. Des Weiteren werden Daten gesammelt und evaluiert, damit eine individuelle Gesundheitsförderung mit exklusiven Angeboten sichergestellt werden kann. Gesundheitsplattformen werden unternehmensintern als Intranet oder über Drittanbieter wie einer Krankenkasse zur Verfügung gestellt. Die Gesundheitsplattformen sind über das Internet abrufbar. Diese bieten Selbsteinschätzungen in Form von Tests sowie Online-Seminare für den Nutzer an. Beispielhaft hierfür ist die Gesundheitsplattform Healthbox zu nennen.⁴³

Ein weiteres Instrument sind die Online-Coaching-Plattformen oder auch Employee Assistance Programs (EAP). Dies ist eine weitere Auskunft der Mitarbeiterberatung bei beruflichen oder auch privaten Schwierigkeiten. Die Beratung wird als digitales Coaching, Distance Learning oder E-

⁴² Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

⁴³ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

Tutoring genutzt.⁴⁴ Das Online-Coaching kann sowohl online als auch offline benutzt werden, da diverse Kommunikationsformen in Echtzeit oder verspätet ablaufen. Die Beratung für das Online-Coaching kann per Mail, durch Videoanrufe oder durch das Versenden von Nachrichten per Chat erfolgen.⁴⁵ Hier können Mitarbeiter entscheiden, ob sie ihre Identität preisgeben oder anonym bleiben wollen. Unabhängig von Ort und Zeit beraten Fachleute die Mitarbeiter extern. Dadurch entstehen Vorteile wie eine schnelle Informationsgewinnung und Steigerung der Selbsthilfe, da die Beratung von zuhause aus oder vom Arbeitsplatz stattfinden kann.⁴⁶

Das fünfte Instrument ist das BGM-Komplettsystem. Die zuvor genannten Anwendungsfähigkeiten bei den anderen Instrumenten, werden hier kombiniert und als Plattform dargestellt.⁴⁷ Das BGM-Komplettsystem wird als Dach angesehen, welches von den Sektoren Arbeitssicherheit und -schutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und BGF getragen wird.⁴⁸ BGM-Komplettsysteme verfolgen das Ziel, ein vollständiges, online basiertes BGM-System zu gewährleisten.⁴⁹ Es wird dem Mitarbeiter ein breites Sortiment von Gesundheitsthemen zur Verfügung gestellt. Ein Beispiel hierfür sind die Folgen von Bewegungsmangel, Sucht oder Anspannungen.⁵⁰ Wie bei den Instrumenten zuvor, kann das Wissen unabhängig von Ort und Zeit jederzeit erlangt werden, damit das Gesundheitsbewusstsein gesteigert werden kann. Die BGM-Komplettsysteme weichen je nach Anbieter voneinander ab. Häufig werden diese von externen Anbietern zur Steigerung der Gesundheit im Unternehmen angeboten.⁵¹

⁴⁴ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

⁴⁵ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

⁴⁶ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 4

⁴⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 5

⁴⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 5

⁴⁹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 5

⁵⁰ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 5

⁵¹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 5

3.4 Rechtsgrundlage im Homeoffice

Der Arbeitsschutz verfolgt das Ziel, Tätigkeiten so zu gestalten, dass sie nicht gesundheitsgefährdend sind. Des Weiteren zielt er darauf ab, dass sich Mitarbeiter auch beim Erreichen der Rente gesund und leistungstark fühlen werden, denn der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht zu tragen. Er entscheidet über die Sicherheitsmaßnahmen zur Gewährleistung der Unversehrtheit der Mitarbeiter und ist für den Arbeitsschutz zuständig. Um mögliche Gefahren und Schäden herauszufinden, werden Gefährdungsbeurteilungen von Unternehmen durchgeführt, um psychische Erkrankungen oder auch Überlastungen zu erkennen.⁵²

Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsschutzes ist ein fester Bestandteil im Unternehmen. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden Risiken und Gefahren im Arbeitsumfeld ermittelt. Jegliche Arbeitsorte und Tätigkeiten im Unternehmen werden in die Gefährdungsbeurteilung aufgenommen, die der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung ausführt. Die rechtliche Vorgabe bei der Gefährdungsbeurteilung lautet, dass sie sich nur auf das Ausüben der Arbeit beruft. Herrschen ähnliche Arbeitsatmosphären, reicht eine durchschnittliche Beurteilung der Tätigkeiten oder der Arbeitsstelle aus. Unterliegen mehrere Arbeitnehmer im Unternehmen denselben Gefahren, so kann der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung für alle durchführen. Auch im Homeoffice führt der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durch sowie die dazugehörigen Anweisungen für das sichere Arbeiten. Schwierig wird die Beurteilung, wenn Arbeitnehmer nicht von zuhause aus arbeiten, sondern mobil unterwegs sind, da der Arbeitgeber die anfallenden Gefahren, zum Beispiel das Arbeiten bei Zugfahrten, nicht mit in die Beurteilung aufnehmen kann. Kommt es dazu, dass die Arbeitgeber nicht alle Gefahren in der Beurteilung berücksichtigen können, so sind sie verpflichtet, dem Arbeitsschutz zu folgen. Dieser besagt, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter über Sicherheitsmaßnahmen aufklärt und sich durch mündliches Erfragen ein Bild von der Arbeitssituation macht. Durch dieses Handeln

⁵² Vgl. Badura et. al. 2021, S.173

werden Kompetenzen wie Eigenständigkeit der Arbeitnehmer und ihre Verantwortung gesteigert und nehmen an Stellenwert zu. Durch die Steigerung der Eigenverantwortung nimmt auch das Know-how in der Gestaltung der Arbeit im Arbeitsschutz zu. Mitarbeiter bauen sich die Arbeit bewusst gesundheitsfreundlich auf. Zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz bieten Vorgesetzte auch Kurse an oder stellen für das bessere Arbeiten im Homeoffice mobile Endgeräte zur Verfügung. Auf die Ergonomie hat der Mitarbeiter im Homeoffice selbst zu achten.⁵³

Laut einer Umfrage der DEKRA, wird in 90 % der Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Kleine Unternehmen führen oft keine schriftliche Gefährdungsbeurteilung durch und nehmen die Gefahren von Schreibtischarbeitsplätzen nicht ernst. Dies liegt daran, dass mögliche Gefahren direkt beseitigt werden. Auch für den Gesundheitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung ein wichtiger Aspekt. Die Absicht der Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist es, dass alle Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und aufzeichnen. Dafür werden Unterstützungen bei der Umsetzung angeboten, die je nach Unternehmen individuell alle wichtigen Aspekte des Arbeitsschutzes einschließt.⁵⁴ Einige Arbeitsverträge haben Richtlinien geschaffen, damit das Arbeiten im Homeoffice gelingt. Die Richtlinien gelten sowohl dem Festlegen der Kommunikation im Betrieb, als auch im Homeoffice sowie dem Beantworten von Nachrichten und Begrenzen des Zugriffs auf den Server. Eine ständige Erreichbarkeit im Homeoffice wird von Unternehmen nicht vorgesehen. Die Mitarbeiter, die im Homeoffice arbeiten, gehen selbst davon aus, in der Freizeit erreichbar sein zu müssen.⁵⁵

⁵³ Vgl. Badura et. al. 2021, S.174

⁵⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S.174

⁵⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 179

4 Risiken von Homeoffice

4.1 Gesundheitliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer

Das Arbeiten im Homeoffice bringt viele Vorteile mit sich. Einer der Vorteile ist das flexible Arbeiten. Mitarbeiter bestimmen Ihre Arbeitszeiten sowie das Arbeitstempo selbstständig. Aufgrund einer höheren Selbstbestimmung ist eine bessere Einteilung von der Arbeit und dem Privatleben möglich.⁵⁶ Dennoch zeigt das Arbeiten im Homeoffice auch Nachteile, die sich auf die Beschäftigten auswirken. Laut DGB-Index Gute Arbeit 2020b sind Mitarbeiter, die im Homeoffice arbeiten, stärkerer Belastung ausgesetzt, als Mitarbeiter, die im Betrieb arbeiten. Dies liegt daran, dass Beschäftigte im Homeoffice fast immer erreichbar sind. Außerdem werden Überstunden getätigt, sowie unbezahlte Arbeit für das Unternehmen getätigt.⁵⁷

Im Vergleich zu Mitarbeitern, die im Betrieb arbeiten, zeigen Homeoffice-Angestellte eher Anzeichen für psychische Erkrankungen. Eine Umfrage des wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt, dass 73,4 % der Menschen, die im Homeoffice tätig sind, an einer Übermüdung leiden. Bei den Arbeitenden, die nur im Betrieb arbeiten, waren es 66 %. Ebenfalls zeigt die Befragung, dass Beschäftigte im Homeoffice mehr Stress verspüren. Weitere Beschwerden, die im Homeoffice angegeben werden, sind Schlafstörungen und Kopfschmerzen.⁵⁸ Auch bei der Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2016 wird deutlich, dass Mitarbeiter, die von der Digitalisierung betroffen sind, einen höheren Arbeitsaufwand verspüren und dass die Anforderungen gestiegen sind. Dadurch, dass Termine online wahrgenommen werden, neigen Mitarbeiter dazu, Termine nacheinander abzuarbeiten. Es entsteht eine Arbeitsverdichtung. Denn für jeden Termin wird eine Vor- und Nachbearbeitungszeit

⁵⁶ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 191

⁵⁷ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 191

⁵⁸ Vgl. AOK-Bundesverband GbR (Hrsg.) 2019 (Internet)

benötigt, welches die Mitarbeiter in der Planung oft nicht berücksichtigen.⁵⁹

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice beschleunigt. Vor der Pandemie waren 13 % nur zeitweise im Homeoffice beschäftigt. In Folge des ersten Lockdowns stieg die Zahl der Homeoffice-Beschäftigten auf knapp 35 % an.⁶⁰ Das flexible Arbeiten und die Kommunikation mit Handys, welche die Arbeit vereinfachen, zeigen auch neue Anforderungen an die Mitarbeiter, wie zum Beispiel bei der Organisation der Arbeit. Mitarbeiter haben das Gefühl, eine ständige Erreichbarkeit neben der täglichen Arbeitszeit aufbringen zu müssen.⁶¹

Aufgrund der unklaren Trennung zwischen Arbeit und Privatleben gerät die Work-Life-Balance in ein Ungleichgewicht. Den Homeoffice-Beschäftigten fällt es schwer, von der Arbeit abzuschalten und den Feierabend zu genießen. Hier wird von Entgrenzung der Arbeit gesprochen, wenn keine Abgrenzung zwischen Beruf und Privatem vorhanden ist. Findet eine Menge Entgrenzung aufgrund zu flexibler Arbeitsgestaltung statt, kann diese zu gesundheitlichen Risiken aufgrund mangelnder Entspannung führen.⁶²

