



Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer flexiblen digitalisierten Arbeitswelt

Bachelorarbeit

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

im Studiengang

Management im Gesundheitswesen

Erstprüfer/in: Prof. Dr. N. Stübiger

Zweitprüfer/in: F. Sheshivari LL.B

Name: Sarah Lampe

Braunschweig, den 24.05.2023

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	VI
Gender-Hinweis	VII
1 Einleitung	8
1.1 Problemstellung	8
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	9
2 Theoretischer Hintergrund	11
2.1 Arbeit 4.0 – Die Digitalisierung der Arbeitswelt.....	11
2.2 Flexible Beschäftigungsformen.....	14
2.2.1 Telearbeit/Homeoffice.....	15
2.2.2 Mobile Telearbeit / Mobiles Arbeiten.....	18
2.3 Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten	19
2.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz	26
2.4.1 Arbeitsschutz 4.0 - Anpassung an eine digitalisierte Arbeitswelt	26
2.4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	27
2.4.3 Technischer und sozialer Arbeitsschutz	28
2.4.4 Gestaltung der Arbeit mit BGM und Arbeitsschutz.....	37
3 Empirische Befragung - Gesundheitliche Auswirkungen von flexiblen Arbeitsformen.....	40
3.1 Methodisches Vorgehen	40
3.2 Erhebungsinstrument.....	40
3.3 Stichprobe.....	44
3.4 Ergebnisse.....	47
4 Diskussion.....	57
5 Schlussbetrachtung mit Empfehlungen für Arbeitgeber	62

Literatur und Quellenverzeichnis	64
Anhang I: Fragebogen	66
Anhang II: Altersdurchschnitt	77
Anhang III: Beschäftigungsform	78
Anhang IV: Führungsposition	79
Anhang V: Kreuztabelle separates Arbeitszimmer und Unterbrechungen	80
Anhang VI: Kreuztabelle separates Arbeitszimmer und Verschwimmen von Grenzen	81
Anhang VII: Wünsche nach Maßnahmen.....	82
Ehrenwörtliche Erklärung	83

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ArbMedVV	Arbeitsmedizinischen Verordnung
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BEM	Betriebliches Eingliederung Management
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BKK	Betriebs-Kranken-Kasse
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
COVID	Corona Virus Disease
DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
GBP	Gefährdungsbeurteilung mit Fokus auf psychische Belastungen
GDA	Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie
GG	Grundgesetz
IfSG	Infektionsschutzgesetz
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IT	Informationstechnik
IuK	Informations- und Kommunikationstechnologien
MEgA	Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von Morgen

Nr.	Nummer
SGB VII	Siebte Buch Sozialgesetzbuch
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannte
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences, Statistik- und Analyse-Software

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Körperliche Beschwerden von Beschäftigten der Bundesbehörde	23
Abbildung 2: Geschlechterverhältnis	45
Abbildung 3: Altersverteilung	45
Abbildung 4: Erreichbarkeit	48
Abbildung 5: Unterbrechungen	49
Abbildung 6: Work-Life-Balance	50
Abbildung 7: Technische Arbeitsmittel	51
Abbildung 8: Körperliche Belastungen	52
Abbildung 9: Wunsch nach (mehr) Maßnahmen	53
Abbildung 10: Zufriedenheit und flexible Zeitgestaltung	54
Abbildung 11: Vergleich zwischen Betrieb und Homeoffice	55
Abbildung 12: Selbstorganisation, Motivation und unterstützende Angebote ..	56
Tabelle 1: Vor- und Nachteile von Homeoffice	18
Tabelle 2: Überblick Stichprobe	44
Tabelle 3: Familienstand der Befragten	46

Gender-Hinweis

In der vorliegenden Arbeit wird darauf verzichtet, bei Personenbezeichnungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Die männliche Form gilt in allen Fällen, in denen dies nicht explizit ausgeschlossen wird, für beide Geschlechter.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales nutzen bereits 83 % der Beschäftigten digitale Technologien am Arbeitsplatz.¹

Besonders im Zuge der globalen COVID-19-Pandemie hat sich die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien als bedeutende Schlüsseltechnologie erwiesen. In diesem Kontext wurde im Januar 2021 die „Homeoffice-Pflicht“ eingeführt, die Arbeitgeber verpflichtet hat, Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprachen.² Dies führte dazu, dass Unternehmen gezwungen waren, traditionelle Arbeitsstrukturen aufzugeben und vermehrt auf digitales, räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten zurückzugreifen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Im Jahr 2021 arbeitete demnach mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22,7 %) regelmäßig mobil oder im Homeoffice.³

Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsformen tragen dabei zunehmend die Verantwortung, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen und ihre Arbeitsabläufe eigenständig zu organisieren.⁴ Die sich verändernden Arbeitsanforderungen führen zu einem unterschiedlichen Belastungsspektrum, welches sich wiederum auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken kann.⁵

Daraus ergibt sich die Herausforderung für Arbeitgeber, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesen modernen Arbeitsformen so zu gestalten, dass für den Beschäftigten keine erhöhten gesundheitlichen Risiken entstehen.⁶

¹ Vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2015), S. 6.

² Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 4.

³ Vgl. Knieps/Pfaff (2021), S. 69.

⁴ Vgl. Wollert (2022), S. 29.

⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022), S. 198.

⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) In Zusammenarbeit mit der (o.J.), S. 199.

Angesichts der aktuellen Corona-Krise, des demografischen Wandels, der steigenden Altersstruktur und des Fachkräftemangels gewinnt der Schutz von Arbeitnehmern in Bezug auf Arbeit und Gesundheit zunehmend an Bedeutung. Im Hinblick auf die aktuelle Bedeutung der Arbeitnehmer als entscheidende Ressource im Unternehmen ist es von großer Relevanz, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in einer modernen Arbeitswelt kontinuierlich zu fördern. Vor diesem Hintergrund widmet sich diese Arbeit der Untersuchung folgender Forschungsfrage: „Wie beeinflussen digitale flexible Arbeitsformen den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten?“. Mit den gewonnenen Ergebnissen soll diese Arbeit dazu beitragen, das Verständnis für Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt zu vertiefen und praxisrelevante Erkenntnisse für eine effektive Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit

Das Ziel dieser Bachelorarbeit besteht darin, die aktuellen Einflussfaktoren und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten in flexiblen Arbeitsformen analysieren und die damit verbundenen Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aufzeigen.

Durch eine empirische Onlinebefragung werden Daten zum Gesundheitsempfinden und zu den aktuellen Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in flexiblen Beschäftigungsformen erhoben, analysiert und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Befragung liefern Erkenntnisse darüber, welche Einflussfaktoren wahrgenommen werden und wie sie sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer auswirken.

Basierend auf einer umfassenden Literaturanalyse und der Auswertung der Umfrageergebnisse soll in dieser Arbeit untersucht werden, ob die Arbeit im Homeoffice positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten hat, beispielsweise durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem wird die Annahme untersucht, dass veränderte Arbeitsbedingungen zu einem erhöhten Stressrisiko beitragen und somit die Gefahr von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz besteht.

Darüber hinaus werden in dieser Thesis die geltenden gesetzlichen Bestimmungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in flexiblen Beschäftigungsformen anhand einer umfassenden Literaturrecherche analysiert und vorgestellt. Dabei liegt der Fokus darauf, zu untersuchen, ob die Umsetzung dieser gesetzlichen Maßnahmen dazu beiträgt, die aktuellen Risiken und potenziellen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice zu minimieren.

Im Rahmen der Arbeit werden demnach die bestehenden Einflussfaktoren auf Arbeitnehmer analysiert und den Verpflichtungen der Arbeitgeber im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenübergestellt. Die Ergebnisse sollen Unternehmen dabei unterstützen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten in einer digitalisierten Arbeitswelt zu gewährleisten.

Aufbau der Arbeit:

Die Arbeit unterteilt sich grob in zwei Abschnitte: Der erste Abschnitt bildet den theoretischen Rahmen und überprüft aktuelle Literatur. Dabei werden die vier Themenbereiche Arbeit 4.0, flexible Beschäftigungsformen, Auswirkung von digitalen, flexiblen Beschäftigungsformen auf die Gesundheit sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz näher betrachtet.

Das Kapitel beginnt mit der Darstellung der Entwicklung der Arbeitswelt im Kontext von Digitalisierung und Arbeit 4.0. um das Verständnis für die aktuellen Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es bildet die Grundlage für die Zusammenhänge dieser Arbeit und ist stark verknüpft mit allen weiteren folgenden Kapiteln.

Das folgende Kapitel konzentriert sich auf ortsflexible Beschäftigungsformen, die eng mit der Digitalisierung und den Herausforderungen von Arbeit 4.0 verbunden sind. Es werden Telearbeit, Homeoffice und mobile Arbeitsformen näher erläutert und in Bezug auf ihre Begrifflichkeit und Zusammenhänge untersucht.

Daraufhin wird im nächsten Kapitel anhand bestehender Literatur die Auswirkung der Digitalisierung und flexibler Beschäftigungsformen auf die Gesundheit von Beschäftigten untersucht.

Folgend werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der digitalisierten Arbeitswelt analysiert. Es werden relevante Regelungen und Verordnungen für flexible Beschäftigungsformen erläutert. Darüber hinaus werden Strategien und Maßnahmen untersucht, die Unternehmen ergreifen können, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter im Homeoffice und bei der Nutzung digitaler Technologien zu fördern. Technische, soziale und organisatorische Aspekte werden dabei berücksichtigt.

Im zweiten Abschnitt der Arbeit wird die eigene empirische Untersuchung beschrieben. Dabei werden die Ergebnisse der durchgeführten Online-Befragung ausgewertet und die wichtigsten Erkenntnisse herausgearbeitet und dargelegt. Zudem werden Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber aus den Ergebnissen abgeleitet und ein Fazit gezogen. Ein Ausblick in die Zukunft rundet diesen Abschnitt ab.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Arbeit 4.0 – Die Digitalisierung der Arbeitswelt

Der Begriff Arbeit 4.0 beschreibt ein zukunftsweisendes Konzept, das auf Vernetzung, Digitalisierung und Flexibilität aufbaut und als neues Leitbild für die Arbeitswelt betrachtet wird. Es beschreibt eine tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt und geht über die industrielle Revolution hinaus. Arbeit 4.0 bietet neue Perspektiven und Gestaltungschancen für die Arbeit der Zukunft und knüpft an die aktuelle Diskussion über die vierte industrielle Revolution. (Industrie 4.0) an. Im Fokus steht dabei nicht nur der industrielle Sektor, sondern die gesamte Arbeitswelt mit all ihren Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen.⁷

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und unsere Gesellschaft grundlegend. Der Begriff „Digitalisierung“ bezieht sich heute nicht mehr nur auf die Umwandlung von analoge in digitale Formate, sondern vielmehr auf die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) in allen Bereichen unseres Lebens.

⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022), S. 189.

Dieser Prozess setzt eine langjährige Entwicklung fort, welcher die Mechanisierung, Technisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt umfasst.⁸ Im Laufe der Geschichte hat sich unsere Gesellschaft von einer agrarischen zu einer industriellen Gesellschaft entwickelt.

Aktuell wird dagegen ein klarer Trend hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft beobachtet. Dieser Strukturwandel wurde durch Globalisierung und steigenden Wettbewerbsdruck vorangetrieben, was zu einer Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen führte. Dies bringt neue Herausforderungen mit sich, wie die Koordination von verschiedenen Sprachen und Kulturen, sowie die verstärkte Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse, was vermehrt geistige und interaktive Tätigkeiten erfordert.⁹ Besonders infolge der COVID-19-Pandemie hat die Digitalisierung in den letzten Jahren, welche lange Zeit besonders in Deutschland nur langsam Fortschritte gemacht hat, in vielen Bereichen einen Beschleunigungseffekt ausgelöst.¹⁰

Durch den Einsatz von IuK ist eine schnelle Verbreitung von Informationen möglich. Zudem ermöglicht sie Vorteile in Form einer verbesserten Zusammenarbeit und Koordination, sowie einem höheren Grad an Flexibilität, ortsunabhängig zu arbeiten. Arbeitnehmer können dadurch ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort flexibler gestalten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und die Work-Life-Balance verbessert. Laut einer Umfrage des BKK Dachverbands im Jahr 2017 gaben 40 % der Mitarbeiter an, dass sie durch die Digitalisierung ihre Aufgaben schneller erledigen und sogar mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen können. Dies verdeutlicht den positiven Effekt der Digitalisierung auf die Effizienz und Produktivität von Unternehmen.¹¹

Viele Beschäftigte sind auf den Einsatz von Technik im Arbeitsalltag angewiesen, um ihre Arbeit effektiv erledigen zu können. Dabei stehen sie vor der Herausforderung, ihre kognitiven Fähigkeiten stetig dahingehend zu verbessern und anzupassen, um den aktuellen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden.

⁸ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 28.

⁹ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 276.

¹⁰ Vgl. Breyer-Mayländer u. a. (2022), S. 67.

¹¹ Vgl. Matusiewicz u. a. (2018), S. 17.

Infolgedessen sind im Zuge des Wandels wachsende Qualifikationsanforderungen zu beobachten. Einfache und Hilfstätigkeiten sowie Tätigkeiten, die mittlere Qualifikationsniveaus erfordern, sind im Rückzug, während hochqualifizierte Tätigkeiten und Tätigkeiten mit Führungsverantwortung zunehmen.¹²

Eine weitere Herausforderung ist der Umgang mit der Flut digitaler Informationen. Dies kann mit hohem Termin- und Leistungsdruck, Unterbrechungen sowie der Notwendigkeit einhergehen, verschiedene Arbeitsprozesse gleichzeitig oder schnellstmöglich zu bearbeiten. Dabei spielen Ressourcen wie die soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten sowie eine als fair empfundene Verteilung der Arbeit eine wichtige Rolle. Diese Einflüsse können dazu beitragen, dass die Wahrnehmung der Informationsüberflutung weniger intensiv wahrgenommen wird.¹³

Die ortsflexible Arbeitssituation zeigt zudem eine Verdichtung der Arbeit, insbesondere bei Videokonferenzen, die in enger zeitlicher Abfolge stattfinden oder sogar parallel ablaufen. Eine Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom aus dem Jahr 2021 ergab, dass Beschäftigte im Homeoffice mittlerweile im Durchschnitt acht Videokonferenzen pro Tag abhalten. Obwohl es anfänglich Bedenken gab, dass Arbeit auf Distanz zu einem Produktivitätsrückgang führen könnte, hat sich dies im Laufe der Pandemie relativiert. Eine Studie des Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation zeigt, dass für die Hälfte der Befragten die Produktivität während der Pandemie gleichgeblieben ist und für mehr als ein Drittel sogar gestiegen ist. Dies könnte auf eine erhöhte Arbeitszeitintensivierung hinweisen.¹⁴

Seit Beginn des neuen Jahrtausends hat die Arbeitswelt in Deutschland umfassende Veränderungen erfahren. Dazu zählen Herausforderungen wie der demografische Wandel, der zu einer älteren Belegschaft führt. Gleichzeitig gibt es einen Mangel an Fachkräften, was zu einem reduzierten Personalbestand führt. Dies führt zu steigenden Arbeitsbelastungen, insbesondere bei beschleunigten und komplexen Veränderungsprozessen.

¹² Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 315.

¹³ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 14.

¹⁴ Vgl. Knieps/Pfaff (2021), S. 242.

Hinzu kommt die Digitalisierung, welche mit neuen Arbeitsformen, wie beispielsweise mobilem Arbeiten, einhergeht und Themen wie ständige Erreichbarkeit, Informationsüberflutung und Entgrenzung der Arbeit aufwirft. Diese Entwicklungen haben in den letzten Jahren zu einem Anstieg der psychischen Erkrankungen bei Arbeitnehmern geführt.¹⁵

Aufgrund der globalen Märkte und internationalen Wettbewerbsfähigkeit wächst in Deutschland der Wunsch nach mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitsraum, -zeit und Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses.¹⁶ Durch die Digitalisierung ist es heutzutage leichter möglich, von überall und zu jeder Zeit zu arbeiten. Allerdings hat diese Flexibilität auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten, da die Erwartungen, immer erreichbar und verfügbar zu sein, steigen. Gleichzeitig eröffnen sich im Zuge der Digitalisierung neue Möglichkeiten zur Überwachung, wodurch der Datenschutz in der Arbeitswelt immer wichtiger wird.¹⁷

2.2 Flexible Beschäftigungsformen

Es gibt eine Vielzahl von flexiblen Beschäftigungsformen, die von verschiedenen Merkmalen und Anforderungen abhängig sind, meist sind sie örtlich oder zeitlich bedingt. In dieser Arbeit wird speziell auf ortsunabhängige flexible Arbeitsformen eingegangen. Demzufolge werden die Arbeitsformen Telearbeit, Homeoffice und mobile Arbeit näher beleuchtet und die Unterschiede deutlich gemacht. Der Begriff „flexible Beschäftigungsformen“, der vermehrt in dieser Arbeit verwendet wird, umfasst ausschließlich diese erläuterten Arbeitsformen. Allerdings liegt, aufgrund der fließenden Grenzen, das Hauptaugenmerk dieser Arbeit vermehrt auf dem Homeoffice.