Im Dezember 2020 hat das arbeitswissenschaftliche Institut eine Umfrage bezüglich entgrenzter Arbeit durchgeführt. Befragt wurden 179 HR-Verantwortliche. 47 % der Befragten haben ein größeres Bewusstsein für dieses Thema entwickelt. Für 43 % ist es weder vor noch nach der Pandemie von Relevanz. 35 % der HR-Verantwortlichen bemerken die Risiken von zu viel Entgrenzung. Zusammenfassend sind es über 70 % der Teilnehmer, die die Folgen der Entgrenzung an den Mitarbeitern wahrgenommen haben.⁶³

Auslöser dieser Folgen sind laut 66 % der Mitarbeiter Arbeiten an außergewöhnlichen Uhrzeiten, laut 65 % längere Arbeitszeiten, laut 51 % früh

⁵⁹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 38

⁶⁰ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 219

⁶¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 219

⁶² Vgl. Badura et. al. 2021, S. 33

⁶³ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 34

morgens mit der Arbeit zu beginnen, lange Unterbrechung durch Pausen und abends mit der Arbeit fortführen. 35 % haben durch die Konsequenzen der Flexibilität die Arbeit aufs Wochenende verlegen müssen. Des Weiteren schätzen Mitarbeiter die persönlichen Gespräche mit den Arbeitskollegen, welches im Homeoffice wegfällt bzw. digital stattfindet. Die Pandemie sorgt damit ebenfalls für negative Auswirkungen durch Isolation.⁶⁴

4.2 Arbeitsformen des digitalen Arbeitens

Wieso verspüren Mitarbeiter im Homeoffice eine ständige Erreichbarkeit, welche dazu führt, dass Arbeit und Privates im Ungleichgewicht stehen? Um dieser Frage nachzugehen, werden die verschiedenen Arbeitsformen genauer analysiert, damit die Auswirkungen dieser berücksichtigt werden können.

Das Arbeiten im Homeoffice findet ortsunabhängig statt und kann flexibel gestaltet werden. Außerdem werden zum Arbeiten elektronische Endgeräte verwendet, welche als IKT bezeichnet werden. Unter IKT ist die Information und Kommunikationstechnologie mit Endgeräten zu verstehen. Darunter fallen Handys, Laptops, E-Mails oder Messenger Anwendungen, welche Daten sammeln, speichern und verarbeiten.⁶⁵ IKTs beschleunigen Kommunikationsprozesse und ermöglichen es von überall zu arbeiten. Durch die ständigen Benachrichtigungen, die sich durch Aufblinken oder akustischen Signalen am Handy bemerkbar machen, verleitet es den Beschäftigten dazu, auf die Nachricht einzugehen oder darauf zu reagieren, sodass die eigentliche Beschäftigung unterbrochen wird. Dadurch, dass es keine Regulierung zwischen IKT und der Erreichbarkeit gibt, gerät die Work-Life-Balance in Gefahr.⁶⁶

Die IKT-Nutzung bildet eine Grundlage für die Kommunikation. Diese wird aufgeteilt zwischen initiierender und responsiver IKT-Nutzung. Unter ersterem ist zu verstehen, dass eine Nachricht von einem Mitarbeiter an

⁶⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 35

⁶⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 220

⁶⁶ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 220

einen anderen versendet wird, wodurch eine initiiierende IKT-Nutzung betrieben wird. Antwortet oder reagiert ein Mitarbeiter auf eine Nachricht durch IKT, nutzt dieser es responsiv. Eine initiiierende Nutzung mit IKT führt bei einem anderen Mitarbeiter zu einer Gegenreaktion der responsiven Nutzung.⁶⁷

Im Homeoffice zählen zwei Parameter, die Flexibilität und die Permeabilität. Ist die Flexibilität zu stark, wird im privaten Bereich weitergearbeitet und es ist keine Trennung von Arbeit und Beruf erkenntlich. Bei einer steigenden Permeabilität ist die Begrenzung zwischen Beruf und Privatem dadurch geschwächt, dass Mitarbeiter berufliche Nachrichten in ihrer Freizeit bekommen.⁶⁸

Die Integrationsanforderung beschreibt eine Zunahme von Beruf und Privatem eines Mitarbeiters und wird als Arbeitsbedingung dargestellt. Es gibt vier Formen des Arbeitens bei Nutzung von IKT, welche die Work-Life-Balance im Homeoffice gefährden.



Abb. 2: Digitale Arbeitsformen mit IKT⁶⁹

⁶⁷ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 220

⁶⁸ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 220

⁶⁹ Eigene Darstellung in Anlehnung an Badura et. al. 2021, S. 222

Eine Form ist das segmentierend-responsive Arbeiten. Bei dieser Arbeitsform ist der Mitarbeiter darauf eingestellt, auf Nachrichten zu reagieren. Als Beispiel sind hier Mitarbeiter zu nennen, die einen Kundenstamm betreuen. Dadurch, dass Nachrichten oder Anrufe beantwortet werden müssen, kommt es zu einem Abbruch der geplanten Tätigkeit und daraus folgen Unterbrechungen. Um eine klare Trennung zwischen der Arbeit und dem Privatleben festzulegen, werden feste Zeiten empfohlen, innerhalb derer die Mitarbeiter auf Nachrichten und Anrufe eingehen können.⁷⁰ Obwohl ein hoher Druck beim Beantworten von Nachrichten besteht, werden die Integrationsanforderungen als niedrig eingestuft. Mitarbeiter selbst empfinden hier eine Überbelastung und benötigen mehr Bearbeitungszeit aufgrund von Stress.⁷¹

Die zweite Arbeitsform ist das integrierend-responsive digitale Arbeiten. Ähnlich wie bei der ersten Form werden Nachrichten und Anrufe durch IKT beantwortet. Anstelle einer ständigen Unterbrechung ist hier jedoch von einer erweiterten Erreichbarkeit die Rede. Es ist keine Trennung zwischen Privatem und Beruf vorhanden. Ein Beispiel hierfür sind Assistenten, die Nachrichten von dem Vorgesetzten jederzeit entgegennehmen. Arbeit und Privatleben geraten hier durcheinander, da im privaten Bereich weitergearbeitet wird.⁷² Die Folge dieser Arbeitsform ist, dass es Mitarbeiter schwerfällt von der Arbeit abzuschalten. Durch die ständige Erreichbarkeit verspüren Mitarbeiter mehr Stress und Ermüdung, als Mitarbeiter, die nicht außerhalb Ihrer Arbeit erreichbar sind. Auch die Psyche leidet unter dieser Arbeitsform. Die Mitarbeiter sind von Kopfschmerzen oder einem schlechten Schlaf betroffen. Gerät die Work-Life-Balance ins Ungleichgewicht, ist weniger Erholung von der Arbeit möglich, welches auch dem Mitarbeiter das Gefühl gibt, weniger Freizeit zu haben. Aufgrund der fehlenden Selbstkontrolle über die Arbeit werden Aufgaben

⁷⁰ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 221

⁷¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 222

⁷² Vgl. Badura et. al. 2021, S. 222

im Privatleben schwieriger und es führt zu Spannungen zwischen der Arbeit und dem Privatleben⁷³.

Bei der integrierend-initiierten Arbeitsform gibt es keine klare Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben. Ungeregelte Arbeitszeiten führen dazu, dass eine stärkere Arbeitsbelastung wahrgenommen wird. Ein Vorteil dieser Arbeitsform stellt die eigenständige Entscheidung des Zeitraums der Tätigkeit durch die IKT-Nutzung dar. Diese Arbeitsform kann auf jeden Menschen anders wirken. Homeoffice-Beschäftigte, die gerne digital arbeiten, fällt es leichter von der Arbeit abzuschalten und müssen sich kaum motivieren. Anders sieht es bei Beschäftigten aus, die eine Kontrollfunktion durch digitales Arbeiten verspüren. Es folgt eine Leistungsminderung und eine stärkere Belastung durch das digitale Arbeiten. Vor- und Nachteile können hier nicht klar abgegrenzt werden, da jeder Beschäftigte anders im Homeoffice mit digitaler Arbeit und IKT umgeht.⁷⁴

Arbeitsbezogene Nachrichten durch IKT in der Freizeit ermöglichen eine höhere Kontrolle und verbesserte Struktur der Arbeit, sodass Erfolge kurzfristig sichtbar sind. Dennoch zeigt diese Arbeitsform eine höhere Belastung der Arbeit sowie Überstunden. Verspüren Mitarbeiter Kontrollgefühle durch IKT, wirkt sich das negativ auf die Arbeit der Mitarbeiter aus.⁷⁵

Die vierte und letzte digitale Arbeitsform ist das segmentierend-initiierte Arbeiten. Diese Arbeitsform ist eine Mischung aus eigenständig organisiertem digitalen Arbeiten und einer festen Regelung zwischen Arbeit und Privatem. Beschäftigte erledigen bis Nachmittag private Angelegenheiten und gehen abends ins Homeoffice. Daraus ergeben sich weniger Störungen für den Beschäftigten und die Regelung zwischen Arbeit und Privatem kann dem Alltag angepasst werden. Der Vorteil bei dieser Arbeitsform im Gegensatz zum integrierenden Arbeiten ist, dass die Beschäftigten entscheiden, wann die Arbeit beginnt und wie die IKT-

⁷³ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 222

⁷⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 223

⁷⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 224

Nutzung verläuft. Es sind deutliche Regelungen bezüglich der Arbeitszeit und der Nutzung von IKT erkenntlich. Dadurch gibt es eine klare Unterteilung zwischen der Arbeit und dem Privatleben und es kommt nicht zu einer Überschneidung.⁷⁶ Die Meinungen zum segmentierend-initiierenden Arbeiten sind überwiegend positiv ausgefallen. Beschäftigte nutzen die Vorteile der IKT-Nutzung initiierend, wie bspw. für schnelle Kommunikationsprozesse, erleichterte Teamarbeit oder die Planung. Dadurch ist die Arbeitsbelastung niedriger, das Entspannen nach der Arbeit fällt leichter und es gibt weniger Probleme zwischen Beruflichem und Privatem. Durch die Nutzung von IKT profitieren Mitarbeiter sowohl im Beruf als auch im Alltag.⁷⁷