¹⁵ Vgl. Matusiewicz u. a. (2018), S. 437.

¹⁶ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 276.

¹⁷ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 14.

2.2.1 Telearbeit/Homeoffice

In rechtlicher Hinsicht wird der Begriff „Telearbeitnehmer“ für Personen verwendet, die von zu Hause aus arbeiten, was in der Umgangssprache auch häufig als Homeoffice-Arbeit bezeichnet wird.¹⁸ In der rechtlichen Diskussion werden beide Begriffe häufig synonym verwendet, da sie verdeutlichen sollen, dass der Arbeitsort nicht der betrieblich zugewiesene Arbeitsplatz ist.¹⁹

Der Begriff Telearbeit beschreibt die Ausübung von Arbeit an einem Ort, der sich räumlich von der Betriebsstätte entfernt befindet. Der Wortbestandteil „Tele-“ im Terminus bedeutet „fern“ oder „weit“. Im Gegensatz dazu ist der englische Begriff „Homeoffice“ eindeutig und vermittelt, dass der Arbeitsplatz nun im eigenen Zuhause eingerichtet wurde.²⁰

Telearbeit wird in der Regel in drei Formen unterteilt: ausschließliche, alternierende und gelegentliche Arbeit von zu Hause aus.²¹

Bei ausschließlicher Telearbeit erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ausschließlich von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz innerhalb der Wohnung und außerhalb der Betriebsstätte. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird diese Form auch als „ausschließliches Homeoffice“ bezeichnet, obwohl der gesetzlich bevorzugte Begriff „Telearbeitsplatz“ gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV lautet. Arbeitnehmer arbeiten dabei ausschließlich von zu Hause aus und haben keinen Arbeitsplatz in der Betriebsstätte. Dabei handelt es sich beispielsweise oft um Vertriebsmitarbeiter, die ein Vertriebsgebiet im Umfeld ihres Wohnortes betreuen.

Alternierende Telearbeit bezeichnet eine Form der Arbeit, bei der die Arbeitsleistung teilweise in der Betriebsstätte und teilweise am häuslichen Arbeitsplatz erbracht wird. Umgangssprachlich wird dafür häufig der Begriff Homeoffice verwendet.²²

¹⁸ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 235.

¹⁹ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 230.

²⁰ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 230.

²¹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 2.

²² Vgl. Müller (2022), S. 25.

In der Regel wird die Möglichkeit für Arbeitnehmer, an bestimmten Arbeitstagen von zu Hause aus zu arbeiten, im Interesse des Arbeitnehmers abgestimmt. Unternehmen bieten alternierende Homeoffice-Arbeit hauptsächlich an, um die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu erhöhen und um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, die aufgrund von Kinderbetreuung oder anderen Gründen auf flexible Arbeitsmöglichkeiten angewiesen sind.

Arbeitnehmer, die gelegentlich im Homeoffice arbeiten, haben in der Regel einen festen Arbeitsplatz in der Betriebsstätte. Oft sind die Gründe dafür anlassbezogene Sonderwünsche der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber berücksichtigt, oder der Beschäftigte leistet außerhalb seiner regulären Arbeitszeit Mehrarbeit von zu Hause.²³

Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, war insbesondere im Bereich Marketing und Vertrieb weit verbreitet. Vor allem größere Unternehmen waren hier Vorreiter. Es zeigt sich zudem, dass Führungskräfte im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Führungsverantwortung diese Option deutlich häufiger nutzen können.²⁴

Durch die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehenden Infektionsschutzmaßnahmen hat die Arbeit im Homeoffice stark zugenommen und wird mittlerweile in vielen Berufen als eine geeignete Alternative betrachtet.²⁵ Diese unvorhergesehene Situation hat Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen dazu gezwungen, sich auf neue Technologien und Formen der Zusammenarbeit einzulassen.²⁶ Die Digitalisierung ermöglicht es, dass ein immer größerer Anteil der Tätigkeiten im Homeoffice erledigt werden kann, die Tendenz ist hier weiterhin steigend.²⁷ Vor der Pandemie im Jahr 2020 arbeiteten laut Erwerbspersonenbefragung der HBS lediglich 17 % der Befragten überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice oder an wechselnden Arbeitsorten.

²³ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 3.

²⁴ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 4.

²⁵ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 3.

²⁶ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 229.

²⁷ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 3.

Während des Lockdowns im Jahr 2021 stieg dieser Anteil auf über 40 % an, was mehr als eine Verdopplung der Anzahl von Arbeitnehmern im Homeoffice bedeutet.²⁸

Die Arbeit im Homeoffice bietet verschiedene Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (siehe Tabelle 1). Ein Vorteil für Arbeitnehmer besteht darin, dass sie Zeit und Kosten durch den Wegfall von Pendelzeiten sparen können, was eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht. Zudem kann es Arbeitnehmern, die erkrankt oder behindert sind, die Chance geben, weiterhin beschäftigt zu bleiben.²⁹ können von der Einführung von Homeoffice profitieren, indem sie die Mitarbeiterzufriedenheit steigern, qualifizierte Mitarbeiter halten und Büroflächen sowie Kosten einsparen können.³⁰ Weiterhin zeigen Statistiken, dass Homeoffice-Modelle die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen können, besonders bei jüngeren Mitarbeitergenerationen, die vermehrt eine bessere Work-Life-Balance fordern.

Obwohl Arbeits- und Arbeitspsychologen Homeoffice positiv bewerten, gibt es auch Bedenken. Diese beinhalten eine mögliche Entgrenzung der Arbeit und Selbstausschöpfung.³¹ Es besteht auch das Risiko, dass Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Privatleben aufrechtzuerhalten. Insbesondere Frauen, die im Homeoffice arbeiten und häufig unbezahlte Pflegearbeit oder Kinderbetreuung übernehmen, können zusätzlich belastet sein.³² Unternehmen sehen auch Nachteile in der erschwerten Arbeitsabstimmung und Überwachung von Arbeitnehmern sowie in einer möglichen Entfernung aus dem betrieblichen Sozialgefüge. Einige Arbeitnehmer könnten Schwierigkeiten haben, sich selbstständig im Homeoffice zu organisieren, um strukturiert und ablenkungsfrei zu arbeiten.³³

²⁸ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 230.

²⁹ Vgl. Müller (2022), S. 26.

³⁰ Vgl. Müller (2022), S. 27.

³¹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 3.

³² Vgl. Breyer-Mayländer u. a. (2022), S. 12 f.

³³ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 3.

Tabelle 1: Vor- und Nachteile von Homeoffice³⁴

	Vorteile	Nachteile
Arbeitnehmer	Zeit- und Kosteneinsparung durch Wegfall von Pendelzeiten	Einschränkungen bei der informellen Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Schwierige Trennung von Arbeitszeit und Privatleben
	Weiterbeschäftigung bei Umzug oder Krankheit	Soziale Isolation durch fehlenden Kontakt mit Kollegen
	Flexibilität bei Arbeitszeitgestaltung	
Arbeitgeber	Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung	Entfernung aus dem betrieblichen Sozialgefüge
	Effizienz- und Produktivitätssteigerung	Schwierigkeiten einiger Arbeitnehmer bei selbstständiger Organisation und strukturiertem Arbeiten im Homeoffice
	Einsparung von Büroflächen und -kosten	Erschwerte Arbeitsabstimmung und Überwachung von Arbeitnehmern durch Unternehmen

2.2.2 Mobile Telearbeit / Mobiles Arbeiten

Mobile Arbeit bezieht sich auf eine Tätigkeit, die der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte an verschiedenen Orten ausübt, wie zum Beispiel auf Reisen, im Zug, bei Kunden oder im Hotel. Diese Orte können entweder vom Arbeitnehmer selbst oder in Absprache mit dem Arbeitgeber ausgewählt werden. Die Arbeit im Homeoffice wird oft als eine Form der mobilen Arbeit betrachtet³⁵ und arbeitsschutzrechtlich identisch behandelt, sobald der Arbeitsplatz zwischen verschiedenen Orten wechselt, wie beispielsweise zwischen dem häuslichen und betrieblichen Arbeitsplatz.³⁶

³⁴ Eigene Darstellung

³⁵ Vgl. Müller (2022), S. 26.

³⁶ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 9.

Sobald Beschäftigte mobile Endgeräte nutzen und für mindestens zehn Stunden pro Woche an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder ihrer Wohnung arbeiten, gilt die Tätigkeit als mobile Arbeit.³⁷

Traditionell war mobile Arbeit vorwiegend für Berufe reserviert, die auf Reisen waren und mobil arbeiten mussten, um ihre Arbeit bei Kunden oder Lieferanten zu erledigen. Jedoch ermöglichen Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie heute, dass ein größerer Teil der Arbeit von überall erledigt werden kann. Dies führt dazu, dass der Arbeitsort weniger wichtig wird und die Mobilität der Arbeit eine Unabhängigkeit vom Arbeitsort ermöglicht, an dem die Arbeitsergebnisse benötigt werden.³⁸ Obwohl mobiles Arbeiten aus Effizienz-, Datenschutz- und Arbeitsschutzgründen normalerweise als zweite Wahl betrachtet wird, erlauben einige kleine Unternehmen im Start-up-Bereich häufig ihren Arbeitnehmern die freie Wahl des Arbeitsortes.³⁹ Die Durchführung von mobilem Arbeiten wird jedoch selten von Unternehmen einheitlich festgelegt. Die Arbeitszeit, ihre Erfassung und welche Tätigkeiten als Arbeitszeit gelten, werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen den Parteien vereinbart.⁴⁰

2.3 Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten

Nachdem die Auswirkungen einer digitalen flexiblen Arbeitswelt allgemein bekannt sind, liegt der Fokus nun darauf, die spezifischen Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten, die in flexiblen Arbeitsformen arbeiten, genauer zu betrachten. Dabei werden die verschiedenen Quellen für potenzielle Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern untersucht und die erkannten gesundheitlichen Risiken dargestellt.

³⁷ Vgl. Roller (2017), S. 37 f.

³⁸ Vgl. Spielberger (2019), S. 45 f.

³⁹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 4.

⁴⁰ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 41.

Stress und psychische Belastungsfaktoren:

Laut den Ergebnissen des DAK-Gesundheitsreports 2020 stellen psychische Erkrankungen die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen, gemessen an den Tagen der Arbeitsunfähigkeit, in Deutschland dar.⁴¹

Des Weiteren führt der Wandel zu einer digitalisierten Arbeitswelt dazu, dass in zahlreichen Berufsfeldern die physischen Anforderungen vermehrt durch psychische Anforderungen an Beschäftigte ersetzt werden.

Dies spiegelt sich auch an den erheblich gestiegenen Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund psychischer Gründe in den letzten Jahren wider.⁴²

Die Arbeit im Homeoffice erfordert häufig ein hohes Maß an Selbstorganisation von Arbeitnehmern. Diese neuen Anforderungen, kombiniert mit einer steigenden Arbeitsbelastung am häuslichen Arbeitsplatz, können bei vielen Arbeitnehmern zu einem erhöhten Stressgefühl führen.⁴³ Wenn ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum überfordert ist, kann die Arbeitsbelastung ein ernstes Risiko für die psychische Gesundheit darstellen. Es gibt verschiedene Belastungsfaktoren, welche die psychische Belastung erhöhen können, wie zum Beispiel Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und Konflikte aufgrund schlecht organisierter Arbeitsprozesse sowie zwischenmenschliche Konflikte mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden.⁴⁴ Darüber hinaus können erhöhte Verantwortung und Zeitdruck zu Überlastungssituationen führen.⁴⁵ Zudem haben Studien gezeigt, dass die meist mit der Digitalisierung verbundenen Informationsflut zu den fünf häufigsten Stressauslösern gehört. Ein Beispiel dafür ist die Bewältigung von unzähligen E-Mails, die durch die ständige Verfügbarkeit digitaler Technologien entstehen können.⁴⁶

⁴¹ Vgl. Storm u. a. (Oktober 2020), S. 17.

⁴² Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 311.

⁴³ Vgl. Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021), S. 52.

⁴⁴ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 431.

⁴⁵ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 275.

⁴⁶ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 411.

Erreichbarkeit:

In der heutigen Arbeitswelt verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend, da Arbeitnehmer aufgrund zunehmender Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort gezwungen sind, selbst Zeiten für Arbeit und Freizeit zu definieren und Grenzen zu ziehen. Dies erschwert es, sich mental von der Arbeit zu lösen und abzuschalten.⁴⁷ Dabei kann das spätabendliche Lesen beruflicher E-Mails und die damit verbundene ständige Erreichbarkeit für berufliche Angelegenheiten nach Feierabend dazu führen, dass Arbeit und Privatleben nicht mehr klar voneinander abgegrenzt werden können. Dies kann wiederum zu psychischer Belastung führen.⁴⁸

Beschäftigte, die von zu Hause oder unterwegs arbeiten, stehen häufig vor der Herausforderung, ständig erreichbar zu sein. Es ist zunehmend üblich, dass die Kommunikation auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten stattfindet. In einer Online-Befragung der Hans-Böckler-Stiftung gaben 37 % der 6.309 Erwerbstätigen an, im Homeoffice mehr Arbeitsstunden zu leisten. Zudem gaben 53 Prozent der Befragten im Juni 2020 an, dass sie im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie häufiger für Arbeitgeber, Kollegen oder Kunden erreichbar sind.⁴⁹ Hinzu kommt, dass die Chat-Funktionen von Betriebssystemen den schnellen Austausch mit Kollegen während der Arbeitszeit ermöglichen. Allerdings erzeugen visuelle Signale Anreize, eingehende Nachrichten sofort zu lesen und zu beantworten.⁵⁰

Das Nicht-Abschalten-Können beeinträchtigt die Erholungsphasen, was sich negativ auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit auswirken kann. Das Gefühl, im „Standby-Modus“ zu sein, wird durch das permanente Erreichbarkeitsgefühl verstärkt, das oft auf fehlende Transparenz zurückzuführen ist. Die Erwartungen der Führungskräfte und die Regelungen des Unternehmens zur Erreichbarkeit sind oft nicht klar formuliert, was die Situation weiter verschärft.⁵¹

⁴⁷ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 409.

⁴⁸ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 354.

⁴⁹ Vgl. Knieps/Pfaff (2021), S. 242.

⁵⁰ Vgl. Badura u. a. (2022), S. 216 f.

⁵¹ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 409.

Allerdings ist festzustellen, dass die Tendenz, nach der Arbeit nicht abschalten zu können, rückläufig ist, wie eine repräsentative Befragung zeigt. Unmittelbar vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 gaben 26,2 % der 2.501 erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 18 und 66 Jahren an, außerhalb der Arbeitszeit häufig über Arbeitsthemen nachzudenken. Im Jahr 2022 sank dieser Anteil auf 22,3 %.⁵²

Ein weiterer Punkt, welcher zu einer erhöhten psychischen Belastung und einem gesteigerten Stresslevel führen kann, ist die elektronische Überwachung von Arbeitnehmern im Homeoffice. Mitarbeiter können dadurch das Gefühl bekommen, weniger Kontrolle über ihre Arbeit zu haben. Die Überwachung kann das Vertrauen der Mitarbeiter in den Arbeitgeber beeinträchtigen und ihre Arbeitszufriedenheit verringern. Außerdem kann die Überwachung dazu führen, dass trotz der Flexibilität der Arbeit länger und intensiver gearbeitet wird.⁵³

Körperliche Belastungen am Arbeitsplatz:

Ein Homeoffice-Arbeitsplatz wird nicht nach denselben strengen Kriterien bewertet und gestaltet werden wie ein traditioneller Büroarbeitsplatz. Demnach muss das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz differenziert betrachtet werden.

Bei der Ergonomie am Arbeitsplatz ergibt sich die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung im Vergleich zu herkömmlichen Büroarbeitsplätzen. Die Gestaltungsvorgaben, die der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zugrunde liegen, können nur in bestimmten Fällen auf Homeoffice-Arbeitsplätze übertragen werden. Daher ist es erforderlich, das Thema Ergonomie im Homeoffice differenziert zu betrachten.⁵⁴

Auswirkungen von fehlender Ergonomie am Arbeitsplatz und den damit einhergehenden Belastungen werden dabei in der Studie des MEgA-Projekts („Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von Morgen“) deutlich. In dieser Studie wurden insgesamt 3.380 Beschäftigte der oberen und obersten Bundesbehörden zu ihren körperlichen Belastungen im Homeoffice befragt.

⁵² Vgl. Badura u. a. (2022), S. 92 f.

⁵³ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 258.

⁵⁴ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 113.