Werden die vier Arbeitsformen abschließend betrachtet, fällt auf, dass eine erhöhte responsive IKT-Nutzung eine Gefährdung der Work-Life-Balance darstellt. Auch wenn Beschäftigte durch responsive IKT-Nutzung einen Vorsprung in der Gestaltung der Arbeit wahrnehmen, ist es dennoch mit negativen Folgen gekennzeichnet, welche mit Ermüdung oder Stress verbunden sind.⁷⁸ Bei den erweiterten Arbeitszeiten und der ständigen Erreichbarkeit durch digitale Arbeit besteht die größte Notwendigkeit etwas dagegen zu tun, damit Mitarbeiter nicht in einen Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben geraten. Das segmentierend-initiierende Arbeiten zeigt dabei positive Auswirkungen auf die Beschäftigten und sollte weiterhin verfolgt werden.⁷⁹

⁷⁶ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 224

⁷⁷ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 224

⁷⁸ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 224

⁷⁹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 224

4.3 Gesunde Führung

Das BGM wird vom Unternehmen genutzt, um die Mitarbeiter erfolgreich zu erreichen, hat aber auch die Absicht, die Mitarbeiter in ihrem Handeln und Wohlbefinden erfolgreich zu bewegen.⁸⁰ Durch das Homeoffice verändert sich die Erreichbarkeit der Mitarbeiter. Weniger persönliche Kontakte, neuartige und verschiedene Kommunikationswege, sowie unterschiedliche Ansätze im Rahmen der Teamarbeit stellen eine Veränderung dar. Dies sind Hürden, die für Führungskräfte entstehen und damit auch die Realisierung der Schritte für das Schaffen eines BGMs im Unternehmen erschweren.⁸¹

Die Eigenschaften der Führungskräfte sind wichtig bei der Umsetzung eines BGMs, wobei die Führungskraft einen bedeutenden Faktor darstellt. Eigenschaften wie Toleranz, Vorbildfunktion, Anteilnahme oder das Einholen von Rückmeldungen beeinflussen das Gesundheitsbewusstsein.⁸²

Die Anwesenheit und die Interaktion vor Ort erleichtern eine Wahrnehmung der Eigenschaften wie Vorbildfunktion oder Glaubwürdigkeit. Ebenfalls ist das Teilen von Ansichten im Unternehmen für Führungskräfte einfacher als im Homeoffice.⁸³

Führungskräfte, die bei der Teamarbeit Nachrichten versenden oder das Smartphone zur Kommunikation nutzen, müssen damit rechnen, dass sie zum Teil missverstanden werden bzw. den Mitarbeitern falsche Werte übermitteln. Mimik und Gestik seitens der Führungskräfte sind entscheidend, damit Mitarbeiter Vertrauen aufbauen können. Sich aufeinander verlassen zu können, ist die Basis für eine erfolgreiche Teamarbeit.⁸⁴

Beim Leadership motivieren die Führungskräfte ihre Mitarbeiter und helfen ihnen. Die Person steht hier im Vordergrund. Beim Management liegt

⁸⁰ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 99

⁸¹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸² Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸³ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸⁴ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

das Hauptaugenmerk auf der Abwicklung der Tätigkeit. Das Personal wird überwacht und die Tätigkeit steht im Vordergrund. Auseinandersetzungen werden möglichst umgangen. Aufgrund der Digitalisierung ist der Führungsstil Leadership im Homeoffice schwerer umzusetzen, als der Führungsstil Management.⁸⁵ Es existiert keine klare Regel, welcher Art von Führung genau angestrebt wird. Oft wird die Mitte zwischen beiden Stilen gewählt. Schlussendlich ist die Tätigkeit dafür ausschlaggebend, welcher Führungsstil jeweils im Vordergrund steht.⁸⁶

Die Organisation für Führung und Personal der Universität St. Gallen hat im Bereich gesunde Führung eine Studie durchgeführt. Dabei wurden 264 Führungskräfte, sowie 15.5444 Mitarbeiter aus 96 Unternehmen befragt. Die Studie hat die Gesundheit der Mitarbeiter, ihre Motivation im Unternehmen sowie die psychische Gesundheit näher betrachtet.⁸⁷ Die Führungsstile, die zum Einsatz gekommen sind, sind die gesunde Führung, leistungsorientierte Führung, inspirierende Führung sowie eine Mischung aus leistungsorientierter und inspirierender Führung. Die Studie zeigt, dass zu 70 % eine leistungsorientierte oder auch inspirierende Führung im Unternehmen angewendet wird. Die gesunde Führung zeigt auf, dass das psychische Wohlbefinden um 14 % positiver beeinflusst wird, als im Vergleich zu den anderen Führungsstilen.⁸⁸ Die gesunde Führung hat die Absicht, das Wohlbefinden von Mitarbeitern in der Arbeit und dem Arbeitsumfeld erfolgreich aufzubauen, damit eine zielgerichtete Verfolgung der Unternehmensziele sowie ein Hineinversetzen in diese durch jeden einzelnen Mitarbeiter gelingt.⁸⁹ Gesunde Führung trägt dazu bei, dass die Arbeit als Begeisterung und nicht als Last aufgenommen wird. Die Studie weist darauf hin, welchen wichtigen Einfluss ein BGM hat und zeigt auf, dass die bedeutenden Schritte planmäßig, passend und ergebnisorientiert zu realisieren sind. Die Schritte müssen auch auf das Personal und den Betrieb angepasst sein. Gesunde Führung und das BGM

⁸⁵ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸⁶ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.100

⁸⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.101

⁸⁹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.101

harmonieren sehr gut zusammen, wenn sie aufeinander angepasst werden.⁹⁰

5 Anbietersauswahl

5.1 Auswahl von digitalen Gesundheitsanwendungen

Im Jahr 2021 haben es 293 digitale Gesundheitsanwendungen versucht, in das DiGA-Verzeichnis aufgenommen zu werden. Von den 293 wurden 15 in das Verzeichnis aufgenommen. Von den 15 sind fünf fest aufgenommen worden und die restlichen zehn vorübergehend. Eine verweigte Aufnahme der Gesundheitsanwendung unterschiedliche Ursachen haben. Beispielsweise eine unzureichende Studienqualität laut BfArM oder, dass nach erneuter Zulassung keine neuen Erkenntnisse zur Verbesserung der Versorgung vorgewiesen werden können.⁹¹

Unter DiGAs werden digitale Gesundheitsanwendungen verstanden. Der §33a SGB V sagt aus, dass Versicherte ein Recht auf die Bereitstellung von Medizinprodukten geringer Risikostufen der Klasse I oder II a haben. Laut BfArM muss eine DiGA verschiedene Kriterien nachweisen. Eine wesentliche Eigenschaft der DiGAs muss demnach eine Funktionsweise sein, die auf digitalen Technologien basiert. Außerdem muss der medizinische Nutzen durch die Verwendung der digitalen Technologie erreicht werden. Als drittes Kriterium soll eine DiGA bei der Feststellung, Kontrolle, Behandlung oder Linderung von Krankheiten, Behinderungen oder beim Ausgleichen von Verletzungen helfen.⁹² Des Weiteren gilt eine DiGA nicht als primäre Vorsorgemaßnahme, die Krankheiten erkennt und deren Entstehung aufhält. Das letzte Kriterium ist, dass DiGAs vom Dienstleister und dem Patienten zusammen genutzt werden können. DiGAs müssen nicht zwingend als App konstruiert sein. Sie können auch als Bildschirmanwendung oder als Internetanwendung genutzt werden. Beispiele hierfür sind Kompaktsysteme oder tragbare Sensoren. Wichtig ist die Auswahl der Hardware, mit der die DiGA genutzt wird, damit das

⁹⁰ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S.102

⁹¹ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 169

⁹² Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 166

Ziel erreicht werden kann. Hierbei darf es sich nicht um ein Mittel handeln, welche täglich genutzt werden, wie das Handy. Laut BfArM kann das Handy mit einbezogen werden, wenn Daten vom Standort oder von tragbaren Sensoren erfasst werden. Diese müssen im Hinblick auf die Einstimmungsbewertung positiv ausfallen.⁹³

Die BfArM leitet nach §139e Abs. 1 SGB V ein Verzeichnis für erstattungsfähige digitale Gesundheitsanwendungen (DiGA) nach §33a SGB V und ist damit für die Aufnahme von Anwendungen in das DiGA-Verzeichnis zuständig.⁹⁴ Damit eine Aufnahme in das Verzeichnis erfolgreich stattfindet, müssen die Gesundheitsanwendungen ein bis zu zwölfmonatiges Verfahren durchlaufen. Dabei kommt es nach §139e Abs. 2 SGB V darauf an, dass die Kriterien bezüglich Sicherheit, Betriebsfähigkeit und die Klasse des Produktes sowie die Datensicherheit und der Nachweis eines medizinischen Nutzens erfüllt sind.⁹⁵

Der Hersteller kann neben einer dauerhaften Aufnahme auch eine vorübergehende Aufnahme für zwölf Monate beantragen. Diese hat den Vorteil, dass der medizinische Nutzen nachträglich eingereicht werden kann. Die BfArM prüft die Anträge innerhalb von drei Monaten danach, ob die verschiedenen Kriterien eingehalten worden sind. Ist ein Antrag mit einer permanenten Aufnahme unvollständig, kann diese von der BfArM nachgefordert werden. Bei Anträgen mit einer vorläufigen Aufnahme muss eine erfolgreiche Pilotstudie im Voraus abgeschlossen sein.⁹⁶

Hat der Hersteller es nicht geschafft eine Aufnahme zu erreichen, verhandelt er mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen, um mögliche Subventionen bei Aufnahme in das DiGA-Verzeichnis ab dem 13. Monat. Findet eine Aufnahme statt, bestimmt der Hersteller für ein Jahr den Preis für die Gesundheitsanwendung. Bei einer finalen Aufnahme kommt es zu einer Verhandlung zwischen dem Hersteller und

⁹³ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 166

⁹⁴ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 166

⁹⁵ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 166

⁹⁶ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 167

dem gesetzlichen Krankenkassenspitzenverband. Werden sich die Verhandlungspartner über den Preis nicht einig, muss binnen drei Monaten die Schiedsstelle entscheiden.⁹⁷ Ist es zu einer Einigung gekommen, ist die DiGA im Verzeichnis und wird als erstattungsfähige App angeboten.⁹⁸

Der medizinische Nutzen muss nachgewiesen sein, um in das DiGA-Verzeichnis aufgenommen zu werden. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass die DiGA zu einer verlängerten Lebensdauer sowie einer Steigerung der körperlichen Verfassung beiträgt oder zu einer Erhöhung der Lebensqualität führt. Die Reduzierung von Krankheitstagen gehört ebenfalls dazu.⁹⁹

Die Hersteller müssen gegenüberstellende Studien ausführen, um den Nachweis des medizinischen Nutzens aufzuzeigen. Die Hersteller geben an, welcher medizinische Nutzen erreicht wurde, teilen Patientengruppen ein und weisen diesen ICD-Codes zu. Die Studien können sowohl international als auch in Deutschland stattgefunden haben. Die Resultate werden in Registereinträgen vereinfacht dargestellt, die Studiendokumente werden auf wissenschaftlichem Niveau bekannt gemacht.¹⁰⁰ Unternehmen haben hier die Möglichkeit, in das Verzeichnis hineinzuschauen und die richtige DiGA für sich auszuwählen.¹⁰¹

5.2 Anwendungsmöglichkeiten dBGM

Durch die Einführung des Präventionsgesetzes zur Verbesserung der Gesundheit und Vorbeugung im Jahr 2016, ist die Gesundheitsförderung im BGM deutlich gestiegen.¹⁰²

Das Gesetz soll dort in Kraft treten, wo Menschen leben, sich Wissen aneignen oder Tätigkeiten vollbringen. Zum Beispiel in Schulen, Betrieben oder Heimen¹⁰³.

⁹⁷ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 167

⁹⁸ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 167

⁹⁹ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 168

¹⁰⁰ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 169

¹⁰¹ Vgl. Lux/Köberlein-Neu/Müller-Mielitz 2022, S. 169

¹⁰² Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 160

¹⁰³ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) 2019 (Internet)

Ein Grund für den deutlichen Anstieg der Gesundheitsförderung ist das gesetzliche Eintreten. Die gesetzliche Krankenversicherung stellt jährlich ein Budget von 600 Mio. Euro zur Verfügung. Von den 600 Mio. Euro werden 144 Mio. Euro in die betriebliche Gesundheitsförderung investiert. Das bedeutet, jeder Versicherte profitiert von zwei Euro im Jahr. Durch das Präventionsgesetz können bundesweite und internationale Gesundheitsvorstellungen besser umgesetzt werden, zum Beispiel ein verstärktes präventives Vorgehen bei ständig auftretenden Krankheiten in der Gesellschaft. Außerdem soll das Präventionsgesetz den Menschen nachhaltig fördern und zu einer gesunden Lebensweise motivieren. Mit dem Budget von 144 Mio. Euro kann die GKV bestimmte Unternehmen bei der Planung, Durchführung und Aufrechterhaltung von digitalen gesundheitlichen Regelungen helfen. Das Budget reicht aber nicht für alle Unternehmen in Deutschland aus, daher sind die meisten BGM-Programme gleichgeblieben.¹⁰⁴

Von der GKV sind bestimmte Kriterien zu beachten, damit Unternehmen von dem Budget profitieren können. Einmal muss auf die Interessen des Unternehmens geachtet werden und es müssen Altkunden mit vielen Versicherten mit verschiedenen Krankenkassen vorhanden sein, damit investiert werden kann. Des Weiteren haben bundesweit nicht alle Unternehmen den Sinn und die Wichtigkeit von einer Gesundheitsförderung im BGM verstanden. Hier ist es wichtig, dass die Unternehmen es selbst verstehen, aus eigenen Mitteln in sich zu investieren, damit das zur Verfügung gestellte Budget der GKV als kleine Unterstützung für das Unternehmen dient und im nächsten Schritt zu einem ganzheitlichen BGM führt.¹⁰⁵

Eine Expertenbefragung von Krankenkassen mit 22 Teilnehmern hat gezeigt, dass durch das Präventionsgesetz mehr Teilnahme im BGM, insbesondere im digitalen BGM stattgefunden hat. Das Präventionsgesetz zeigt Fortschritte in der Kooperation und Vereinigung von Betrieben,

¹⁰⁴ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 160

¹⁰⁵ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 160

Sozial-Unfallversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften, welche ebenfalls die Hilfe von digitalen Instrumenten beanspruchen können.¹⁰⁶ Ziel der Kooperation ist es, zusammen Ergebnisse zu finden, um eine ganzheitliche Vorbeugung zu treffen. Durch die Verwendung von Instrumenten aus dem dBGM entstehen Vorteile, die bei der Kundengewinnung helfen. Ein weiterer Vorteil ergibt sich daraus, dass mit Tools des dBGM eine Kontrollfunktion über Zusatzprogramme der Krankenkassen erzielt werden kann, die zu einer Aufwandsminimierung in der Bedienung führen. Außerdem sorgen die Instrumente für positive Effekte bei der Einrichtung, Planung und dem Aufbau der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder.¹⁰⁷

Weitere Chancen des dBGM sind, dass deren Instrumente ohne Beschäftigung von Personal funktionieren, sodass Gesundheitsberichte jederzeit und ohne Aufwand abrufbar sind. Besonders für Konzerne ist es eine Erleichterung, mögliche Risiken im Voraus zu bekämpfen. Durch das dBGM werden mögliche Schwachpunkte beseitigt, dazu Personalkosten gespart und die Prozesse zu Gesundheitsanalysen beschleunigt sowie digital abrufbar gemacht.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 9

¹⁰⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 9

¹⁰⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 10

5.3 Strategien im Homeoffice

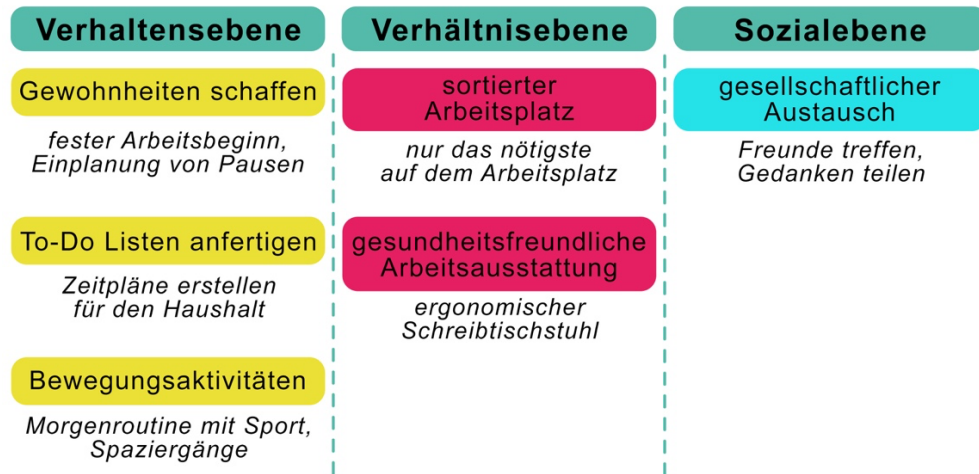


Abb. 3: Expertenvorschläge für ein gesundes Arbeiten im Homeoffice¹⁰⁹

Die obenstehenden Handlungsempfehlungen für das Arbeiten im Homeoffice wurden von Fachexperten vorgeschlagen, die an der Befragung für gesundheitsfreundliches Arbeiten im Homeoffice teilgenommen haben.¹¹⁰ Für das gesundheitsfreundliche Arbeiten im Homeoffice werden drei Hauptpunkte betrachtet, mit jeweils folgenden Unterpunkten:

Der erste Hauptpunkt ist die Verhaltensebene, worunter zunächst das Bilden einer Routine fällt. Gewohnheiten sollen geschaffen werden, damit weniger Fragestellungen im Alltag entstehen. Dazu gehören feste Zeiten beim Arbeitsbeginn, eine Morgenroutine und das Einplanen von Pausen.¹¹¹

Der zweite Unterpunkt der Verhaltensebene ist das Senken von Ablenkungen. Hier wird das Anfertigen von To-do-Listen empfohlen. Unerledigte Aufgaben im Haushalt können für Ablenkungen sorgen, weshalb diese Aufgaben auf einer separaten Liste festgehalten werden. Die Liste mit den Haushaltsaufgaben bekommt eine zeitliche Begrenzung pro Tätigkeit, damit Arbeit und Privates sich nicht ineinander verläuft. Gerade in diesem Gebiet werden Kurse zur Optimierung der individuellen

¹⁰⁹ Eigene Darstellung in Anlehnung an Badura et. al. 2021, S. 320

¹¹⁰ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 319

¹¹¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 319

Selbstführungskompetenz angeboten, welche auf Dauer das Wohlbefinden verbessern.¹¹²

Die Bewegung ist der letzte Unterpunkt der Verhaltensebene. Die Arbeits- und Wegzeiten entfallen im Homeoffice, daher ist der Wunsch nach Bewegung hoch. Als Präventionsmaßnahme gegen physisches Beklagen werden Spaziergänge in der Pause oder Bewegungsaktivitäten am Morgen empfohlen.¹¹³

Die Verhältnisebene bildet den zweiten Hauptpunkt. Dazu gehören die Unterpunkte „sortierter Arbeitsplatz“ und „ergonomische Arbeitsausstattung“. Die zwei Unterpunkte verursachen ein positives Arbeitsverhältnis im Homeoffice. Ein sortierter Arbeitsplatz ist für die Steigerung des Wohlbefindens im Homeoffice von Bedeutung. Bei der Arbeitsausstattung soll der Arbeitsplatz klein gehalten werden, damit die Konzentration auf die Arbeit gerichtet werden kann und wenig Ablenkung stattfindet. Es empfiehlt sich, zusätzlich den Arbeitsplatz vom Schlafzimmer zu trennen, um die Gefahr von Entgrenzungen zu senken.¹¹⁴

Die Sozialebene stellt den letzten Hauptpunkt der Handlungsempfehlungen dar. Das Arbeiten im Homeoffice insbesondere in Zeiten der Pandemie und der damit zusammenhängenden Isolation, weckte in vielen Arbeitskräften das Gefühl auf sich allein gestellt zu sein. Das soziale Miteinander ist jedoch ein Grundbedürfnis des Menschen und deshalb für die seelische Gesundheit von großer Bedeutung. Durch den ständigen Austausch von Problemen oder Alltagsthemen in der Freizeit findet weniger Ablenkung im Homeoffice statt, da mögliche Sorgen offen kommuniziert werden. Die Sozialebene wird für die Steigerung der Gesundheit daher als besonders wichtig eingestuft.¹¹⁵

Die Verwendung von Segmentationsstrategien ist sowohl für die responsive als auch für die initiiierende IKT-Nutzung geeignet, um das

¹¹² Vgl. Badura et. al. 2021, S. 319

¹¹³ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 320

¹¹⁴ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 320

¹¹⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 321

Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatem aufrechtzuerhalten und Belastungen entgegenzuwirken.¹¹⁶

Die responsive IKT-Nutzung ist dabei stärker gefährdet, das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatem zu verlieren, da sich die Anstrengungen aus der Arbeit im Privatleben bemerkbar machen. Die Anstrengungen machen sich bemerkbar, wenn das Diensthandy in der Freizeit klingelt, sodass der Mitarbeiter darauf reagiert. Für responsive IKT-Nutzer ist die Anwendung von Segmentationsstrategien daher von hervorgehobener Signifikanz.¹¹⁷