Die Ergebnisse verdeutlichen einen deutlichen Zusammenhang zwischen körperlichen Beschwerden und einer Zunahme sitzender Tätigkeiten sowie fehlender ergonomischer Ausstattung im Homeoffice. Dabei wurden Nacken- und Schulterschmerzen, Rücken- und Kreuzschmerzen sowie Augenbeschwerden als häufigste körperliche Beschwerden bei Beschäftigten der Bundesverwaltung erfasst. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (52,2 %) berichteten von Nacken- und Schulterbeschwerden, während 40 % der Beschäftigten aufgrund von Rücken- und Kreuzschmerzen sowie Augenbeschwerden (33,9 %) körperlich beansprucht waren (siehe Abbildung 1).⁵⁵

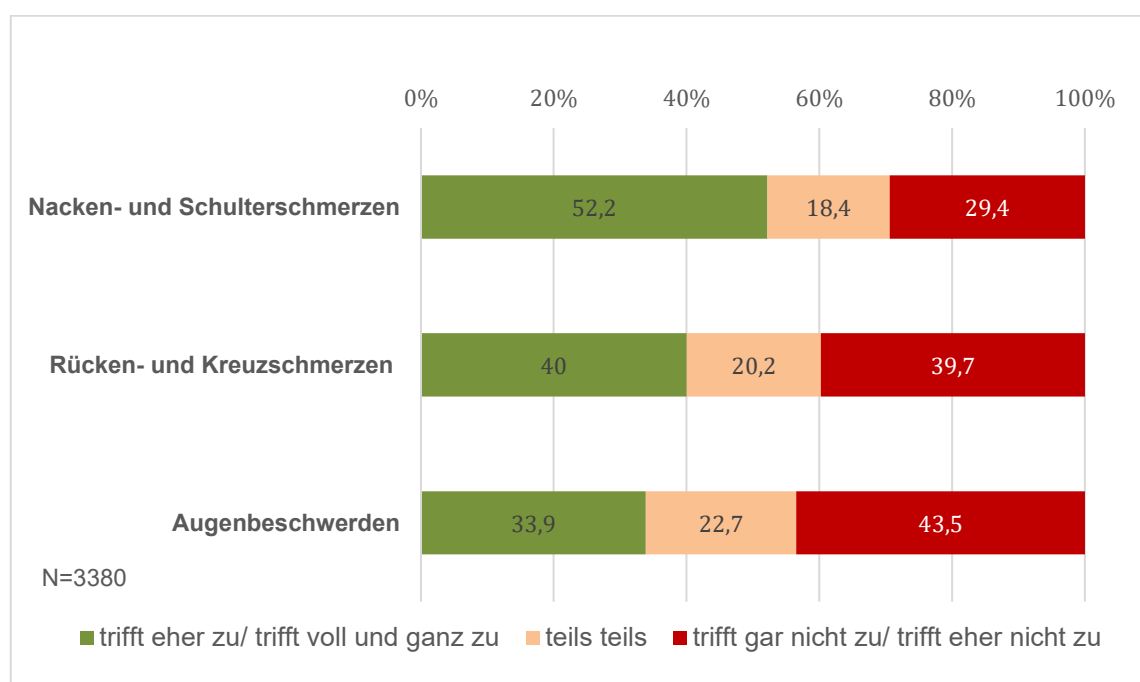


Abbildung 1: Körperliche Beschwerden von Beschäftigten der Bundesbehörde⁵⁶

Diese Symptome korrespondieren mit der „Zunahme sitzender Tätigkeiten“, die laut Aussagen von 71,2 % der Befragten durch die Nutzung digitaler Technologien zugenommen hat.⁵⁷ Zusätzlich wurde eine „fehlende ergonomische Ausstattung im Homeoffice“ festgestellt, wobei 49,7 % der befragten Beschäftigten angaben, dass sie im häuslichen Arbeitsplatz eine unzureichende ergonomische Ausstattung haben.⁵⁸

⁵⁵ Vgl. Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021), S. 21.

⁵⁶ Eigene Darstellung in Anlehnung an Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021), S. 21. S.20

⁵⁷ Vgl. Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021), S. 17.

⁵⁸ Vgl. Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021), S. 18.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Nacken- und Schulterschmerzen eine der häufigsten körperlichen Beschwerden bei Beschäftigten darstellen, die in einer digitalisierten Arbeitswelt tätig sind.

Positive Auswirkungen:

Die positiven Auswirkungen von Homeoffice und mobiler Arbeit spiegeln sich unter anderem in einer Studie der IG Metall-Beschäftigtenbefragung wieder. Dabei gaben 90 % der 680.000 Befragten an, dass sie es schätzen, ihren Arbeitsort selbst bestimmen zu können und dadurch Zeit und Stress beim Pendeln sparen können.⁵⁹ Ebenso haben sie die Freiheit, ihren Wohnort unabhängig von der Entfernung zum Arbeitsplatz frei zu wählen. Zudem berichten Ergebnisse aus verschiedenen Quellen, dass ein Großteil der Befragten angab, im Homeoffice effektiver und produktiver arbeiten zu können. In den eigenen vier Wänden können sie sich besser konzentrieren und sind mit weniger Unterbrechungen konfrontiert.⁶⁰

Die Möglichkeit zur selbstbestimmten Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten, sondern trägt auch zu einem besseren Wohlbefinden und einer höheren Gesundheit bei. Hinzu kommt, dass eine hohe Autonomie die Erschöpfungszustände verringern und das Abschalten von der Arbeit erleichtern kann.⁶¹

Der Arbeitgeber profitiert wiederum von der gesteigerten Motivation und Produktivität der Beschäftigten, da sich diese positiv auf das Betriebsergebnis auswirken. Zusätzlich kann durch die Abwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz eine Kostenersparnis erzielt werden. Somit kann die Gestaltung eines ergonomischen Arbeitsplatzes im Homeoffice eine Win-Win-Situation für beide Seiten darstellen.⁶²

⁵⁹ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 355 f.

⁶⁰ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 411 f.

⁶¹ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 174.

⁶² Vgl. Badura u. a. (2021), S. 355 f.

In Zeiten einer digitalisierten Arbeitswelt hat sich auch die Unternehmenskultur verändert, indem vermehrt von einer Präsenzpflcht zu einer ergebnisorientierten Kultur übergegangen wird. In diesem Zusammenhang setzen Unternehmen zunehmend Konzepte der Vertrauensarbeitszeit in flexiblen Beschäftigungsformen ein.⁶³ Bei der Vertrauensarbeitszeit hat der Beschäftigte die Möglichkeit, seine Arbeitszeit und Pausen nach eigenem Ermessen zu gestalten. Gleichzeitig ist er jedoch verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten.⁶⁴ Durch diese eigenständige Zeiteinteilung übernehmen Arbeitnehmer eine eigenverantwortliche Managementfunktion.⁶⁵ Damit geht einher, dass Arbeitnehmer die Verantwortung für die Organisation und Strukturierung ihrer Arbeit übernehmen müssen.

Die flexible Zeitgestaltung kann sowohl positive als auch negative Effekte mit sich bringen. Auf der einen Seite kann durch die Autonomie und die freie Zeiteinteilung Stress reduziert werden. Zudem kann die Übernahme von Verantwortung für die Organisation und Strukturierung der Arbeit die Ressourcen des Beschäftigten stärken und die Arbeitsqualität sowie Lebensqualität fördern. Darüber hinaus trägt sie durch erhöhtes Wohlbefinden dazu bei, gesundheitliche Risiken zu verringern.⁶⁶ Auf der anderen Seite kann eine verstärkte Ergebnisorientierung bei einigen Arbeitnehmern zu einem erhöhten Druck führen, der zu Belastungen beitragen kann, insbesondere wenn es darum geht, einen festgelegten Zeitrahmen für die Erledigung der Arbeit einzuhalten.⁶⁷ Daher ist es notwendig, Vereinbarungen zu treffen, die vor gesundheitsschädlicher Arbeitsbelastung und selbstgefährdendem Gesundheitsverhalten schützen.

⁶³ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 269.

⁶⁴ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 363.

⁶⁵ Vgl. Wollert (2022), S. 29.

⁶⁶ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 269 f.

⁶⁷ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 363.

2.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitsformen zu minimieren und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Maßnahmen und Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anzuwenden.

In diesem Kapitel wird ein Überblick über die relevanten gesetzlichen Grundlagen gegeben, die darauf abzielen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in flexiblen Beschäftigungsformen zu gewährleisten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass in diesem Kapitel nur bestimmte spezifische gesetzliche Grundlagen behandelt werden, die sich auf flexible Beschäftigungsformen beziehen. Eine umfassende rechtliche Übersicht liegt daher nicht vor. Darüber hinaus wird aufgrund der Gleichbehandlung von Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice im Arbeitsrecht weiterhin der Begriff „Homeoffice“ verwendet. In einigen Abschnitten wird jedoch explizit auf die mobile Arbeit bzw. Telearbeit und die damit verbundenen rechtlichen Unterschiede hingewiesen.

2.4.1 Arbeitsschutz 4.0 - Anpassung an eine digitalisierte Arbeitswelt

Die zunehmende Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben sowie ein vermehrter Einsatz digitaler Technologien stellt die Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes vor neue Herausforderungen.⁶⁸ Es ist daher erforderlich, die Anforderungen des Arbeitsschutzes an die Herausforderungen der Arbeit 4.0 anzupassen.⁶⁹ Zudem hat die COVID-19-Pandemie verdeutlicht, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterhin eine der wichtigsten Aufgaben für Unternehmen ist.⁷⁰ Um Schutzmaßnahmen gegen die Infektionen zu ermöglichen, begannen Arbeitgeber frühzeitig, die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Zudem führte der Gesetzgeber im Januar 2021 eine temporäre Vorschrift ein, die Arbeitgebern gem. § 28 b Abs. 7 Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vorschreibt, ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

⁶⁸ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 203.

⁶⁹ Vgl. Wollert (2022), S. 31.

⁷⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022), S. 198.

Die Regelungen zur „Homeoffice-Pflicht“ war bis einschließlich 19. März 2022 gültig.⁷¹

Obwohl die körperlichen Anforderungen heute geringer sind, sind die Belastungen nicht weniger geworden und erfordern neue Wege bei der Arbeitsgestaltung.⁷² Die vermehrte Nutzung digitaler Anwendungen bietet dahingehend einige unterstützende Vorteile bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Unternehmen. Dabei handelt es sich hauptsächlich um elektronische Managementsysteme, die in der Lage sind, Arbeitsschutzdaten zu erfassen, zu verarbeiten, zu speichern und auszugeben. Allerdings handelt es sich meist um Einzellösungen für bestimmte Bereiche, und nicht alle Prozesse im Zusammenhang mit Arbeitsschutz können damit abgedeckt werden. Es besteht weiterhin Bedarf an Verbesserungen, um einen vollständigen Nutzen für Unternehmen zu erzielen.⁷³

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Arbeitsplatzsituation der Zukunft flexibel, digital und zunehmend von künstlicher Intelligenz geprägt sein wird. Homeoffice und mobiles Arbeiten bieten Selbstbestimmung und neue Freiheiten. Allerdings zeigt sich auch, dass die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsplätze oft den Beschäftigten überlassen wird. Der Übergang zu digitalen und flexiblen Arbeitsformen stellt eine Herausforderung für Unternehmen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz dar.⁷⁴

2.4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Aktuell besteht für die Arbeit im Homeoffice kein gesetzlicher Anspruch. Allerdings kann zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Homeoffice-Vereinbarung getroffen werden. Dabei wird vertraglich festgelegt, unter welchen Bedingungen die Arbeit von zu Hause aus stattfinden soll. Privaträume des Arbeitnehmers sind nach Art. 13 GG grundrechtlich geschützt und können demnach nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers zur Arbeitsstätte erklärt werden. Demzufolge kann der Arbeitsort nur durch ein gegenseitiges Einvernehmen festgelegt werden.

⁷¹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 4.

⁷² Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 396.

⁷³ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 207.

⁷⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022), S. 199.

Dabei besteht die Möglichkeit in einem Vertrag die Modalitäten für die Durchführung der Arbeit im Homeoffice festzulegen.⁷⁵ Hierbei können beispielsweise die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, die Strukturierung seiner Arbeitsorganisation sowie die Frage der Kostenübernahme für anfallende Zusatzkosten durch die Arbeit im Homeoffice vereinbart werden.⁷⁶

Bezüglich der mobilen Arbeit trat im Jahr 2021 die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr.14 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) in Kraft, die ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung der mobilen Arbeit beinhaltet. Allerdings obliegt es weiterhin dem Arbeitgeber, eigenständig zu entscheiden, ob und in welchem Bereich mobile Arbeit ausgeführt wird. Zur Ausgestaltung und Regelung von mobiler Arbeit wird empfohlen, dass die Parteien eine Vereinbarung treffen.⁷⁷

2.4.3 Technischer und sozialer Arbeitsschutz

Im Folgenden werden die beiden Arten des technischen und sozialen Arbeitsschutzes näher erläutert. Der technische Arbeitsschutz hat das Ziel, die betrieblichen Arbeitsbedingungen durch die Anwendung verschiedener Gesetze und Verordnungen zu regulieren, um Unfällen und gesundheitsbedingten Gefahren vorzubeugen. Dabei wird er durch eine Vielzahl von Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert. Dazu gehören beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz und weitere Verordnungen, die sich mit Arbeitsstätten, Bildschirmarbeit, Betriebssicherheit, Gefahrstoffen und arbeitsmedizinischer Vorsorge befassen.⁷⁸ Im Jahr 2016 wurde schließlich die Bildschirmverordnung (BildscharbV) in Bezug auf Telearbeitsplätze überarbeitet und in die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) integriert.⁷⁹

Der soziale Arbeitsschutz zielt darauf ab, besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen, wie z. B. Jugendliche und werdende Mütter, zu schützen und die Gesundheit der Mitarbeiter langfristig zu gewährleisten.

⁷⁵ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 5.

⁷⁶ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 6.

⁷⁷ Vgl. Müller (2022), S. 201.

⁷⁸ Vgl. Besgen/Prinz (2022), S. 312.

⁷⁹ Vgl. Pieper (2022), S. 445.

Zudem werden durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Mindestanforderungen bezüglich der Arbeitszeit für Arbeitnehmer festgelegt, die von den Unternehmen eingehalten werden müssen. Das Arbeitszeitgesetz bildet den gesetzlichen Rahmen zur Festlegung der Arbeitszeiten erwachsener Arbeitnehmer. Es legt die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit fest, die als öffentlich-rechtlicher Rahmen für Arbeitsverträge und Tarifverträge dient.⁸⁰

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

Das Arbeitsschutzgesetz verfolgt gemäß § 1 Abs. 1 ArbSchG ein klares Ziel. Es strebt die Verbesserung der Arbeitsumwelt an, indem sowohl abwehrende Maßnahmen gegen Gefahren und vermeidbare Belastungen ergriffen werden als auch gestaltende Maßnahmen zur Schaffung menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebungen umgesetzt werden.⁸¹ Dabei liegt die Verantwortung beim Arbeitgeber, die potenziellen Gefahrenquellen zu bekämpfen, und er muss entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 618 BGB und § 3 ArbSchG kontinuierlich seine Arbeitsschutzpflichten erfüllen. Diese Vorschriften verpflichten den Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu, arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stets zu gewährleisten.⁸²

Des Weiteren sind die Tätigkeit im Home- oder Mobile Office ist durch § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Wenn ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit auftritt, ist der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 1 SGB VII über die Berufsgenossenschaft versichert. Seit dem 18. Juni 2021 gibt es einen neuen § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII, der besagt, dass bei mobiler Arbeit und bei Arbeit im Homeoffice der gleiche Versicherungsschutz wie innerhalb der Betriebsstätte besteht. Somit sind auch Handlungen im Homeoffice versichert, die nicht unmittelbar mit der Arbeitstätigkeit verbunden sind, wie beispielsweise ein Toilettengang.⁸³

⁸⁰ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 9.

⁸¹ Vgl. Pieper (2022), S. 49.

⁸² Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 8.