Die Strategien dienen dazu, eine klare Linie zwischen Arbeit und Privatem zu ziehen und über unterschiedliche Nutzungsmöglichkeiten von IKT aufzuklären. Jeder Mensch ist anders und zeigt unterschiedliche Verhaltensmuster beim digitalen Arbeiten. Daher sind spezielle Strategien anzuwenden, welche von Kreiner (2009) und Kossek (2016b) angepasst und hinzugefügt wurden.¹¹⁸

Ähnlich wie die Handlungsempfehlungen für das Arbeiten im Homeoffice wurde zusätzlich die IKT-Nutzung hinzugefügt. Dabei wird für die responsive IKT-Nutzung die Segmentationsstrategie, das Ausschalten von Endgeräten sowie die Festlegung eines Erreichbarkeitsfilters empfohlen, mit denen nur ein ausgewählter Personenkreis in der Freizeit Kontakt zu einer Arbeitskraft aufbauen kann.¹¹⁹ Für die initiierte IKT-Nutzung werden von Kreiner und Kossek Zeitfenster gesetzt. Das Arbeiten am PC soll erfasst werden und die Dauer notiert, damit Überstunden vermieden werden. Ebenfalls soll das spontane Arbeiten in der Freizeit durch feste Zeiten und genauen Intentionen bestimmt werden.¹²⁰

Die Führungskraft selber hat Einfluss auf das Mitarbeiterverhalten der IKT-Nutzung. Dabei spielen die Arbeitsanforderungen mit den Aufgaben und Zielen eine Rolle, sowie die eigene Nutzung von IKT. Die

¹¹⁶ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 225

¹¹⁷ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 225

¹¹⁸ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 227

¹¹⁹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 226

¹²⁰ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 226

Führungskraft, die durch die Nutzung von IKT ihr eigenes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatem verliert, leitet die Konsequenzen auf die Mitarbeiter weiter.¹²¹ Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion, wenn diese in der Freizeit Nachrichten versenden, sieht der Mitarbeiter es als selbstverständlich an zu antworten.¹²²

6 Quantitative Umfrage

6.1 Methodische Vorgehensweise

Mit der Umfrage soll herausgefunden werden, wie sich das Arbeiten im Homeoffice aktuell auf die Mitarbeiter auswirkt und welche Unterschiede zu der Arbeit im Betrieb vorhanden sind, trotz der Beschleunigung durch die Pandemie. Ziel der Umfrage ist es, mögliche Konsequenzen des Homeoffice für Arbeitnehmer aufzuzeigen und darzustellen. Dabei werden auch die Aspekte mitberücksichtigt, wie Führungskräfte mit ihren Arbeitnehmern im Homeoffice umgehen und kommunizieren. Besonders nach der Pandemie gilt das Homeoffice als Zukunftstrend.

Es wurde mithilfe von Multiple-Choice-Fragen eine geschlossene quantitative Forschung durchgeführt. Bei der Durchführung der Umfrage wurde eine Online-Befragung ausgewählt, aufgrund der schnellen Erreichbarkeit von Teilnehmern sowie einer höheren Rücklaufquote.

Daneben sprach auch die zeitliche Begrenzung der Arbeit für die Online-Befragung als Durchführungsform.¹²³ Für die hier durchgeführte Forschung wurde das Tool Google Forms genutzt. Die Umfrage hat eine Bearbeitungsdauer von fünf bis zehn Minuten. Der Fragebogen führte die Teilnehmer automatisch durch die einzelnen geschlossenen Fragestellungen. Jede Frage war aufgrund der Übersichtlichkeit einzeln zu beantworten. Um zur nächsten Frage zu gelangen, sowie den Fragebogen erfolgreich abzuschließen, muss jede Frage beantwortet werden.

Der Zugang zur Umfrage wurde zum einen über WhatsApp als Direkt-Link an verschiedene Kontakte verschickt. Zum anderen erfolgte eine

¹²¹ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 227

¹²² Vgl. Badura et. al. 2021, S. 227

¹²³ Vgl. Döring, 2022, S. 409

Platzierung des Zugangs-Links im Statusbereich des Instagram-Profiles des Forschenden. Weitere Zugangs-Links wurden per E-Mail versendet. Durch das Anklicken des Links wird den Teilnehmern der Online-Fragebogen aufgezeigt und sie können diesen dann ausfüllen.

Damit die Teilnehmer es so einfach wie möglich haben und es nicht zu Missverständnissen kommt, wurden die Fragen kurz und knapp gestellt. Außerdem wurden bei spezielleren Fragestellungen Beispiele hinzugefügt.

6.2 Auswertung

Insgesamt haben 45 Teilnehmer an der Umfrage teilgenommen. Der Großteil der Befragten ist im Alter von 23 bis 25 Jahren und arbeitet als Werkstudenten oder Vollzeit im Homeoffice.

Für das Arbeiten im Homeoffice ist der Arbeitgeber verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung bei den Mitarbeitern durchzuführen, welche mündlich erfragt oder schriftlich durchgeführt werden kann. Sie dient dem Zweck, mögliche Gefahren und Risiken zu berücksichtigen und geeignete Maßnahmen einzuleiten.¹²⁴ Die Umfrage zeigt, dass bei sieben Befragten eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Von den sieben Teilnehmern wurde bei vier Teilnehmern eine mündliche Befragung durchgeführt und bei drei Teilnehmern eine schriftliche Beurteilung. Bei 38 Teilnehmern hat der Arbeitgeber keine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt.

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht und unterstützt den Arbeitnehmer bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes daheim, indem er dem Mitarbeiter periphere Geräte zur Verfügung stellt. 37,8 % haben Unterstützung vom Arbeitgeber bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes daheim bekommen. Mehr als die Hälfte, ca. 62 %, wurden nicht unterstützt.

Um das BGM durch digitale Instrumente entlastet werden kann, wenn sich die Mitarbeiter im Homeoffice befinden, werden digitale Instrumente

¹²⁴ Siehe Kapitel 3.4 Rechtliche Grundlagen im Homeoffice

verwendet. 16 Teilnehmer verwenden digitale Instrumente aus Ihrem BGM. Dabei kommen Gesundheitsportale und Smartwatches am häufigsten zum Einsatz. 29 Teilnehmer verwenden keine Instrumente im Homeoffice.

28 Teilnehmer gaben an, dass die Arbeitsanforderungen im Homeoffice gestiegen sind. Besonders stark gestiegen ist die Organisation/ Planung im Homeoffice mit ca. 64 % sowie Multitasking mit ca. 46 % s. o.

Das Kapitel 4.1 im Hauptteil zeigt die möglichen Risiken des Arbeitens im Homeoffice auf. Dabei wird bei zu viel Flexibilität eine Gefährdung der Work-Life-Balance festgestellt. Wie die Umfrage zeigt, verspüren 31 Teilnehmer bei zu viel Flexibilität mehr Stress im Homeoffice als im Betrieb. Dabei haben die 31 Teilnehmer unterschiedliche Folgen angegeben. S. o. circa 61 % von den 31 Teilnehmer haben eine Überschneidung von Arbeit und Privatem als Folge angegeben. Ungefähr 58 % mussten Überstunden als Folge leisten und 45 % s. o. haben Kopfschmerzen und Überanstrengung angegeben. Auch nach der Arbeit fällt das Abschalten 27 von 45 Teilnehmern im Homeoffice schwerer als im Betrieb.

Die meisten Teilnehmer, die an der Umfrage teilgenommen haben, arbeiten meistens drei bis vier Tage die Woche im Homeoffice und sind seit ca. zwei Jahren im Homeoffice beschäftigt. Dabei zeigt die Umfrage, dass 68,9 % durch eine längere Zeit im Homeoffice eine Gefährdung ihrer Work-Life-Balance verspüren. Bei der Frage, in welchen Bereichen die 68,9 % die Gefährdungen verspüren, gaben ca. 80 % die eigene Gesundheit an, gefolgt von Einschränkungen der sozialen Kontakte mit 74 % und Familie mit 51,6 % s. o.

Die Umfrage zeigt auch, dass sich die Kommunikation mit den Führungskräften im Homeoffice verschlechtert hat. Ca. 35 % s. o. gaben an, dass die Kommunikation sehr schlecht sei und weitere 33 % tendieren zu sehr schlecht. 8 % s.o gaben hingegen eine sehr gute Kommunikation im Homeoffice zu den Führungskräften an. Themen wie psychische/physische Belastungen werden im Homeoffice zu 80 % nicht angesprochen,

lediglich 2,2 % werden laut Umfrage ausführlich zu Belastungen seitens der Führungskräfte aufgeklärt.

Das BGM hat die Aufgabe, im Unternehmen die Krankheitsfälle zu reduzieren und Mitarbeiter bestenfalls bis zur Rente gesund zu erhalten. Bei der Frage, welche Präventionsprogramme im Homeoffice seitens Ihres BGM zum Einsatz kommen, haben 39 Teilnehmer mit „gar nicht“ geantwortet. Eine dauerhafte Beschäftigung im Homeoffice können sich nur vier Teilnehmer vorstellen, 19 Teilnehmer können es sich gar nicht vorstellen, dauerhaft im Homeoffice zu arbeiten.

7 Diskussion

Durch die Unterstützung von Literaturrecherche und der Durchführung einer quantitativen Umfrage, wurde die Frage, wie Mitarbeiter das Arbeiten im Homeoffice tatsächlich empfinden und wie die Führungskräfte sie unterstützen, analysiert und folglich Strategien für das erfolgreiche Arbeiten im Homeoffice für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgezeigt.

Das Arbeiten im Homeoffice ist aufgrund der besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und dem Privatleben gerne gesehen, sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern. Die Arbeitgeber sparen sich durch das Homeoffice Bürokosten und verzeichnen weniger Krankheitsausfälle. Arbeitnehmer sparen sich die Arbeitswege. Die Hürden vom BGM sind das Erreichen von Mitarbeitern im Unternehmen, sowie das Verhalten der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen. Durch das Homeoffice fallen persönliche Gespräche weg und es wird aufgrund dessen noch schwerer, verschiedene Personengruppen für ein BGM Angebot zu erreichen.

Die Befragung aus dem Jahr 2021 in Zeiten der Pandemie, wo Mitarbeiter erstmalig im Homeoffice beschäftigt sind zeigt auf, dass BGM-Angebote aufgrund der Pandemie kaum, bis gar nicht angeboten wurden. Budgetkürzungen durch Kurzarbeit oder auch die Corona-Regeln haben das BGM als Nebenrolle darstellen lassen. Die Handlungsfelder, die die Mitarbeiter im Homeoffice angesprochen haben, ist die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und AG. Auch dass ein neuer Führungsstil folgen

muss, da ein konventioneller Führungsstil im Homeoffice nicht so wie im Betrieb funktionieren kann, stellt ein Handlungsfeld dar. Außerdem wird zu wenig Wert auf psychische Erkrankungen seitens der Arbeitgeber gelegt.¹²⁵

Die durchgeführte Umfrage dieser Arbeit zeigt deutlich, dass die Handlungsfelder immer noch bestehen. Ebenfalls zeigt die Umfrage die Nachteile des Homeoffice, besonders die Gefährdung der Work-Life-Balance und die sich daraus ergebenden Folgen für die Mitarbeiter. Auch, dass Mitarbeiter im Homeoffice weniger Unterstützung vom Arbeitgeber bekommen als im Betrieb wird bemängelt. Hierbei wird die schlechte Kommunikation und die fehlende Unterstützung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes aufgezeigt. Darüber hinaus ist anzumerken, dass über psychische Belastungen seitens der Führungskräfte nicht angesprochen werden oder das BGM-Programme nicht im Homeoffice zum Einsatz kommen. Die Mehrheit, knapp 42,2 % können sich gar nicht vorstellen dauerhaft im Homeoffice beschäftigt zu sein. Lediglich 8,9 %, dies sind vier Teilnehmer, können sich vorstellen auf Dauer im Homeoffice zu arbeiten. Werden die Daten aus der Umfrage näher betrachtet, sind es ungefähr vier Teilnehmer, die eine gute Kommunikation zu den Führungskräften haben, Zugang zu BGM Angeboten bekommen und auch im Homeoffice sehr gut zurechtkommen, sowie die Unterstützung beim Aufbau des Arbeitsplatzes daheim bekommen.

Werden die Umfragen aus dem Jahr 2021 und die in dieser Ausarbeitung durchgeführte Umfrage gegenübergestellt, ist die Erkenntnis die gleiche, diesmal jedoch ohne Pandemieeinfluss. Das Arbeiten im Homeoffice ist durch die Pandemie beschleunigt worden und daher recht neu. Sowohl Führungskräfte als auch Arbeitnehmer stellen sich neuen Herausforderungen. Für das Arbeiten im Homeoffice werden Richtlinien benötigt, an die sich der Arbeitgeber halten muss. Die Gefährdungsbeurteilung gilt sowohl für den Arbeitsschutz als auch für den Gesundheitsschutz als wichtiger Bestandteil, um Risiken für Mitarbeiter im Homeoffice zu

¹²⁵ Vgl. Badura et. al. 2021, S. 114

erkennen und geeignete Maßnahmen zu treffen. Die durchgeführte Umfrage zeigt deutlich, dass zu 84 % keine Gefährdungsbeurteilung seitens der Arbeitgeber durchgeführt wurde. Bei der Mehrheit, bei denen eine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat, gibt es keine schriftliche Aufzeichnungen.

Die Umfrage zeigt auch auf, dass zu viel Flexibilität Mitarbeiter im Homeoffice negativ beeinflussen. Die Folgen sind daher Kopfschmerzen, Überanstrengung und Überstunden im Homeoffice, aber auch, dass die Arbeitnehmer im Homeoffice gestresster sind als im Betrieb. Zu derselben Erkenntnis ist auch der Fehlzeiten-Report 2019 der AOK gekommen.¹²⁶

Erste Ansätze, damit ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice funktioniert, ist das Anwenden von digitalen Gesundheitsanwendungen dank dem Präventionsgesetz. Dies ist eine Erleichterung für Unternehmen. Auch bei der Auswahl durch das DiGA-Verzeichnis kann die entsprechende Anwendung, die am besten passt, ausgewählt werden. Das dBGM unterstützt das klassische BGM, durch den Zugriff auf Gesundheitsinformation jederzeit und ortsunabhängig. Durch tägliche Einsicht des Gesundheitszustandes, welches Mitarbeiter erhalten, wird das Gesundheitsbewusstsein gesteigert.

Das dBGM greift bei den Hürden des BGM ein und sorgt für schnelle Erfolge in der Verhaltensänderung. Die Umfrage zeigt, dass Gesundheitportale und Smartwatches am häufigsten verwendet werden, dennoch verwendet ein Großteil, ca. 64 % keine dBGM-Instrumente. Auch hier ist die Verwendung von dBGM kritisch zu betrachten. Grund für die geringe Nutzung des dBGM sind die Nachteile, die dafür sprechen. Eines der größten Hürden des dBGM ist die Sicherheit der Daten, sowie der Datenschutz. Außerdem gibt es wenig gesetzliche Regelungen mit dem Umgang der Daten. Einige Instrumente haben eine Kontroll-Speicherfähigkeit wie tragbare Sensoren oder Plattformen. Diese Daten die von den Teilnehmern erfasst werden, sind nicht sicher. Es gibt keine offiziellen

¹²⁶ Vgl. AOK-Bundesverband GbR (Hrsg.) 2019 (Internet)

Vorschriften, wer Zugriff auf diese Daten hat und wie diese verwendet werden.¹²⁷

Eine weitere Herausforderung der digitalen Instrumente ist die Genauigkeit der erfassten Daten, sowie die Effektivität. Krankenkassen sind bereit, mehr Instrumente im digitalen Bereich bereitzustellen und zu nutzen, wenn Belege zur Effektivitätskontrolle stattfinden und der Zweck der Instrumente zugunsten der Versicherten belegt wird. Auch bei den Messergebnissen gibt es keine genauen Rahmenbedingungen bezüglich der Genauigkeit und der Qualität. Die falsche Datenerfassung führt zu Unsicherheiten bei den Nutzern und das macht die Wirksamkeitsprüfung umso komplizierter.¹²⁸

Das dBGM ist hilfreich für das BGM, dennoch sind hier Kontrollen durch Personen im BGM notwendig. Die Instrumente geben Gesundheitsratschläge, diese müssen in der Realität umgesetzt werden. Durch Personal, welches die Übungen überwacht und vor Ort unterstützt, wird die erfolgreiche Gesundheitsförderung maßgeblich unterstützt. Durch die Kombination von digitalem Angebot und den praktischen Anwendungen, werden mehr Personengruppen mit einbezogen. Unklar ist die Einsicht der Personendaten im Unternehmen und mit wem über diese Daten gesprochen werden darf. Es sind rechtliche Vorschriften notwendig, ob erfasste Daten weitergeleitet werden dürfen und welche Konsequenzen es dafür gibt. Des Weiteren s. o. werden Studien benötigt, die aufzeigen wie wirksam die Instrumente für die Gesundheitsförderung sind. Daneben sind auch wissenschaftliche Kontrollen dahingehend notwendig, zu überprüfen ob von dem Einsatz digitaler Instrumente eine Gesundheitsgefährdung ausgeht.

Es werden Richtlinien von der Forschung verlangt, für die Nutzung mit dBgm-Instrumenten. Die verschiedenen Instrumente haben unterschiedliche Folgen auf die Teilnehmer. Daher wird ein Leitfaden benötigt, der die richtige Anwendung und Ausführung darstellt. Anhand eines solchen

¹²⁷ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 26

¹²⁸ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 31

Leitfadens und der wissenschaftlichen Belege, haben die Beteiligten des BGMS die Möglichkeit angemessen, ökonomisch und planvoll zu agieren.¹²⁹

8 Resümee

Im Folgenden werden die in der Einleitung vorgestellten Fragestellungen aufgegriffen und ausführlich beantwortet sowie mit zukunftsorientierte innovative Handlungsempfehlungen verknüpft. Zunächst wurden die Konsequenzen des Arbeitens bei einer dauerhaften Beschäftigung im Homeoffice für das BGM betrachtet. Es ist von hoher Relevanz, die Mitarbeiter bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes daheim von Beginn an zu begleiten und die technischen Voraussetzungen zu ermöglichen. Somit findet eine Reduzierung der technischen Problematiken und die daraus resultierenden Missstände während der Arbeitszeit statt. Aufgrund der unscharfen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiter keine klar definierte Arbeitszeit wahrnehmen und eine mentale Trennung von der Arbeit nicht stattfindet.

Aufgrund der größeren Flexibilität die entsteht, können Arbeitnehmer ihren eigenen Zeitplan entwickeln und in ihrer eigenen Geschwindigkeit arbeiten. Dies könnte eine Gefährdung der psychischen Gesundheit nach sich ziehen. Die Fernarbeit führt zu einer sozialen Isolation, da die sozialen Interaktionen in der Arbeitsumgebung entfallen. Ferner können aus der Unmöglichkeit, sich mental von der Arbeit zu entfernen zusätzlicher Leistungsdruck, Stress, Einsamkeit und Schlafstörungen resultieren. Auch wenn die Verwaltungs- und organisatorischen Aufgaben mit hoher Effizienz ausgeführt werden können, herrscht oftmals eine stetig ansteigende Anzahl von Kommunikationsbarrieren innerhalb der Arbeitnehmer. Da sich die interpersonellen Kommunikationen auch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gravierend reduziert haben, entstehen Missinterpretationen von Werten und ein Rückgang des Vertrauens.

¹²⁹ Vgl. Matusiewicz/Kaiser 2017, S. 31

Um diese Folgen abzumildern ist es von hoher Signifikanz, Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter zu ergreifen. Dies ist mit regelmäßiger Arbeit, unabhängiger Kommunikation, Ausstattung von dBGM-Instrumenten, Ressourcen für die psychische Gesundheit, ergonomischen Bewertungen und Schulungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder durch das Balancieren des Umgangs mit Stress und Leistungsdruck möglich. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Homeoffice Arbeitnehmer engagiert unterstützt werden und sich mit der Kultur und den Werten des Unternehmens verbunden fühlen.

Eine kritische Hinterfragung des Arbeitgebers muss im Hinblick seines Führungsstils, seinem Umgang mit den Mitarbeitern und der Werteorientierung erfolgen. Denn die Schaffung eines vertrauensvollen und komfortablen Arbeitsumganges, sorgt für eine effizientere Arbeitsweise und führt zu erfolgreichen Resultaten. Durch den Entfall des Arbeitsweges und der Pendelzeit, ergibt sich eine Tendenz die gewonnene Zeit mit zusätzlichen Terminen für die Arbeit zu verplanen. Dies ist ein weiterer relevanter Faktor für die Beeinträchtigung der Work-Life-Balance durch eine stetig ansteigenden Arbeitsbelastung. Ein grundlegendes Hindernis für den Fortschritt des BGMs ist der unvorhergesehene Einbruch der Corona-Pandemie im Jahre 2020. Obwohl das Homeoffice eine positive Progression erfahren hat, wurde das BGM drastisch entschleunigt. Durch die Vernachlässigung der Gefährdungsbeurteilung, entwickelt sich eine Abnahme der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers während der Pandemie.