⁸³ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 11.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV):

Ist der Arbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers dauerhaft eingerichtet, so handelt es sich gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV um einen Telearbeitsplatz. Demzufolge muss in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Einrichtung des Arbeitsplatzes, die Dauer der Einrichtung sowie die wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters geregelt werden.⁸⁴ Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes einschließlich Mobiliar, Arbeitsmitteln und Kommunikationseinrichtungen bereitzustellen und zu installieren.⁸⁵

Folgend werden die Gründe näher erläutert, warum mobile Arbeit und teilweise auch die Arbeit im Homeoffice nicht unter die Arbeitsstättenverordnung fallen. Der Hauptgrund liegt in der engen rechtlichen Auslegung eines Telearbeitsplatzes gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV. Sobald ein Arbeitnehmer seine eigenen Einrichtungsgegenstände im Homeoffice nutzt oder mobil an wechselnden Orten arbeitet, fällt dieser Arbeitsplatz rechtlich nicht mehr unter die Verordnung.⁸⁶ Darüber hinaus gilt die Verordnung nicht für mobile Arbeit, da gemäß § 2 Absatz 3 ArbStättV der Arbeitsplatz in einem räumlichen Gebäude dauerhaft eingerichtet sein muss. Die Bildschirmarbeitsverordnung gilt nur für die Verwendung mobiler Geräte an einem festen Arbeitsplatz und nicht für die ortsflexible Nutzung von Mobilgeräten.⁸⁷

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Homeoffice-Arbeit, sofern sie nicht dauerhaft an einem festen Ort ausgeführt wird, nicht unter den Anwendungsbereich der ArbStättV fällt und arbeitsschutzrechtlich wie mobile Arbeit behandelt wird.⁸⁸

⁸⁴ Vgl. Müller (2022), S. 129.

⁸⁵ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 9.

⁸⁶ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 57.

⁸⁷ Vgl. Wollert (2022), S. 287.

⁸⁸ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 9.

Gefährdungsbeurteilung:

Gemäß § 5 Absatz 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Beurteilung der Gefährdungen im Rahmen einer **Gefährdungsbeurteilung** zu erstellen, die mit der Arbeit der Beschäftigten verbunden ist. Eine Gefährdung kann sich dabei unter anderem aus der Gestaltung und der Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 1 oder aus psychischen Belastungen bei der Arbeit nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 ergeben. Die Gefährdungsbeurteilung spielt eine bedeutende Rolle bei der Prävention von Arbeitsunfällen und gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz. Das Ziel bei der Umsetzung besteht darin, potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu analysieren und darauf basierend geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen.⁸⁹ Durch eine solche Beurteilung können auch Gestaltungsbedarfe ermittelt werden, um Maßnahmen zur Bekämpfung der identifizierten Gefährdungen an ihrer Quelle zu bekämpfen⁹⁰ oder verbleibende nicht vermeidbare Gefahren auf ein Minimum zu reduzieren. Im folgenden Abschnitt werden drei Arten von Gefährdungsbeurteilungen und ihre Unterschiede näher erläutert.

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz ist eine tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung gesetzlich vorgeschrieben und muss dokumentiert werden. Diese Beurteilung beinhaltet die Bewertung der Gefahren, die sich aus den Arbeitsbedingungen und -abläufen ergeben, sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.⁹¹ Im Jahr 2013 wurde durch die Änderung des § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG deutlich gemacht, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten genauso berücksichtigt werden müssen wie die körperliche Arbeitsbelastung. Dementsprechend müssen psychische Belastungen nun auch bei der Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung angemessen berücksichtigt werden.⁹²

Bei der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 Abs. 1 ArbStättV müssen alle potenziellen Gefahren am eingerichteten Arbeitsplatz

⁸⁹ Vgl. Wollert (2022), S. 287.

⁹⁰ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 215.

⁹¹ Vgl. Pieper (2022), S. 195.

⁹² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022), S. 32.

untersucht und beurteilt werden. Dies erfolgt in Verbindung mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 1 des ArbSchG.⁹³

Gefährdungsbeurteilung mit Fokus auf psychische Belastungen:

Besonders vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsbedingungen und den damit verbundenen Belastungen wie Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und mangelnder Unterstützung seitens Vorgesetzter ist die Gefährdungsbeurteilung mit Fokus auf psychische Belastungen (GBP) ein zentrales Instrument der betrieblichen Prävention. Durch sie können arbeitsbedingte psychische Belastungen erfasst, bewertet und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt werden, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.⁹⁴

Die GBP besteht aus sieben Schritten: Vorbereitung, Analyse, Beurteilung, Maßnahmenentwicklung, Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation. Digitale Verfahren wie Online-Fragebögen werden häufig in der betrieblichen Praxis eingesetzt, um die Analyse und Bewertung von Belastungen zu erleichtern. Basierend auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung werden im Prozess der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung Arbeitsschutzmaßnahmen erarbeitet, um bestehende Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren. Es scheint, dass Großbetriebe in der Regel ihrer Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nachkommen, während kleinere Unternehmen dies häufig vernachlässigen. Dennoch sind Arbeitsschutzbehörden gemäß der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verpflichtet zu überprüfen, ob eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.⁹⁵

Gefährdungsbeurteilung nach ArbStättV:

Sobald der Arbeitsplatz unter den Anwendungsbereich der ArbStättV fällt, muss eine Gefährdungsbeurteilung erfüllt werden, um potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren, um daraus geeignete Schutzmaßnahmen zu erarbeiten.

⁹³ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 404.

⁹⁴ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 214.

⁹⁵ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 215.

Vor Beginn der Arbeitsaufnahme ist es erforderlich, eine separate Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz durchzuführen. Dabei werden die Arbeitnehmer gemäß § 6 und 3 Abs. 3 Nr. 2 der ArbStättV sowie § 12 Abs. 1 des ArbSchG über die Gefahren am Arbeitsplatz unterwiesen.⁹⁶ Da der Arbeitsplatz außerhalb der Betriebsstätte liegt und die Privatsphäre des Arbeitnehmers rechtlich nach Art. 13 GG geschützt ist, ergeben sich bei der Durchführung Herausforderungen. Eine Möglichkeit zur Umsetzung ist, dass der Arbeitnehmer einen Prüfungsbogen unter Beachtung seiner Mitwirkungspflicht aus § 15 Abs. 1 ArbSchG ausfüllt. Wenn der Arbeitgeber Zweifel hat, ob die Angaben korrekt und vollständig sind, kann er den häuslichen Arbeitsplatz über Videokonferenz-Tools überprüfen oder sich Bildmaterial zukommen lassen.

Die Gefährdungsbeurteilung muss überprüfen, ob der Arbeitsplatz den Anforderungen nach Anhang Nr. 6 der ArbStättV genügt. Dabei werden mögliche Gefährdungen wie ergonomische Arbeitsplatzeinrichtung, angemessene Beleuchtung und eine ausreichende Bewegungsfläche geprüft. Genügt der Arbeitsplatz diese Anforderungen nicht, muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren und jährlich zu wiederholen.

Bei der Unterweisung im Homeoffice werden Verhaltensregeln vermittelt, z. B. die ergonomische Einstellung der Arbeitsmittel, die Einhaltung der Arbeitszeitvorgaben und die Belastungen des Körpers durch Bildschirmarbeit. Ein Merkblatt kann dabei als Unterstützung dienen.⁹⁷

Neben der Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes (§ 12 ArbSchG) verpflichtet, die Beschäftigten im Homeoffice über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen. Die Unterweisung sollte vor Arbeitsbeginn und jährlich wiederholt werden, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten auf dem neuesten Stand sind. Der Inhalt der Unterweisung variiert abhängig von den Risiken, der spezifischen Tätigkeit des Arbeitnehmers.⁹⁸

⁹⁶ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 9.

⁹⁷ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 10 f.

⁹⁸ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 409.

Für Beschäftigte im Homeoffice ist gemäß § 11 ArbSchG eine erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge durchzuführen. Insbesondere Beschäftigte, die an Bildschirmen arbeiten, sollten vor Arbeitsaufnahme ein Angebot für eine medizinische Augenuntersuchung gemäß § 5 ArbMedVV erhalten. Dieses Angebot muss in regelmäßigen Abständen wiederholt werden und ist zudem Bestandteil der Augenschutzunterweisung. Wenn das Ergebnis der Augenuntersuchung ergibt, dass eine bestimmte Sehhilfe benötigt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese dem Arbeitnehmer bereitzustellen und die dafür anfallenden Kosten zu tragen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, jederzeit den Wunsch nach einer Untersuchung gemäß § 5a ArbMedVV zu äußern.⁹⁹

Personelle Organisation zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Die Umsetzung von Arbeitsschutzvorgaben in Unternehmen erfordert eine effektive personelle Organisation. Dabei sind verschiedene Akteure beteiligt, die den Arbeitgeber bei der Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen. Diese Akteure können beispielsweise der Arbeitgeber selbst oder eine beauftragte verantwortliche Person, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte oder der Betriebsrat sein.¹⁰⁰

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und kann somit bei Regelungen über Gesundheitsschutz, Unfallverhütung und Berufskrankheiten mitwirken. Zudem hat er das Recht, vom Arbeitgeber über Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes informiert und angehört zu werden. Der Betriebsrat sorgt auch dafür, dass die Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb eingehalten und gefördert werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG). Er hat ein Initiativrecht, um Arbeitsschutznormen notfalls durchzusetzen. Der Betriebsrat ist außerdem neben dem Arbeitgeber ein direkter Ansprechpartner der Arbeitsschutzbehörden (§ 89 Abs. 2 BetrVG).¹⁰¹

Arbeitszeitgesetzes (ArbZG):

⁹⁹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 409 f.

¹⁰⁰ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 396.

¹⁰¹ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 402.

Lange Arbeitszeiten und unzureichende Ruhezeiten gefährdet die Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers. Demnach dient das Arbeitsschutzgesetz der Gesundheit von Beschäftigten und soll diese vor Überforderung und zu kurzen Erholungszeiten schützen.¹⁰² Demnach ist der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zu beachten. Dabei gibt es keine Ausnahmen und es muss für alle Beschäftigungsformen eingehalten werden. Das ArbZG legt klare Vorgaben fest, wie zum Beispiel die maximale werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden (§ 3 Satz 2 ArbZG), welche in Ausnahmefällen auf zehn Stunden ausgeweitet werden kann. Allerdings ist dahingehend ein Ausgleichszeitraum zu gewährleisten. Weiterhin ist eine Mindestdauer der Pausen vorgeschrieben, die von der jeweiligen Arbeitszeit abhängt. Arbeitnehmer sind verpflichtet, nach einem Arbeitstag eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten, bevor sie am nächsten Tag wieder arbeiten können. Diese Regelung soll sicherstellen, dass Beschäftigte ausreichend Zeit für Erholung und Regeneration haben, um langfristig gesund und produktiv zu bleiben. Darüber hinaus ist es im Homeoffice grundsätzlich untersagt, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.¹⁰³

Gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen und ein objektives, zugängliches und sicheres System zur Zeiterfassung einzurichten. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes die Freiheit, die Arbeitszeit und Pausen selbstständig zu planen. Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, genaue Vorgaben zu machen, sondern kann mit dem Arbeitnehmer z. B. eine Vereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit treffen. Durch diese Vereinbarung können Beschäftigte ihre Arbeitszeit flexibler und selbstbestimmter gestalten, jedoch müssen sie sich dabei an die gesetzlichen Vorgaben des ArbZG halten.

Vor dem Hintergrund der verschärften Gesetzeslage durch das Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz, das am 22. Dezember 2020 verabschiedet wurde, müssen Arbeitgeber noch sorgfältiger darauf achten, dass sie alle Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes erfüllen.

¹⁰² Vgl. Badura u. a. (2021), S. 267.

¹⁰³ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 13.

Die neue Gesetzgebung erleichtert den Arbeitsschutzbehörden die Kontrolltätigkeit erheblich, indem sie das Recht erhalten, alle Arbeitszeitnachweise und Geschäftsunterlagen einzusehen, die Informationen zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes enthalten. Infolgedessen wurde das Bußgeld für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz von 15.000 € auf 30.000 € verdoppelt, was eine erhebliche Verschärfung der Strafen für Nichteinhaltung darstellt.¹⁰⁴

In einigen politischen Diskussionen wird betont, dass das Arbeitszeitgesetz von 1994 nicht mehr zeitgemäß ist und den Anforderungen der Arbeit 4.0 nicht mehr gerecht wird. Besonders die Problematik im Zusammenhang mit Ruhezeiten und Unterbrechungen könnte durch Anpassungen an gesetzliche und tarifliche Regelungen gelöst werden. Es ist notwendig, das Arbeitszeitgesetz an die verschiedenen neuen mobilen Arbeitskulturen anzupassen, da es trotz der enthaltenen Schutzverpflichtungen in einigen Bereichen die Selbstbestimmung einiger Arbeitnehmer einschränken kann.¹⁰⁵ Dabei sind häufig Arbeitnehmer mit Kindern betroffen, die im Homeoffice arbeiten und den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit an den Ruhezeiten oder Schul- bzw. Kindergartenzeiten ihres Kindes anzupassen, um dort störungsfrei arbeiten zu können. Dies ist aufgrund der Einhaltung ihrer Ruhezeit von 11 Stunden, bevor sie wieder tätig werden könnten, meist nicht möglich.

Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen stellen somit eine Einschränkung für die Selbstbestimmung von Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitmodellen dar und behindern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹⁰⁶ Das Arbeitszeitgesetz ist jedoch flexibel genug, um auf verschiedene Arten von flexibler Arbeit in der modernen Arbeitswelt 4.0 angewendet zu werden. Trotz der festen Regelungen ermöglicht es den meisten Arbeitnehmern in flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeitmodellen, ihre Arbeitszeiten nach eigenem Ermessen zu gestalten und bietet den meisten Arbeitnehmergruppen die beabsichtigte Flexibilität.

¹⁰⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) In Zusammenarbeit mit der (o.J.), S. 169.

¹⁰⁵ Vgl. Wollert (2022), S. 204.

¹⁰⁶ Vgl. Grimm/Singraven (2022), S. 13.

2.4.4 Gestaltung der Arbeit mit BGM und Arbeitsschutz

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird in der betrieblichen Praxis als ganzheitlicher Ansatz verstanden, der Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) miteinander verbindet.¹⁰⁷ Ziel des BGM ist es, betriebliche Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass sie die Gesundheit der Mitarbeiter fördern. Obwohl betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz unterschiedliche Ziele und Anwendungsbereiche haben, teilen sie einen gemeinsamen Fokus: die Gesundheit der Beschäftigten.¹⁰⁸

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Durch die verstärkte Dienstleistungsgesellschaft werden Arbeitnehmer als eine entscheidende Ressource des Unternehmens betrachtet. Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es von großer Bedeutung, die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer auch im höheren Alter aufrechtzuerhalten.¹⁰⁹ Vor diesem Hintergrund ist der Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Fachkräfte für Unternehmen ein zentraler Antrieb bei der Implementierung von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM). Durch die Einführung von BGM streben Unternehmen eine Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber an.¹¹⁰

Der Gesetzgeber fördert die Maßnahmen der BGF durch steuerliche Anreize sowie Zuschüsse der Krankenkassen. Im Gegensatz zum BEM ist die Durchführung einer BGF jedoch freiwillig und obliegt allein der Entscheidung des Arbeitgebers.¹¹¹ Beschäftigte in flexiblen Beschäftigungsformen können durch digitale BGM-Maßnahmen wie z. B. online-basierte Gesundheitsinterventionen und Gesundheits-Apps effektiv erreicht und unterstützt werden.¹¹² Dabei besteht z. B. die Möglichkeit mithilfe von Fitnessarmbändern gesundheitsbezogene Daten der Beschäftigten zu sammeln und durch Analyse der Daten z. B. durch

¹⁰⁷ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 389.

¹⁰⁸ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 6.

¹⁰⁹ Vgl. Matusiewicz u. a. (2018), S. 338.

¹¹⁰ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 400.

¹¹¹ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 11.

¹¹² Vgl. Matusiewicz u. a. (2018), S. 339.

ein Profil des Beschäftigten in einem BGM-Portal des Unternehmens. Dadurch können Belastungs-, Bewegungs- und Beanspruchungssymptome aufgezeichnet werden. Bei der Auswertung der Daten kann schließlich der Gesundheitszustand, das Gesundheitsverhalten und mögliche Fehlbelastungen des Arbeitnehmers im Homeoffice erkannt werden.¹¹³ Digitale Gesundheitsplattformen bieten weitere Funktionen, wie die Bereitstellung von Informationen, sozialen Austausch, Online-Seminare, Kurse und Selbsttests.

Ein großer Vorteil dieser Plattformen besteht darin, dass sie flexibel und individuell einsetzbar sind und somit schwer erreichbare Zielgruppen ansprechen können.¹¹⁴

Um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten sicherer und gesünder zu gestalten, gibt es in der BGF zwei verschiedene Ansätze: Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Die verhältnisorientierte Gesundheitsförderung legt - ähnlich wie das Arbeitsschutzgesetz - den Schwerpunkt darauf, die Quelle zu bekämpfen, an der die Gefahren entstehen. Sie bezieht sich auf die Optimierung der Arbeitsbedingungen, indem sie das ökonomische, soziale und kulturelle Umfeld des Beschäftigten verändert. Dadurch soll eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers bewirkt werden.¹¹⁵ Dabei kann es sich um Maßnahmen wie die Gestaltung von Arbeitsabläufen, die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitsaufgaben selbst mitzugestalten oder die Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz handeln.¹¹⁶

Unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse, kann dies dazu beitragen, dass sie sich stärker involviert und motiviert fühlen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Zudem fördert es die Bewältigung von Arbeitsbelastungen, wenn die Möglichkeit für Arbeitnehmer besteht, ihre Arbeitszeit flexibel an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen.¹¹⁷

¹¹³ Vgl. Kuhn u. a. (2018), S. 113 f.

¹¹⁴ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 283.

¹¹⁵ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 397.

¹¹⁶ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 340.

¹¹⁷ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 271.

Die verhaltensorientierte Gesundheitsförderung konzentriert sich dagegen auf das Verhalten der Beschäftigten, und es wird versucht, individuelle gesundheitsgefährdende Verhaltensmuster zu ändern. Verschiedene Maßnahmen wie Training oder Coaching können dazu beitragen, das Bewusstsein von Arbeitnehmern für Sicherheit und Gesundheit zu verbessern. Hierzu gehören beispielsweise Zeitmanagement, Stressmanagement, Entspannungsverfahren, Rückenschulungen oder Ernährungsberatungen. Diese können dazu beitragen, dass Mitarbeiter in Zukunft besser mit belastenden Situationen umgehen können.¹¹⁸ In der Praxis bevorzugen Unternehmen häufig verhaltenspräventive Maßnahmen, da diese einfacher und kostengünstiger erscheinen und ihre Wirksamkeit leichter überprüft werden kann.¹¹⁹

Weiterhin ermöglicht eine klare Regelung zur Erreichbarkeit eine bessere Planbarkeit. Durch deutliche Absprachen wird es den Beschäftigten erleichtert, Arbeit und Freizeit voneinander abzugrenzen und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen.¹²⁰

Ebenso stärkt eine wertschätzende Kommunikation die Orientierung und das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter. Durch Lob, Anerkennung und Unterstützung seitens der Vorgesetzten fühlen sich die Mitarbeiter geschätzt und gestärkt. Studien zeigen, dass Beschäftigte, die solche Unterstützung erhalten, seltener über gesundheitliche Beeinträchtigungen berichten. Eine mitarbeiterorientierte Führung und soziale Zuwendung tragen ebenfalls dazu bei, die Arbeit gesundheitsgerecht zu gestalten. Des Weiteren können die positiven gesundheitlichen Einflüsse flexibler Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. der Vertrauensarbeitszeit genutzt werden. Dabei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber zunächst die rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes gemäß dem ArbZG einhält. Faire Vereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit können die Handlungskompetenz der Beschäftigten fördern und letztendlich die Vertrauenskultur im Unternehmen stärken.¹²¹

¹¹⁸ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 340.

¹¹⁹ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 282.

¹²⁰ Vgl. Badura u. a. (2021), S. 271.

¹²¹ Vgl. Vom Stein u. a. (2021), S. 257.

3 Empirische Befragung - Gesundheitliche Auswirkungen von flexiblen Arbeitsformen

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird die Forschungsfrage untersucht, wie sich digitale Arbeitsformen, wie das Homeoffice, auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten auswirken. Dabei wird insbesondere die Hypothese untersucht, ob es einen negativen Zusammenhang zwischen bestimmten Einflussfaktoren und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten im Homeoffice gibt. Zur Beantwortung dieser Fragestellung werden sowohl die Ergebnisse einer Online-Befragung als auch vorhandene Erkenntnisse herangezogen. Durch den Vergleich und die Analyse dieser Daten soll herausgefunden werden, inwieweit digitale Arbeitsformen den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten beeinflussen und welche potenziellen Risiken damit verbunden sind.

Im folgenden Kapitel wird das Vorgehen bei der Durchführung der Online-Umfrage erläutert und die Ergebnisse hinsichtlich der aufgestellten Forschungsfragen und Hypothesen analysiert und interpretiert.

3.1 Methodisches Vorgehen

In diesem Abschnitt wird die Methodik der Online-Umfrage beschrieben. Das Ziel der Befragung besteht darin, Informationen über die Arbeitsbedingungen und Belastungen während der Arbeit im häuslichen Umfeld zu sammeln. Darüber hinaus werden auch bestehende Maßnahmen im Unternehmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sowie deren Wünsche hinsichtlich weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen ermittelt.

3.2 Erhebungsinstrument

Um den Zusammenhang von Einflussfaktoren auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Beschäftigten in flexiblen Arbeitsformen zu untersuchen, wurde ein eigens erstellter Fragebogen verwendet.

Dieser Fragebogen zielt darauf ab, Informationen zu verschiedenen Aspekten zu erfassen, darunter Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit im Homeoffice, Organisation der Arbeit, Verfügbarkeit von Ressourcen, Work-Life-Balance und Unterstützung seitens des Arbeitgebers.

Mithilfe dieser Daten sollen aktuelle Erkenntnisse gewonnen werden, um die Forschungsfrage dieser Arbeit umfassend zu beantworten.

Für die Datenerhebung wurde ein standardisierter Online-Fragebogen genutzt, der über die Internetplattform Empirio entwickelt und durchgeführt wurde. Durch die Verwendung dieses quantitativen Befragungsinstruments war es möglich, eine große Anzahl von Beschäftigten zu befragen, wobei gleichzeitig die Anonymität der Teilnehmer gewährleistet wurde.

Der Fragebogen besteht aus insgesamt 49 Fragen, die in 12 Themenblöcke unterteilt sind. Die Teilnehmenden hatten hauptsächlich die Möglichkeit, ihre Antworten mithilfe von Likert-Skalen anzugeben. Zusätzlich gab es eine Frage, bei der Mehrfachnennungen erlaubt waren sowie ein Textfeld, in dem eine ergänzende Stellungnahme zur Frage abgegeben werden konnte. Die Aussagen im Fragebogen wurden formuliert, um die Einstellungen der Teilnehmenden anhand von Bewertungskategorien zu erfassen. Die Antwortkategorien waren in Form einer Zustimmungsskala strukturiert, um den meisten Aussagen gerecht zu werden und die Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Diese Skala wurde gewählt, da die Optionen „Ja“ oder „Nein“ möglicherweise nicht genau der persönlichen Meinung entsprechen und dies dazu führen könnte, dass die Frage nicht vollständig beantwortet wird.¹²²

Die Zustimmungsskala bestand aus vier Stufen: „stimmt“ (1), „stimmt eher“ (2), „stimmt eher nicht“ (3) und „stimmt gar nicht“ (4). Zusätzlich wurde eine fünfte Antwortoption „keine Angaben“ (5) hinzugefügt, um eine Verfälschung der Ergebnisse zu vermeiden. Durch das Ausschließen einer mittleren Antwortkategorie wurde bewusst auf klare Tendenzen der Antworten abgezielt und eine Tendenz zur Konsistenz angestrebt, um widersprüchliche Antworten zu vermeiden.¹²³

Aufbau des Fragebogens:

Zu Beginn des Fragebogens werden auf der ersten Seite in Form einer persönlichen Begrüßung die Beweggründe und Rahmenbedingungen für die

¹²² Vgl. Kallus (2016), S. 47.

¹²³ Vgl. Kallus (2016), S. 57 f.

Durchführung der Online-Umfrage deutlich gemacht und die Zielgruppe, an die sich die Umfrage richtet, verdeutlicht.

Der Fragebogen selbst ist in mehrere Teilbereiche unterteilt. Der erste Teil zielt darauf ab, Informationen über die aktuelle Arbeitssituation der Befragten zu erfassen. Hierbei wird ermittelt, in welcher Position sie im Unternehmen tätig sind und in welcher Arbeitsform sie derzeit arbeiten. Im anschließenden Abschnitt „Arbeitsbedingungen“ wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen im Homeoffice befragt. Zudem wird ermittelt, ob sie die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit flexibel im Homeoffice zu gestalten. Im Bereich „Organisation“ wird die Fähigkeit des Befragten, sich selbstständig im Homeoffice zu strukturieren, sowie die Unterstützung bei den Aufgaben abgefragt. Die Abschnitte „Verfügbarkeit von Ressourcen und Ergonomie“ wird auf die notwendigen Arbeitsmittel und die Einrichtung des Arbeitsplatzes im Homeoffice eingegangen. Abschließend werden in den Teilbereichen „Work-Life-Balance, Kontakt und Erreichbarkeit sowie Unterbrechungen“ allgemeine Fragen zur Arbeit im Homeoffice gestellt. Dabei wird auf das Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, die Kommunikation und das Empfinden der Erreichbarkeit im Homeoffice eingegangen. In dem Teil "

„Gesundheitliche Auswirkungen“ haben die Befragten die Möglichkeit, körperliche und psychische Belastungen sowie ihre Empfindungen im Homeoffice zu beantworten. Im letzten Abschnitt „Unterstützung durch den Arbeitgeber“ werden bisherige gesundheitsfördernde Maßnahmen abgefragt, die die Beschäftigten im Homeoffice erhalten haben. Es wird ermittelt, wo die Beschäftigten weiteren Handlungsbedarf sehen, insbesondere in Bezug auf die Unterstützung durch Vorgesetzte und die technische Ausstattung. Zudem werden die Meinungen der Arbeitnehmer zu gesundheitsfördernden Maßnahmen eingeholt. Unter dem Punkt „Sonstiges“ haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Wünsche bezüglich zusätzlicher oder verstärkter gesundheitsfördernder Maßnahmen in einer offenen Antwortmöglichkeit zu äußern, um den entsprechenden Handlungsbedarf und die notwendigen Veränderungen herauszuarbeiten.

Schließlich wurden am Ende der Umfrage soziodemografische Daten der Teilnehmenden erfasst. Hierzu zählen Informationen wie Geschlecht, Alter, Familienstand und der aktuelle Erwerbsstatus. Durch die Erfassung dieser Merkmale erhält man zusätzliche Informationen über die Zielgruppe. Dies ist wichtig, um die Stichprobe genauer zu beschreiben und die Antworten gezielter interpretieren zu können.

Für die vorliegende Untersuchung wurden die Fragen eigenständig entwickelt und es handelt sich nicht um einen standardisierten Fragebogen, der bereits bei früheren Befragungen zum Einsatz kam. Die Fragen wurden bewusst einfach und konkret formuliert, um sicherzustellen, dass sie klar und verständlich sind. Dabei wurde darauf geachtet, ein geschlossenes Frageformat zu verwenden, um eine eindeutige Antwortmöglichkeit für die Probanden zu ermöglichen. Dadurch soll eine klare Auswertung der Antworten gewährleistet werden.

Für die deskriptive Auswertung des Datensatzes wurde die Statistik- und Analyse-Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) verwendet. Diese Software ermöglicht die Erstellung von Diagrammen, wie Kreuzdiagrammen oder Balkendiagrammen, um die Zusammenhänge graphisch darzustellen. Mithilfe der deskriptiven Statistik wurden die empirischen Daten zunächst innerhalb des Programms kodiert und anschließend in übersichtlichen Grafiken und Tabellen dargestellt und aufbereitet.¹²⁴ Um die Ergebnisse zu veranschaulichen, wurden Grafiken mithilfe von Excel erstellt. Durch die Software konnten die prozentualen Datensätze der Likert-Skala mithilfe von Balkendiagrammen dargestellt werden, was zur Unterstützung der Interpretation beitrug.

Die Teilnehmer hatten über einen Zugangslink zur Umfrage, der am 06.03.2023 veröffentlicht wurde, die Möglichkeit, eigenständig und zu jeder beliebigen Uhrzeit an der Befragung teilzunehmen. Hauptsächlich wurde der Umfragelink über den persönlichen Bekanntenkreis, über soziale Medien und interne Unternehmensnetzwerke verbreitet. Die Datenerhebung fand über einen Zeitraum von vier Wochen bis zum 02.04.2023 statt. Im Durchschnitt benötigten

¹²⁴ Vgl. Braunecker (2021), S. 66.

die Teilnehmer etwa elf Minuten, um die Fragen zu beantworten. Der vollständige Fragebogen befindet sich im **Anhang I**.

3.3 Stichprobe

An der Umfrage nahmen insgesamt 51 Beschäftigte teil, die von ihren Unternehmen die Option hatten, mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Diese 51 Teilnehmer bilden die Stichprobe für diese Umfrage. Nach einer sorgfältigen Überprüfung der Daten konnten keine signifikanten Antworttendenzen oder Muster festgestellt werden, weshalb eine Bereinigung der Daten nicht erforderlich war. Somit ergab sich eine Gesamtzahl von 51 Teilnehmern.

Bei der Betrachtung der Stichprobe zeigte sich ein Geschlechterverhältnis von 32 (62,75 %) weiblichen und 19 (37,25 %) männlichen Teilnehmenden (siehe Abbildung 2 und Tabelle 2). Somit sind Frauen in der Stichprobe in höherer Anzahl vertreten als Männer.

Tabelle 2: Überblick Stichprobe¹²⁵

		Geschlecht		Gesamt
		Weiblich	Männlich	
Alter	18-25	6	6	12
	25-35	16	8	24
	35-45	3	3	6
	45-65	7	2	9
Gesamt		32	19	51

¹²⁵ Eigene Darstellung

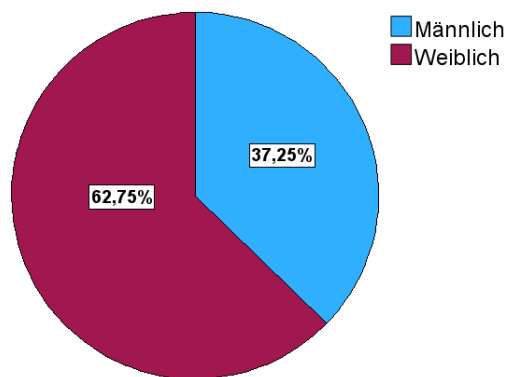


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis¹²⁶

Das Alter der Probanden variierte zwischen 20 und 60 Jahren, wobei das Durchschnittsalter der Stichprobe bei 33 Jahren lag (siehe **Anhang II**).

Die größte Gruppe der Befragten (24 Personen) befand sich in der Altersgruppe von 25 bis 35 Jahren, was einem Anteil von 47 % entspricht. An zweiter Stelle waren Teilnehmende unter 25 Jahren vertreten (12 Personen) mit einem Anteil von 23,53 %. Die Altersgruppe von 45 bis 60 Jahren umfasste 9 Personen (17,6 %), während die Altersgruppe von 35 bis 45 Jahren den kleinsten Anteil mit 6 Personen (11,7 %) ausmacht (siehe Abbildung 3).

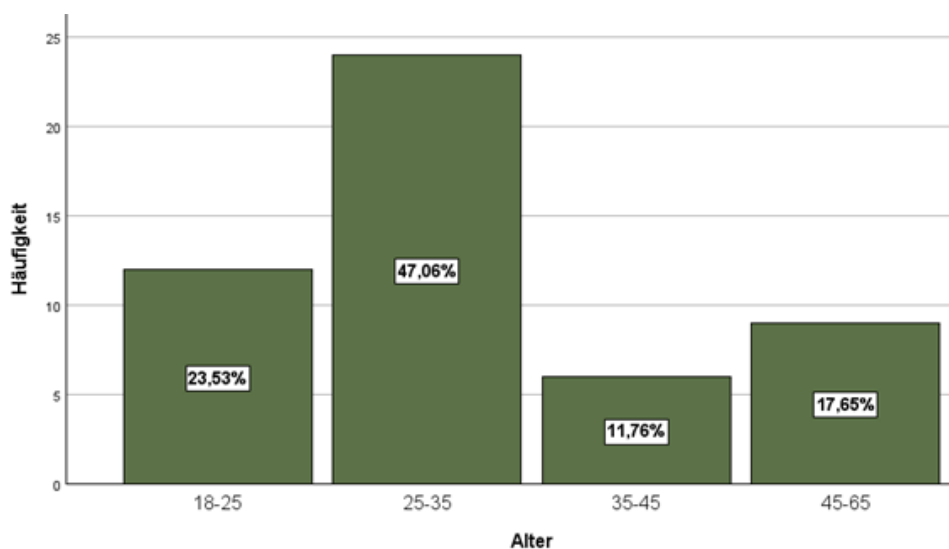


Abbildung 3: Altersverteilung¹²⁷

¹²⁶ Eigene Darstellung

¹²⁷ Eigene Darstellung

Bei der Untersuchung der Arbeitssituation der Teilnehmenden zeigte sich in der Kreuztabelle in **Anhang III**, dass 31 Personen (60,8 %) angaben, hauptsächlich im Homeoffice zu arbeiten, jedoch gelegentlich auch ihren betrieblichen Arbeitsplatz aufzusuchen. Des Weiteren gaben 14 Personen (27,5 %) an, sowohl im Homeoffice als auch am betrieblichen Arbeitsplatz tätig zu sein, wobei sie tendenziell häufiger an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz anzutreffen sind. Zwei Teilnehmer (3,9 %) gaben an, einen fest eingerichteten Telearbeitsplatz zu Hause zu haben. Des Weiteren gaben 4 Personen (7,8 %) an, die Möglichkeit zu haben, mobil von zu Hause oder an verschiedenen anderen Orten aus zu arbeiten. In Bezug auf die Dauer der Beschäftigung in der jeweiligen Arbeitsform ergab die Befragung, dass 41,2 % der Teilnehmenden (21 Personen) angaben, seit Beginn der Covid-19-Pandemie in dieser Arbeitsform tätig zu sein.