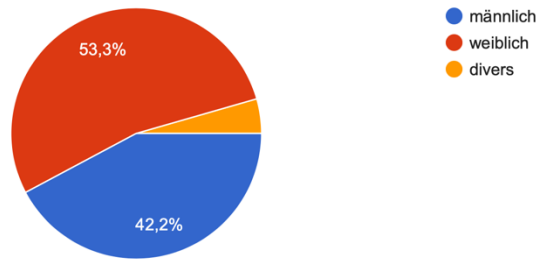
Anlässlich der ungelösten Problemfragen bezüglich des Datenschutzes und der Datensicherheit, ergibt sich eine bislang geringe Verwendung des dBGMs. Eine positive Folge des dBGMs stellen die finanziellen Vorteile seitens des Arbeitgebers dar. Durch die Reduzierung der Mitarbeiter im BGM und der unverbindlichen zeiteinsparenden Kommunikation der Informationen entstehen Kostenvergünstigungen. Hinsichtlich fehlender wissenschaftlicher Studien bezüglich der Thematik des dBGM-Instrumente, befinden sich Krankenkassen nicht in der Position eine Unterstützung anzubieten. Aufgrund des Präventionsgesetzes ist eine enorme

Steigerung der Gesundheitsförderung zu erwarten. Gesetzliche Krankenversicherungen stellen eine finanzielle Entlastung pro Versicherten zur Verfügung. Das DiGA-Verzeichnis ist ebenfalls ein Faktor von erheblicher Wichtigkeit, da die richtigen und geeigneten digitalen Gesundheitsanwendungen ermittelt werden. Um als Gesundheitsanwendung in das DiGA-Verzeichnis aufgenommen zu werden, werden streng geprüfte Sicherheitsprozesse der BfArM durchgeführt. Dadurch besteht die Möglichkeit, Preiserstattungen für die Gesundheitsanwendungen zu erhalten. Abschließend ist die Erwähnung der Maßnahmen für eine verbesserte Rechtsgrundlage auch bei der Nutzung von dBGM-Instrumenten als auch mit der Nutzung von IKT von immens hoher Signifikanz, da somit vermehrte Krankheitsausfälle vermieden, Belastungen gesenkt und die Beständigkeit des Homeoffice bis zum Rentenalter ermöglicht werden kann.

Anhang I: Umfrage zu den Konsequenzen des Arbeitens im Homeoffice

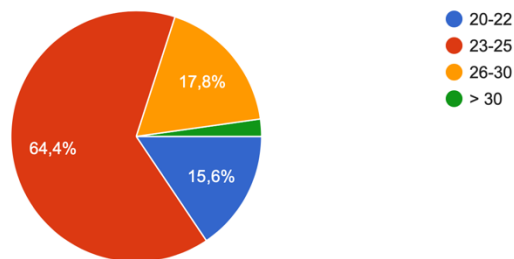
Welches Geschlecht ordnen Sie sich zu?

45 Antworten



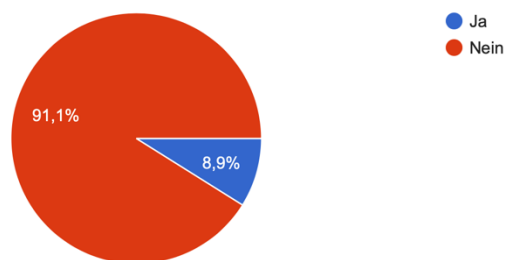
Ordnen Sie sich Ihrem Alter zu!

45 Antworten



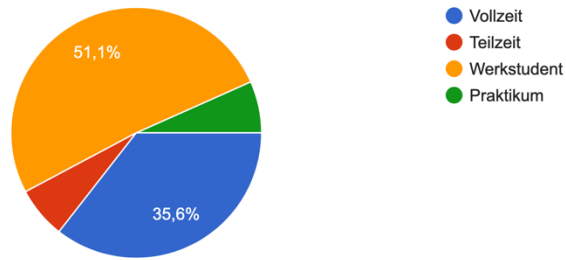
Haben Sie Kinder?

45 Antworten



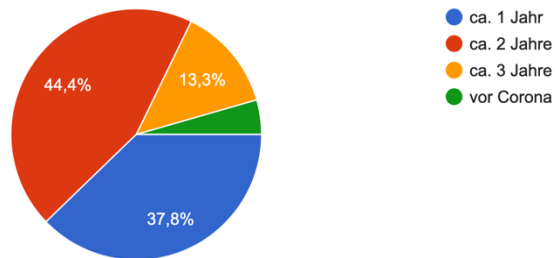
Welches Beschäftigungsverhältnis liegt aktuell vor?

45 Antworten



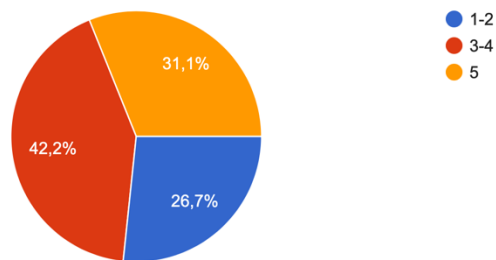
Wie lange sind Sie schon im Homeoffice beschäftigt?

45 Antworten



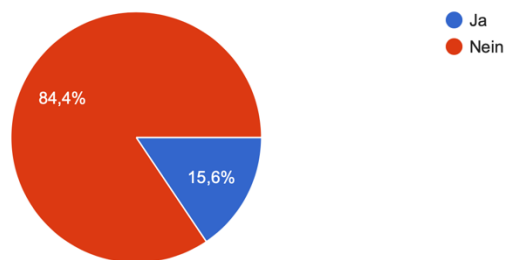
Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie im Homeoffice?

45 Antworten



Hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung für deinen Arbeitsplatz durchgeführt?

45 Antworten



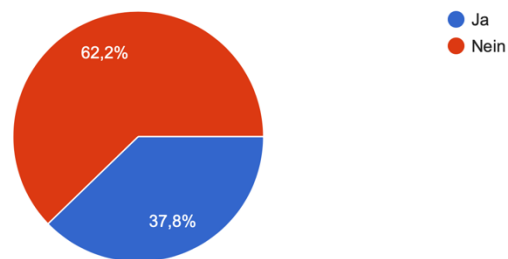
In welcher Form erfolgte die Gefährdungsbeurteilung?

7 Antworten

mündlich
Mündlich
schriftlich
per mail
Befragung
Mündliche Befragung
Online

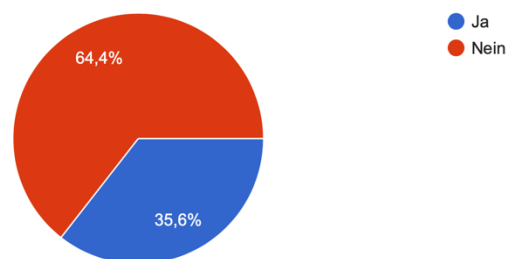
Wurden Sie bei der Einrichtung und Ausstattung Ihres Büros / Schreibtisches (Kommunikationsmedien bspw. Laptop) Zuhause von Ihrem Arbeitgeber unterstützt?

45 Antworten



Waren oder sind digitale Instrumente aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement in deinem Homeoffice bekannt? (z.B. Smart Watches, Zugang zu Gesundheitsportalen etc.)

45 Antworten



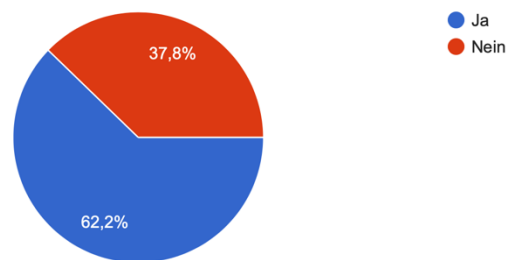
Welche nutzen Sie oder werden von Ihrer Firma angeboten?

16 Antworten

Gesundheitsportale
smart watches
Smart Watches
Fitnessstudio Angebot
Barmer Fitness Angebot
Gesudheitsportal
höhenverstellbare Schreibtisch
Smart Watch
SmartWatch, App von meiner Krankenkasse (falls das dazu zählt)

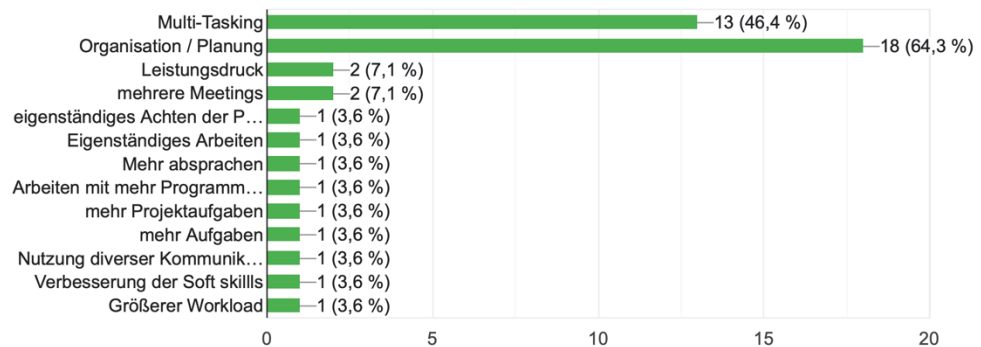
Sind die Arbeitsanforderungen im Homeoffice gestiegen?

45 Antworten



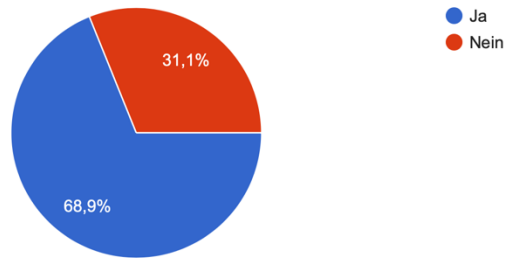
Welche Arbeitsanforderungen sind gestiegen?