Des Weiteren waren 9 Teilnehmer (17,9 %) bereits vor der Pandemie in dieser Arbeitsform beschäftigt. Außerdem ist die große Mehrheit der Teilnehmenden (80,4 %) nicht in einer Führungsposition tätig (siehe **Anhang IV**).

Bei dem Familienstand in Tabelle 3 zeigt sich, dass der Großteil der Befragten angibt, ledig (45,1 %), verheiratet (35,3 %) oder liiert (11,8 %) zu sein. Ansonsten gaben die restlichen Teilnehmer an Geschieden, Verwitwet oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu leben.

Tabelle 3: Familienstand der Befragten¹²⁸

Familienstand	Häufigkeit	Prozent
Ledig	23	45,1
Liiert	6	11,8
Eingetragene Lebenspartnerschaft	1	2,0
Verheiratet - zusammenlebend	18	35,3
Geschieden	2	3,9
Verwitwet	1	2,0
Gesamt	51	100,0

¹²⁸ Eigene Darstellung

Die statistische Analyse der Daten wurde unter Verwendung der Software SPSS Statistics durchgeführt. Sofern nicht anders angegeben, werden die Ergebnisse in Prozent angegeben.

Die grafische Darstellung wurde mit Excel erstellt und um diese übersichtlicher zu gestalten, wurden die fünf Stufen der Zustimmungsskala auf drei Einstufungen zusammengefasst. Dabei wurde die Stufe 1 als „stimmt / stimmt eher“, Stufe 2 als „stimmt eher nicht / stimmt gar nicht“ und Stufe 3 als „keine Angaben“ definiert.

3.4 Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der durchgeführten Befragung präsentiert und interpretiert. Dabei wird nicht im Detail auf jedes einzelne Merkmal eingegangen, sondern der Fokus liegt auf denjenigen, die im Zusammenhang mit der formulierten Forschungsfrage oder den Thesen stehen. Die Ergebnisse werden themenspezifisch zusammengefasst und dienen als Grundlage für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen.

Zur Darstellung der Ergebnisse werden verschiedene Grafiken verwendet, wobei es sich um eine einfache deskriptive Datenanalyse handelt.

Erreichbarkeit:

Um die Herausforderungen in Bezug auf psychische Belastungen bei der Arbeit im Homeoffice zu ermitteln, wurden bestehende Regelungen und die persönlichen Empfindungen der Beschäftigten in Bezug auf die Erreichbarkeit im Homeoffice abgefragt und in Abbildung 4 dargestellt.

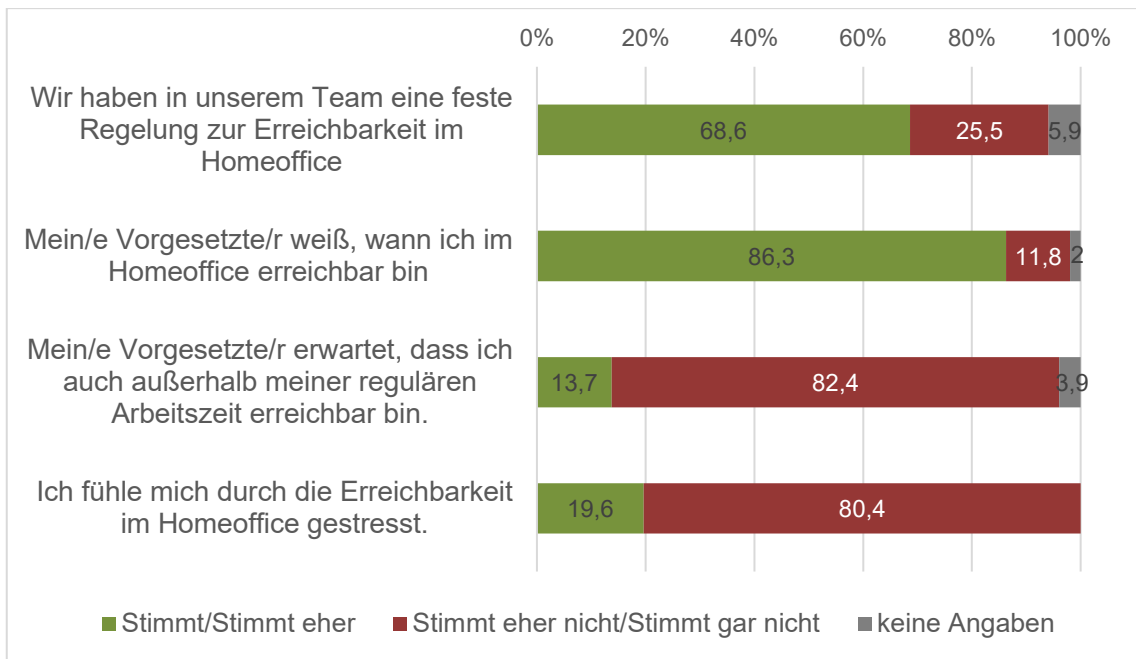


Abbildung 4: Erreichbarkeit¹²⁹

Die Ergebnisse zeigen, dass 68,6 % der Teilnehmenden angaben, dass es in ihrem Team eine feste Regelung zur Erreichbarkeit im Homeoffice gibt. Darüber hinaus gaben 86,2 % der Befragten an, dass ihr Vorgesetzter oder ihre Vorgesetzte weiß, zu welcher Zeit sie im Homeoffice erreichbar sind. Es wurde zudem festgestellt, dass nur 13,72 % der Befragten angaben, dass von ihren Vorgesetzten erwartet wird, auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein. Demnach fühlten sich 82,35 % der Befragten in dieser Hinsicht nicht unter Druck gesetzt.

Unterbrechungen:

Des Weiteren wurden die Angaben der Teilnehmer bezüglich Unterbrechungen im Homeoffice erhoben und mit potenziellen Unterbrechungen verglichen, die sie in ihrem betrieblichen Arbeitsplatz im Vergleich zu einem möglichen separaten Arbeitsplatz zu Hause empfinden (siehe Abbildung 5).

¹²⁹ Eigene Darstellung

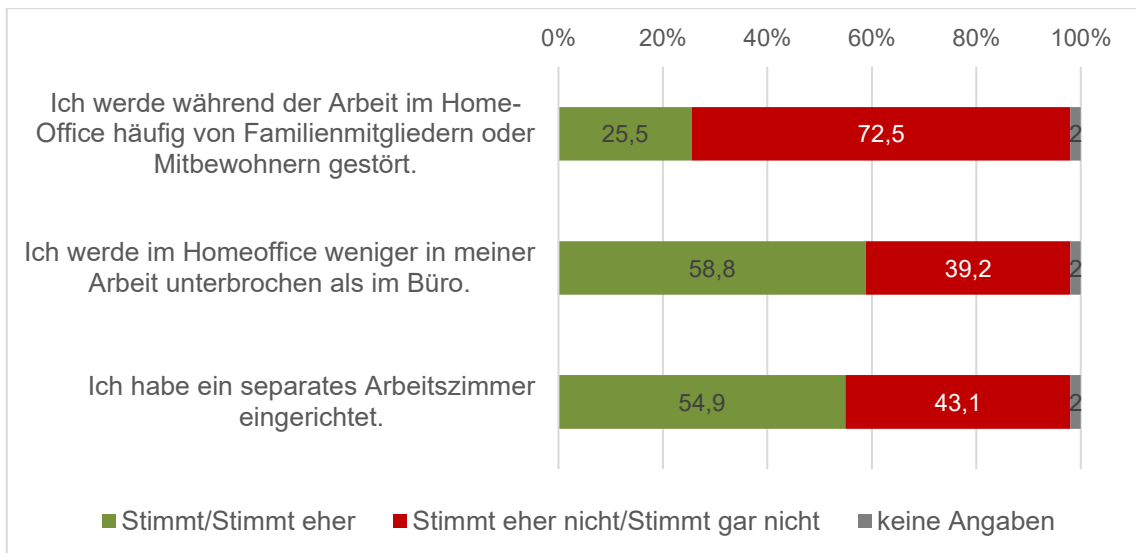


Abbildung 5: Unterbrechungen¹³⁰

Die Auswertung der Daten ergab, dass ein Großteil der Befragten (72,5 %) angibt, selten oder gar nicht häufige Störungen im Homeoffice zu erleben. Des Weiteren stimmen 58,8 % der Teilnehmer der Aussage zu, dass sie im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz weniger Unterbrechungen in ihrer Arbeit erfahren.

Schließlich geben 54,9 % der Befragten an, ein separates Arbeitszimmer eingerichtet zu haben. Bei genauerer Betrachtung der Kreuztabelle in **Anhang V** zeigt sich, dass von denjenigen, die ein separates Arbeitszimmer eingerichtet haben, 49 % angaben, selten bis gar nicht von Unterbrechungen durch Familienmitglieder oder anderen Haushaltsmitgliedern betroffen zu sein.

Work-Life-Balance:

Neben den Unterbrechungen während der Arbeit im häuslichen Umfeld wurde untersucht, welche Auswirkungen diese Verschmelzung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit auf die Beschäftigten hat (siehe Abbildung 6).

¹³⁰ Eigene Darstellung

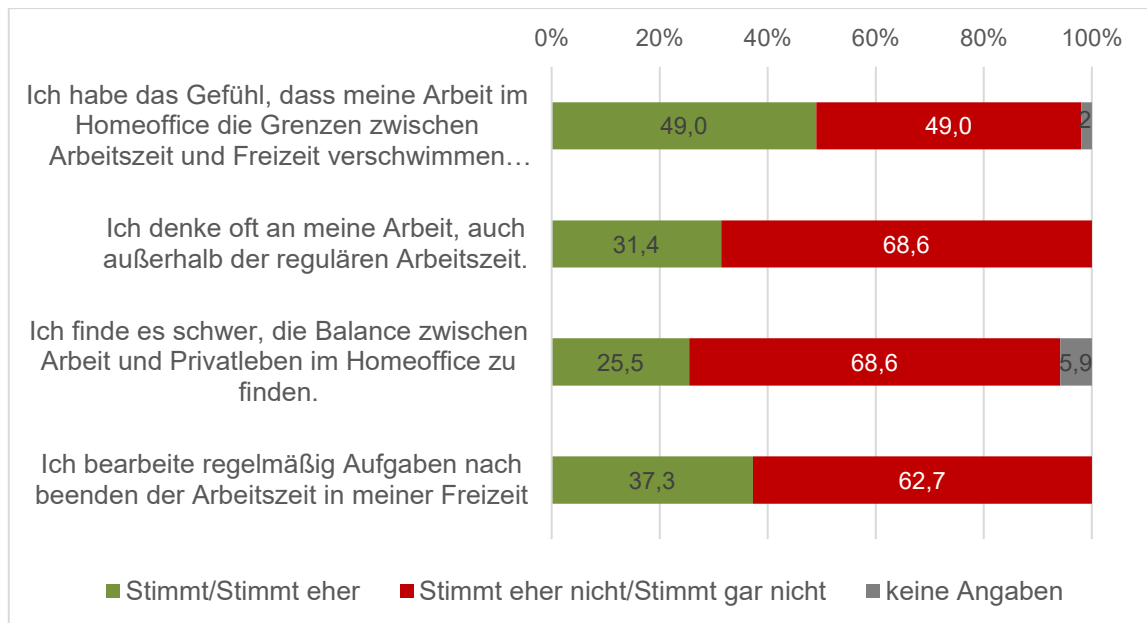


Abbildung 6: Work-Life-Balance¹³¹

Die Auswertung zeigt, dass die Hälfte der Beschäftigten (49 %) im Homeoffice nicht das Gefühl hat, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen, und dass sie sich zudem gedanklich von der Arbeit distanzieren können (68,6 %). Des Weiteren zeigt die Kreuztabelle in **Anhang VI**, dass 31,4 % der Befragten, die keine Schwierigkeiten haben, die Grenzen zu wahren, ebenfalls ein separates Arbeitszimmer eingerichtet haben. Interessanterweise gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, auch nach Beendigung der regulären Arbeitszeit regelmäßig noch Aufgaben in ihrer Freizeit zu bearbeiten.

Arbeitsmittel:

Bei den Ergebnissen der Online-Befragung zeigt sich eine deutlich positive Bewertung des Umgangs mit technischen Hilfsmitteln und der notwendigen Ausstattung im Homeoffice, um die Arbeit erfolgreich zu bewältigen (siehe Abbildung 7).

¹³¹ Eigene Darstellung

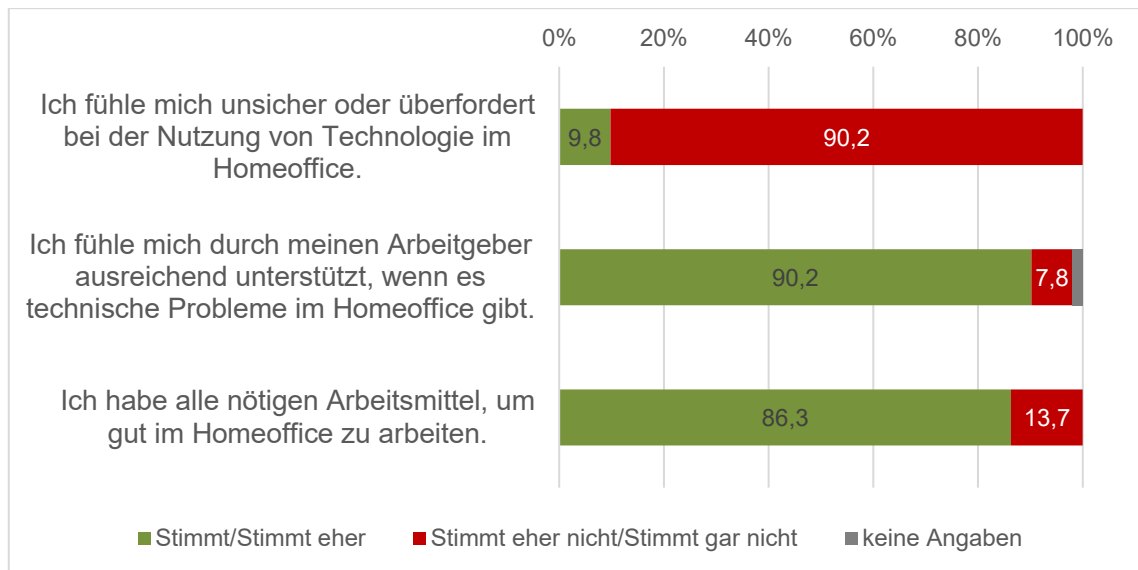


Abbildung 7: Technische Arbeitsmittel¹³²

Insbesondere in Bezug auf die Nutzung von Technologie im Homeoffice gaben lediglich 9,8 % der Befragten an, sich unsicher oder überfordert zu fühlen. Eine starke Mehrheit von 90,2 % der Befragten gab an, dass dies eher nicht oder gar nicht auf sie zutrifft. Darüber hinaus gaben 90,2 % der Befragten an, sich auch am häuslichen Arbeitsplatz ausreichend unterstützt zu fühlen, wenn es um technische Probleme im Homeoffice geht. Ebenso gaben 86,3 % an, dass sie über die nötigen Arbeitsmittel verfügen, um effektiv arbeiten zu können.

Körperliche Belastungen:

Um die Arbeitsplatzsituation im Homeoffice besser beurteilen zu können, wurden verschiedene Aspekte bezüglich der ergonomischen Einrichtung des Arbeitsplatzes und eventueller gesundheitlicher Beeinträchtigungen anhand körperlicher Beschwerden erhoben (siehe Abbildung 8).

¹³² Eigene Darstellung

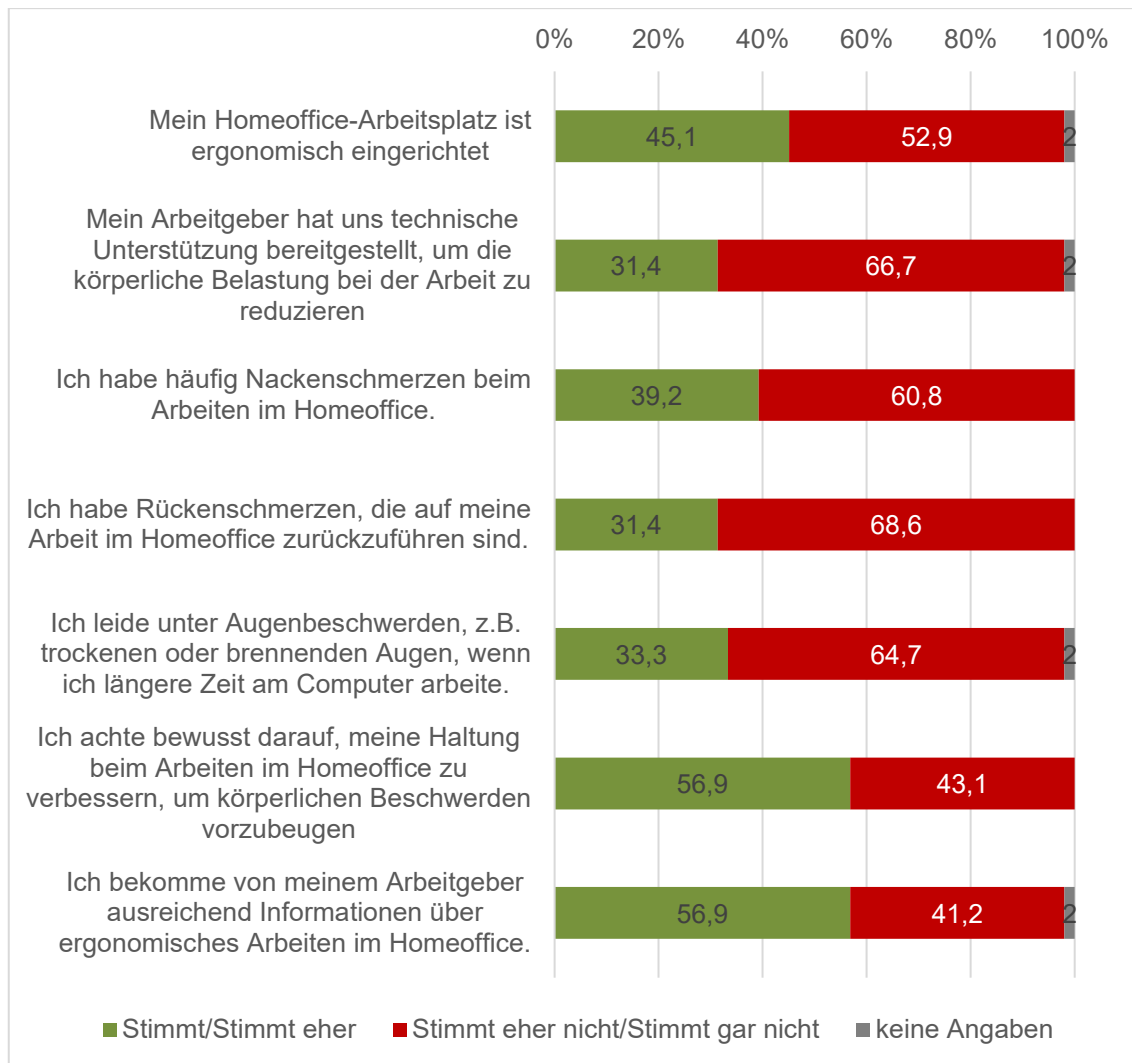


Abbildung 8: Körperliche Belastungen¹³³

Mehr als die Hälfte der befragten Personen gab an, dass ihr Arbeitsplatz nicht ergonomisch eingerichtet ist. Im Hinblick auf die technische Unterstützung zur Reduzierung der körperlichen Belastung beim Arbeiten im Homeoffice zeigt sich, dass lediglich knapp ein Drittel der Befragten (31,4 %) angibt, dass ihnen ihr Arbeitgeber entsprechende Hilfsmittel wie ergonomische Stühle und Monitore zur Verfügung gestellt hat.

Die Ergebnisse bezüglich der körperlichen Beschwerden deuten darauf hin, dass 39,2 % der Befragten häufig Nackenschmerzen beim Arbeiten im Homeoffice erleben und 31,4 % unter Rückenschmerzen leiden.

¹³³ Eigene Darstellung

Darüber hinaus geben 33,3 % an, unter Augenbeschwerden wie trockenen oder brennenden Augen zu leiden, wenn sie längere Zeit am Computer arbeiten.

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, ausreichend Informationen über ergonomisches Arbeiten im Homeoffice von ihrem Arbeitgeber zu erhalten und achten bewusst darauf, ihre Haltung bei der Arbeit zu verbessern.

Wunsch nach (mehr) Maßnahmen:

Im Rahmen der Umfrage hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, auf die Frage, ob der Wunsch nach zusätzlichen Maßnahmen seitens ihres Arbeitgebers besteht zu antworten. Bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung der Antworten möglich. Dabei konnten die Teilnehmer, nachdem sie die Antwortkategorie „Ja“ ausgewählt hatten bei dem Punkt „Sonstiges“ in einem offenen Antwortfeld eigene Angaben machen. Die Auswertung der Antworten ergab, dass 58,8% der Teilnehmer sich (mehr) Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber wünschen, um ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern (siehe Abbildung 9).

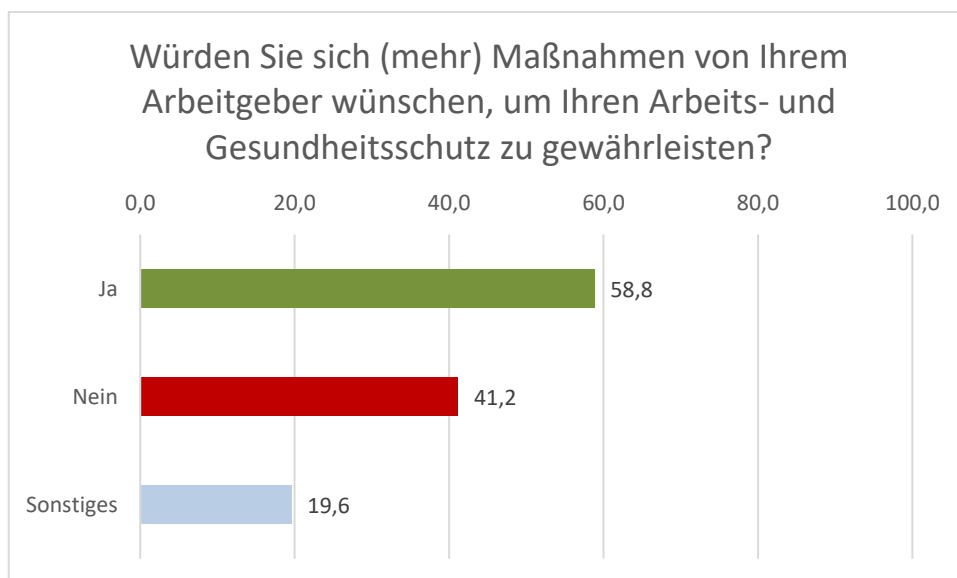


Abbildung 9: Wunsch nach (mehr) Maßnahmen¹³⁴

Die Auswertung der Antworten ergab, dass 58,8 % der Teilnehmer sich (mehr) Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber wünschen, um ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern.

¹³⁴ Eigene Darstellung

In der Kategorie „Sonstiges“ äußerten 19,6 % der Teilnehmer konkrete Wünsche bezüglich einer ergonomischen Ausstattung, Fitnessangeboten, Unterstützung seitens des Arbeitgebers und ausreichender Zeit für gesundheitliche Maßnahmen. Diese Antworten wurden eigenständig in Kategorien zusammengefasst und in **Anhang VII** tabellarisch dargestellt. Im Gegensatz dazu sehen 41,2 % der Befragten keine Notwendigkeit für weitere Maßnahmen seitens ihres Arbeitgebers.

Aufgrund der erheblichen Bedeutung der Arbeitszufriedenheit für die Bewältigung von Aufgaben, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmer wurden im Rahmen der Untersuchung die Zufriedenheit der Arbeit im Homeoffice sowie das Interesse der Beschäftigten an einer weiteren Tätigkeit in dieser Beschäftigungsform untersucht. Zudem wurde ermittelt, ob die Möglichkeit einer flexiblen Zeitgestaltung im Homeoffice besteht. Da diese beiden Zielgrößen sich häufig gegenseitig beeinflussen, wurden die Ergebnisse in Abbildung 10 dargestellt.

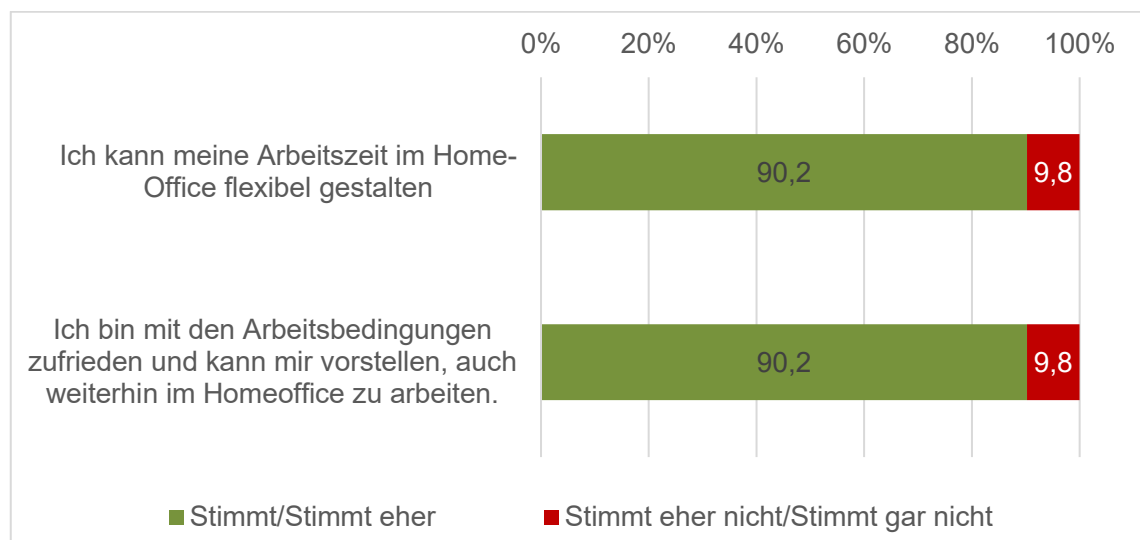


Abbildung 10: Zufriedenheit und flexible Zeitgestaltung¹³⁵

Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass neben der örtlichen Flexibilität die Arbeitnehmer vermehrt die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit ebenfalls flexibel zu gestalten.

¹³⁵ Eigene Darstellung

Dabei gaben die Teilnehmer an, dass sie in hohem Maße in der Lage sind, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und auch mit ihren Arbeitsbedingungen im Homeoffice zufrieden sind. Demnach stimmten 90,2 % der Befragten beiden Aussagen zu.

Vergleich Büro:

Die vorliegenden Ergebnisse liefern Einblicke in die Wahrnehmung der Teilnehmer bezüglich der Zufriedenheit, Produktivität und Unterbrechungen im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro. Demnach wird in Abbildung 11 ersichtlich, dass eine Mehrheit der Befragten das Arbeiten von zu Hause aus priorisiert.

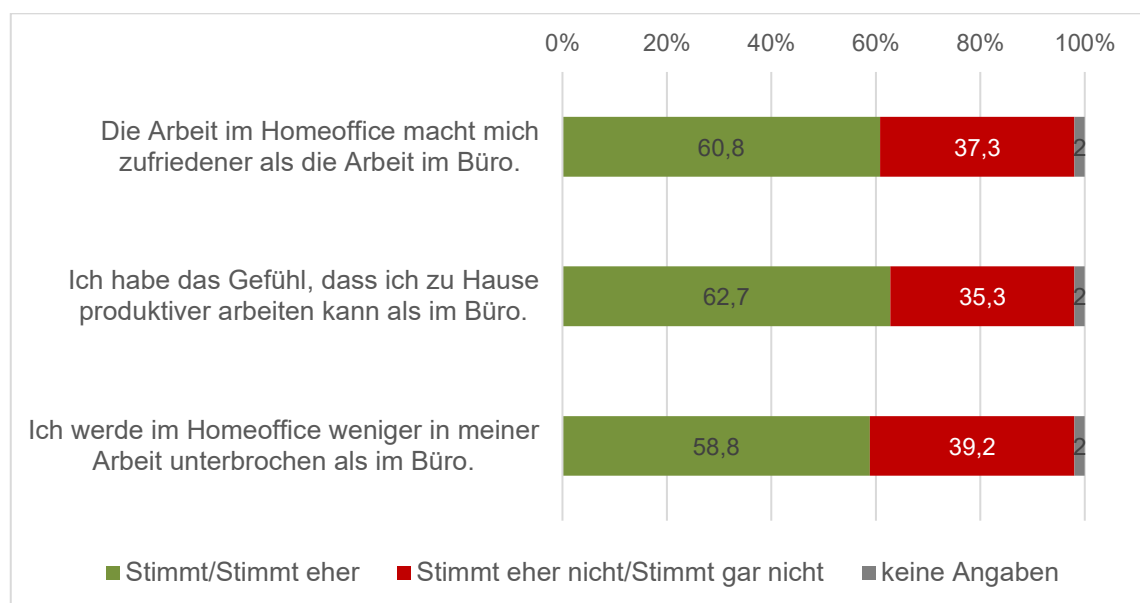


Abbildung 11: Vergleich zwischen Betrieb und Homeoffice¹³⁶

Eine Mehrheit von 60,8 % der Teilnehmer gab an, dass die Arbeit im Homeoffice sie zufriedener macht als die Arbeit im Büro, während 37,3 % angaben, dass dies eher nicht oder gar nicht zutrifft. Des Weiteren gaben mehr als die Hälfte der Teilnehmer an, dass sie das Gefühl haben, zu Hause produktiver und mit weniger Unterbrechungen arbeiten zu können als im Büro.

Schließlich wurde zur Beurteilung der aktuellen Situation der Beschäftigten in ihrem Unternehmen und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen nach dem eigenen Empfinden bezüglich der Selbstorganisation und Motivation im

¹³⁶ Eigene Darstellung

Homeoffice gefragt. Zudem wurden die Teilnehmer nach den Angeboten gefragt, die sie von ihren Vorgesetzten erhalten haben, um ihre Gesundheit zu verbessern (siehe Abbildung 12).

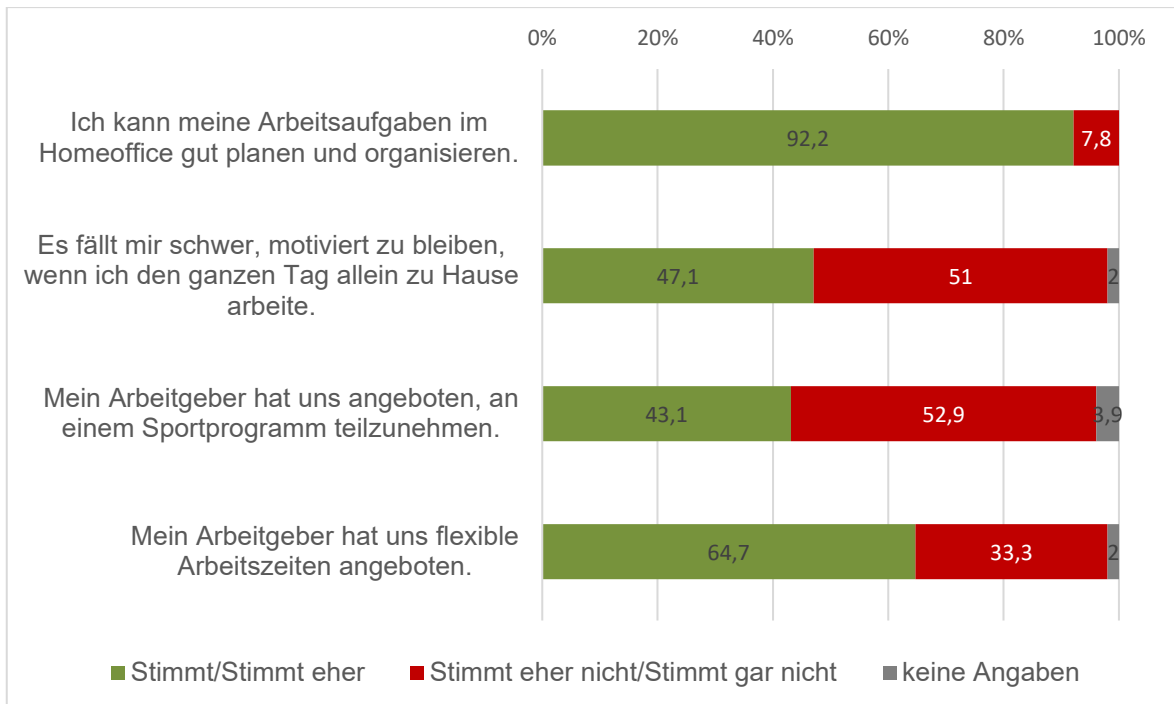


Abbildung 12: Selbstorganisation, Motivation und unterstützende Angebote¹³⁷

Die Ergebnisse zeigen, dass 92,2 % der Befragten angaben, dass sie in der Lage sind, ihre Arbeitsaufgaben im Homeoffice gut zu planen und zu organisieren. Hingegen gaben 47,1 % der Teilnehmer an, dass es ihnen schwerfällt, motiviert zu bleiben, wenn sie den ganzen Tag allein zu Hause arbeiten

In Bezug auf die Unterstützungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeber zeigte sich, dass 43,1 % der Befragten angaben, dass ihnen ein Sportprogramm angeboten wurde. Des Weiteren zeigt die Auswertung, dass eine Mehrheit der Befragten (64,7 %) angibt, dass ihnen ihr Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten angeboten hat.