28 Antworten



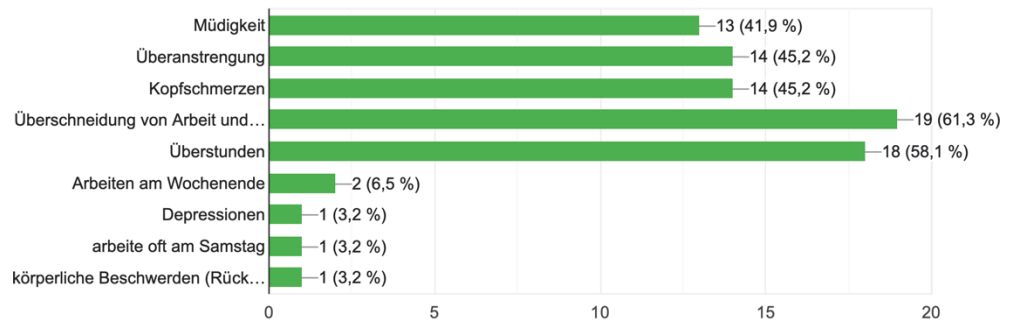
Verspüren Sie durch zu viel Flexibilität im Homeoffice mehr Stress als im Betrieb?

45 Antworten



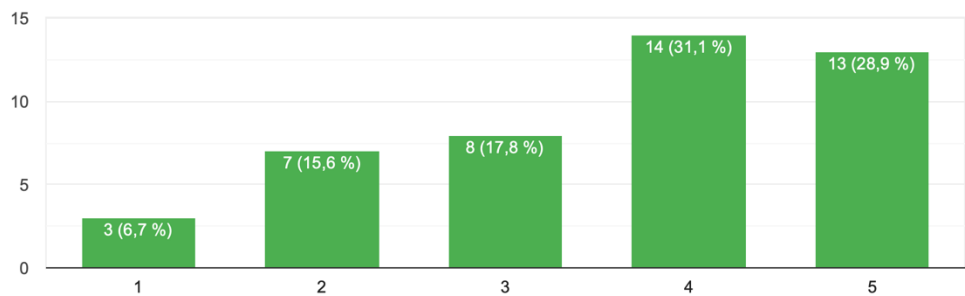
Welche Folgen verspüren Sie durch die Flexibilität?

31 Antworten



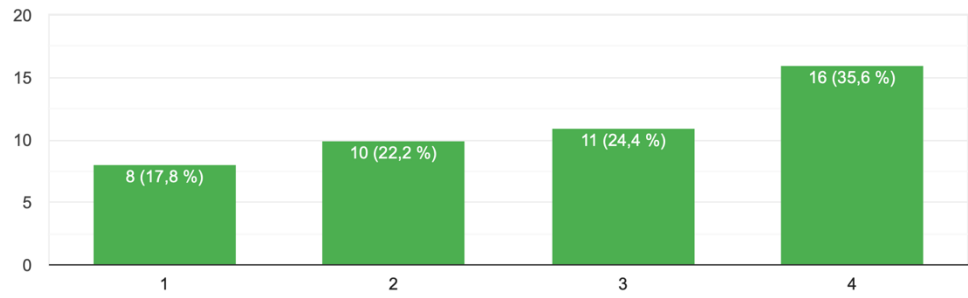
Haben Sie das Gefühl, im Homeoffice ständig erreichbar sein zu müssen?

45 Antworten



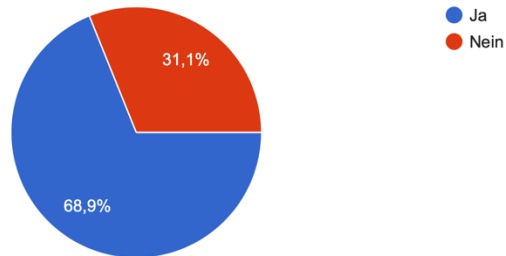
Wie schwierig fällt Ihnen das Abschalten im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb?

45 Antworten



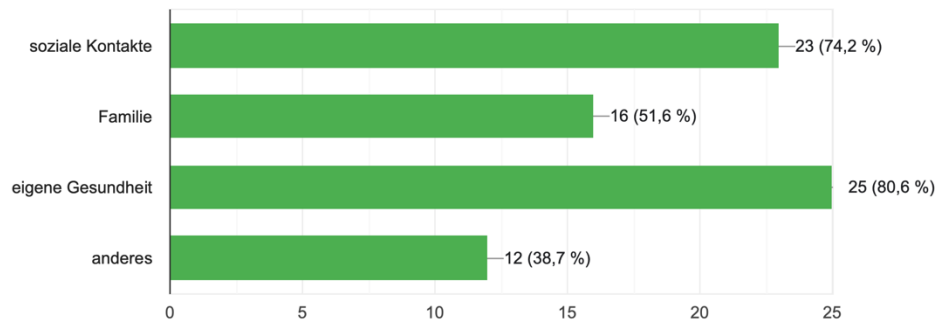
Verspüren Sie durch eine längere Zeit im Homeoffice eine Gefährdung ihrer Work-Life Balance?

45 Antworten



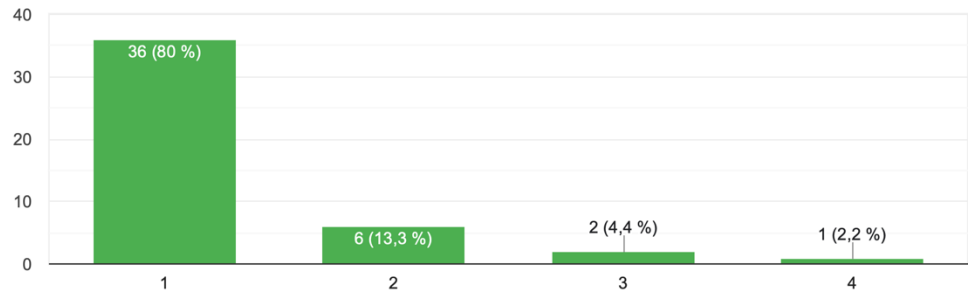
In welchen Lebensbereichen merken Sie es?

31 Antworten



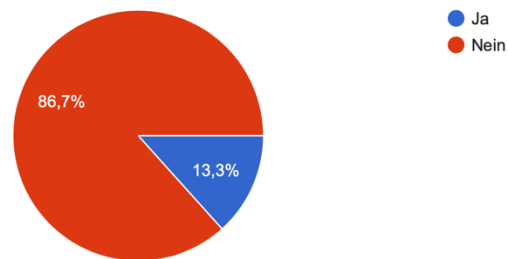
Wie sehr wurden oder werden psychische / physische Belastungen im Homeoffice von Ihren Führungskräften thematisiert?

45 Antworten



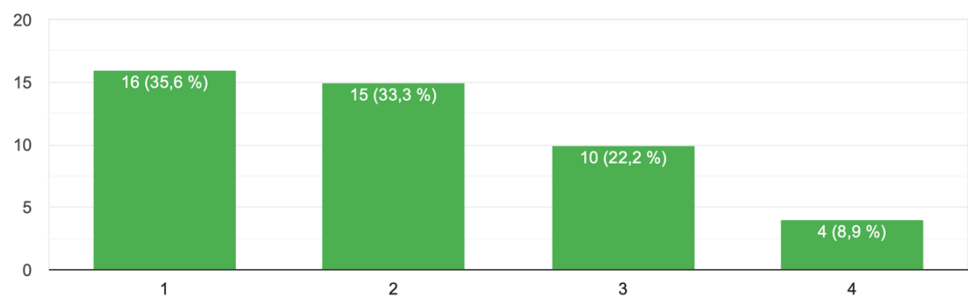
Wurden oder werden Präventionsprogramme / Gesundheitsförderungen in Ihrem Homeoffice von Ihrem BGM angeboten?

45 Antworten



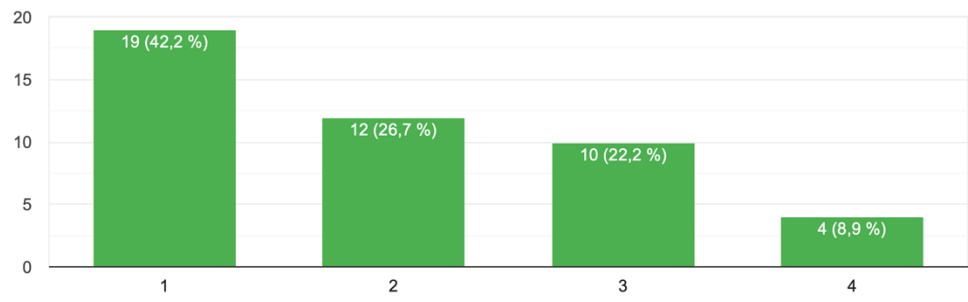
Verspüren Sie eine Verschlechterung der Kommunikation seitens der Führungskräfte im Homeoffice als im Betrieb?

45 Antworten



Können Sie sich vorstellen nur im Homeoffice zu arbeiten?

45 Antworten



Literatur- und Quellenverzeichnis

- AOK-Bundesverband GbR (Hrsg.) (2019): Fehlzeiten-Report 2019: Zufrieden im Homeoffice, aber stärker psychisch belastet, https://www.aok-bv.de/presse/medienservice/ratgeber/index_22687.html. Zuletzt geprüft am 02.03.2023
- Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Meyer, M. (2021): Fehlzeiten-Report 2021: Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie, Berlin
- Beck, R. (2019): Home-Office: Erfolgreich von zu Hause arbeiten, Paderborn
- BfGA Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH (Hrsg.) (2023): Bildschirmarbeitsplatz – Definition, <https://www.bfga.de/arbeitsschutz-lexikon-von-a-bis-z/fachbegriffe-a-b/bildschirmarbeitsplatz-fachbegriff/>. Zuletzt geprüft am 09.03.2023
- Bundesministerium für Gesundheit (2019): Präventionsgesetz, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praeventionsgesetz.html>. Zuletzt geprüft am 20.03.2023
- Döring, N. (2022): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, Berlin
- Fromm, T. (2023): Home-Office: Was Unternehmen tun müssen, damit man ins Büro kommt, <https://www.sueddeutsche.de/politik/home-office-buero-anders-unternehmer-arbeitskraefte-1.5739653>. Zuletzt geprüft am 20.03.2023

- Hohenstatt, K./Sittard, U./Deringer, F. B. (2021): Arbeitsrecht in Zeiten von Corona: Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte, 2. Aufl., München
- Lux, T./Köberlein-Neu, J./Müller-Mielitz, S. (2022): E-Health-Ökonomie II: Evaluation und Implementierung, Wiesbaden
- Matusiewicz, D./Kaiser, L. (2017): Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement: Theorie und Praxis, Wiesbaden
- Matusiewicz, D./Kardys, C./Nürnberg, V. (2020): Betriebliches Gesundheitsmanagement: analog und digital, Berlin
- Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten: Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen, <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>. Zuletzt geprüft am 16.03.2023

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form im Rahmen einer anderen Prüfung noch nicht vorgelegt worden.

Wolfsburg, den 05.04.2023

Ort, Datum



Unterschrift