¹³⁷ Eigene Darstellung

4 Diskussion

Im Rahmen dieser Arbeit wurden zwei Annahmen untersucht, die gleichermaßen mit den Einflussfaktoren verbunden sind, die bei der Arbeit im Homeoffice entstehen und verschiedene Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten haben können. Demzufolge wurde angenommen, dass die veränderten Arbeitsbedingungen im Homeoffice Stress verursachen können, was wiederum zu psychischer Belastung führen kann. Des Weiteren sollte überprüft werden, ob eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice positive Auswirkungen auf die Gesundheit erkennen lässt. Da Arbeitnehmer im Homeoffice mit einer Vielzahl von Einflussfaktoren konfrontiert sind, die sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben können, werden die Ergebnisse von beiden Seiten betrachtet, diskutiert und anschließend bewertet.

Im Kontext flexibler Beschäftigungsformen wird in zahlreichen Studien immer wieder die ständige Erreichbarkeit als eine bedeutende Quelle für psychische Belastungen am Arbeitsplatz identifiziert. Die permanente Verfügbarkeit erschwert das mentale Abschalten nach der Arbeit und es fällt den Beschäftigten häufig schwer, sich zu entspannen. Vor allem im Zeitalter moderner Technologien verstärkt sich dieser Aspekt weiter. Interessanterweise zeigt die Befragung jedoch, dass nur ein geringer Anteil der Teilnehmer sich durch die ständige Erreichbarkeit im Homeoffice gestresst fühlt. Des Weiteren geben viele an, dass klare Regelungen in ihren Unternehmen bezüglich dieses Aspekts existieren. Solche klaren Vorgaben und Vereinbarungen zur Arbeitszeit unterstützen das mentale Abschalten nach Feierabend.

Des Weiteren bestätigt etwa die Hälfte der Befragten, dass sie das Gefühl haben, dass die Arbeit im Homeoffice dazu führt, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Bei genauerer Betrachtung der deskriptiven Auswertung der Kreuztabelle (siehe Anhang VI) zeigt sich, dass dieses Empfinden verbessert wird, wenn ein separates Arbeitszimmer im Homeoffice eingerichtet ist. Daraus lässt sich ableiten, dass durch räumliche Abgrenzungen die Fähigkeit der Beschäftigten gestärkt wird, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren.

Ein weiterer Aspekt welcher sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat ist, dass häufig mit dem Homeoffice einhergehende Flexibilisierungsinstrument der Arbeitszeit.

Unter den Befragten gab ein Großteil an, die Arbeitszeit im Homeoffice flexibel gestalten zu können. Diese Autonomie kann dazu beitragen, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit besser an ihr Privatleben anpassen können, um den Stress zu reduzieren. Das trägt zu einer verbesserten Work-Life-Balance bei. Auf der anderen Seite fordert das Homeoffice allerdings zunehmend die Kompetenz der Selbstorganisation und Eigenverantwortung des Beschäftigten. Klare Grenzen und Regeln für die Arbeitszeit sind wichtig. In den Ergebnissen zeigte sich, dass mehr als ein Drittel der Befragten angab, nach der regulären Arbeitszeit weiterhin Aufgaben zu erledigen. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung.¹³⁸ Dabei wurde festgestellt, dass 37 % der 6.309 Erwerbstätigen angaben, im Homeoffice mehr Arbeitsstunden zu leisten. Aus rechtlicher Sicht muss überprüft werden, ob die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes in Bezug auf vorgeschriebene Ruhezeiten eingehalten werden. Die Tatsache, dass Beschäftigte über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus arbeiten, kann die Fähigkeit beeinträchtigen nach der Arbeit abzuschalten und wirkt sich somit negative auf die Erholungsphasen aus.

Gemäß einer Studie des Fraunhofer IAO bleibt die Produktivität während der Pandemie für die Hälfte der Befragten unverändert, während sie für mehr als ein Drittel sogar gestiegen ist. Dieses Phänomen könnte auf eine erhöhte Arbeitsverdichtung hinweisen. Zusätzlich zeigte eine Umfrage im Jahr 2021 im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, dass Beschäftigte im Homeoffice durchschnittlich acht Videokonferenzen pro Tag abhalten.¹³⁹ Darüber hinaus führt die Verwendung der Chat-Funktion und der zunehmende E-Mail-Verkehr im betrieblichen Kontext zu häufigen Unterbrechungen während der Arbeit im Homeoffice und kann zu einer Überlastung führen. Der Arbeitgeber kann aufgrund der räumlichen Distanz diese Anzeichen nicht unmittelbar wahrnehmen. Daher ist es von großer Bedeutung, das Sozialgefüge und eine Vertrauenskultur zu stärken. Eine Möglichkeit, um die Kommunikation im Team

¹³⁸ Vgl. Knieps/Pfaff (2021), S. 242.

¹³⁹ Vgl. Bamberg u. a. (2022), S. 14.

zu verbessern, könnte das Einführen regelmäßiger „virtueller Kaffeerunden“ sein. Darüber hinaus kann die Einbindung der Mitarbeiter in die Gestaltung ihrer Arbeitsaufgaben und Zielvorstellungen die Arbeitsmotivation, Produktivität und Zufriedenheit der Beschäftigten verbessern.

Um die Auswirkungen flexibler Beschäftigungsformen in einer modernen Arbeitswelt und die damit verbundenen Einflüsse auf die Gesundheit von Beschäftigten zu untersuchen, wurde neben einer umfangreichen Literaturrecherche eine quantitative Online-Umfrage durchgeführt. Dabei wurden 51 Beschäftigte im Homeoffice nach ihrem Gesundheitsempfinden sowie ihren aktuellen Arbeitsumständen befragt.

Des Weiteren wurde die Annahme aufgestellt, dass durch das Umsetzen gesetzlicher Maßnahmen die negativen Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz im Homeoffice minimiert werden können.

Fasst man schließlich die relevanten Ergebnisse zusammen, zeigt sich in der Befragung besonders der Faktor Zufriedenheit und die Fähigkeit, die Arbeit im Homeoffice gut zu planen und zu organisieren. Diese Erkenntnis spiegelt sich vermehrt in der gesamten Befragung wider. Neben der Zufriedenheit sind auch die gut geregelte Erreichbarkeit und die Fähigkeit zur selbständigen Arbeit im Homeoffice hervorzuheben. Hinsichtlich der psychischen Belastungsfaktoren lagen die Ergebnisse zu den zuvor genannten Einflussfaktoren eher im niedrigen Mittelmaß. Daraus lässt sich schließen, dass die Teilnehmer der Stichprobe, die relativ jung vertreten sind, weniger mit den negativen Auswirkungen konfrontiert sind und von den positiven Aspekten des Homeoffice profitieren. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse der Befragung und die vorliegende Literatur die Bedeutung des Homeoffice als Arbeitsmodell, das positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, die Work-Life-Balance und die Gesundheit der Beschäftigten haben kann.

Um eine klare Aussage darüber treffen zu können, inwiefern mögliche Gefahren am Arbeitsplatz durch die zuvor genannten Maßnahmen minimiert werden können, lässt sich anhand der einseitigen vorliegenden Ergebnisse nicht genau beurteilen. Eine geeignete Vergleichsgröße, die genauere Aufschlüsse bieten kann, liegt nicht vor. Allerdings zeigt diese Arbeit die Vielfältigkeit der

gesetzlichen Verordnungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Viele dieser Vorschriften greifen auch bei flexiblen Arbeitsbedingungen und helfen dabei gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen, die sich aus einer übermäßigen Arbeitsbelastung ergeben kann.

Zudem ist bei dieser Arbeit anzumerken, dass die Stichprobengröße der Personen in dieser Untersuchung gering ist, was die Aussagekraft der Ergebnisse einschränkt und sie somit nicht repräsentativ macht. Hinzu kommt, dass nicht alle Altersgruppen und Bevölkerungsschichten gleichermaßen vertreten waren, was die Aussagekraft zusätzlich verfälscht. Weitere Untersuchungen mit einer größeren Stichprobe könnten zu belastbareren Schlussfolgerungen führen.

Bei der Auswertung des Erhebungsinstruments dieser Befragung wurden zwei verschiedene Einschränkungen identifiziert.

Eine Limitation bestand darin, dass die Fragen des Fragebogens eine mehrdeutige Formulierung aufweisen, die zu unterschiedlichen Interpretationen führen konnten. Dies könnte zu einer Verringerung der Klarheit und Präzision der Antworten geführt haben. Darüber hinaus wurden bestimmte Fragen aufgrund ihrer geringen Relevanz und Aussagekraft im Hinblick auf die Forschungsfrage als ungeeignet erachtet und daher von der Analyse ausgeschlossen.

Im Rahmen dieser Untersuchung ergab sich eine weitere Einschränkung hinsichtlich der Annahme, dass die Umsetzung gesetzlicher Maßnahmen tatsächlich zu einer Verringerung der negativen Gefahren und Belastungen am Homeoffice-Arbeitsplatz führt. Um diese Annahme zu beantworten, wären gesundheitsrelevante Vergleichsdaten der Befragten erforderlich gewesen. Idealerweise hätten zwei separate Erhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden sollen, um vergleichbare Daten zu erhalten und daraus Rückschlüsse auf die Reduzierung von Einflussfaktoren und den damit verbundenen gesundheitlichen Risiken für Arbeitnehmer im Homeoffice ziehen zu können.

Diese Limitationen weisen darauf hin, dass weitere Forschungsarbeiten erforderlich sind, um die Auswirkungen von Homeoffice auf die Gesundheit der

Beschäftigten genauer zu untersuchen. Für zukünftige Studien könnten beispielsweise präzisere Fragebögen verwendet werden, um eindeutigere und aussagekräftigere Antworten zu erhalten. Darüber hinaus sollten Untersuchungen durchgeführt werden. Diese können den Effekt von gesetzlichen Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen im Homeoffice evaluieren und ein verbessertes methodisches Vorgehen anwenden.

5 Schlussbetrachtung mit Empfehlungen für Arbeitgeber

In dieser Arbeit zeigt sich, dass die Gesundheit von Beschäftigten sowohl positiv als auch negativ durch die veränderten Arbeitsbedingungen im Homeoffice beeinflusst werden kann. Dabei hängt es ganz davon ab, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der Situation umgehen. Die Ergebnisse der durchgeführten Online-Umfrage zeigten vor allem positive Effekte in Bezug auf die Zufriedenheit, Selbstorganisation und Erreichbarkeit im Homeoffice. Allerdings wurde auch ein deutliches Verbesserungspotenzial in den Bereichen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie dem Verschwimmen von Grenzen bei der Arbeit festgestellt. Um auch in Zukunft weiterhin von den positiven Auswirkungen der Arbeit im Homeoffice profitieren zu können, werden im Folgenden mögliche Handlungsempfehlungen zur Verbesserung dieser Bereiche für Unternehmen formuliert.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Befragten über keinen ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz im Homeoffice verfügt und vermehrt der Wunsch nach entsprechender Ausstattung geäußert wurde. Um Arbeitnehmer im Homeoffice vor körperlichen Beschwerden wie Rücken- oder Nackenbeschwerden zu schützen, können sowohl verhältnisorientierte als auch verhaltensorientierte Maßnahmen ergriffen werden. Letztere umfassen beispielsweise Rückenschulungen, Fitnessangebote oder Entspannungsprogramme, um den Arbeitnehmern bei der Bewältigung der Arbeitsplatzsituation zu helfen. Insbesondere durch die vermehrten digitalen Möglichkeiten in Form von BGM-Gesundheitsportalen können Arbeitnehmer flexibel an digitalen Angeboten teilnehmen. Durch verhältnisorientierte Maßnahmen wie eine ergonomische Gestaltung und Ausstattung, beispielsweise mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch oder einem ergonomischen Stuhl, kann die Arbeitsplatzsituation verbessert werden. Diese verbesserten äußeren Faktoren wirken sich wiederum auf das Verhalten und die Körperhaltung der Arbeitnehmer im Homeoffice aus. Eine angemessene Ausstattung trägt durch die Vermeidung von Fehlbelastungen dazu bei, körperliche Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren.

Ein Drittel der Befragten gab an, auch nach regulärer Arbeitszeit weiterhin Aufgaben zu erledigen. Dies birgt potenzielle Risiken für die Arbeitnehmer, wie Erschöpfung, Schwierigkeiten beim Abschalten und erhöhte Stressbelastung, was wiederum das Risiko für psychische Belastungen begünstigt. Arbeitgeber sind hier gefordert, sowohl im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht als auch gemäß dem Arbeitszeitgesetz Maßnahmen zu ergreifen. Gemäß dem Arbeitszeitgesetz müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass Arbeitnehmer ihre wöchentliche Arbeitszeit nicht über einen längeren Zeitraum überschreiten und dass eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen den Arbeitstagen eingehalten wird. Andernfalls drohen hohe Bußgelder für Arbeitgeber. Um dem entgegenzuwirken, empfiehlt es sich, individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu treffen, die Situation genauer zu betrachten und diese zu kommunizieren. Insbesondere Beschäftigte mit Kindern ziehen es oft vor, während der Ruhephasen ihrer Kinder zu arbeiten. Daher kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in Form von Vertrauensarbeitszeit in Betracht gezogen werden. Diese fördert die Handlungskompetenz der Beschäftigten und wirkt sich positiv auf das Stressempfinden, das Wohlbefinden und die Gesundheit aus. Darüber hinaus trägt die Vertrauensarbeitszeit zur Stärkung der Vertrauenskultur im Unternehmen bei.

Der Umstand, dass die Arbeit im häuslichen Umfeld erledigt wird, führt bei der Hälfte der Beschäftigten dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Dies spiegelt sich auch in der aktuellen Befragung wider. Der Arbeitnehmer muss daher vermehrt selbst dafür sorgen, klare Grenzen zu ziehen, um mental abschalten zu können. Andererseits können Stress und das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, eine psychische Belastung begünstigen. Daher wird empfohlen, klare Regeln zur Erreichbarkeit aufzustellen, um den Arbeitnehmer dahingehend zu unterstützen. Durch deutliche Absprachen wird es den Beschäftigten erleichtert, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen. Zudem kann es förderlich sein, ein Arbeitszimmer einzurichten, um sich räumlich besser vom Privatleben abzugrenzen.

Literatur und Quellenverzeichnis

Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Universität Heidelberg (2021): Personal- und Gesundheitsmanagement im digitalen und demografischen Wandel. Bedarfsanalyse in der Bundesverwaltung.

Badura, Bernhard u. a. (Hrsg.) (2021): Betriebliche Prävention stärken - Lehren aus der Pandemie, Berlin/Heidelberg.

Badura, Bernhard u. a. (Hrsg.) (2022): FEHLZEITEN-REPORT 2022. Verantwortung und Gesundheit, [S.I.].

Bamberg, Eva/Ducki, Antje/Janneck, Monique (Hrsg.) (2022): Digitale Arbeit gestalten. Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit, Wiesbaden/Heidelberg.

Besgen, Nicolai/Prinz, Thomas (Hrsg.) (2022): Arbeiten 4.0 - Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt, 5. Aufl., Bonn.

Braunecker, Claus (2021): How to do Statistik und SPSS. Eine Gebrauchsanleitung, Wien.

Breyer-Mayländer, Thomas u. a. (Hrsg.) (2022): Die Corona-Transformation. Krisenmanagement und Zukunftsperspektiven in Wirtschaft, Kultur und Bildung, Wiesbaden, Germany/Heidelberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) In Zusammenarbeit mit der (o.J.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2021. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund/Berlin/Dresden, URL: <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220718>, Stand: Dezember 2022.

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht.

Grimm, Detlef/Singraven, Jonas (Hrsg.) (2022): Digitalisierung im Arbeitsrecht. Gestaltung 4.0 - Herausforderungen - Best Practices, Köln.

Kallus, Konrad Wolfgang (2016): Erstellung von Fragebogen, 2. Aufl., Wien.

Knieps, Franz/Pfaff, Holger (Hrsg.) (2021): Krise - Wandel - Aufbruch. Zahlen, Daten, Fakten - mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis. BKK Gesundheitsreport 2021, Berlin.

Kuhn, Detlef u. a. (2018): Das gesunde Unternehmen. Betriebliches Gesundheitsmanagement aus der Praxis für die Praxis, Frankfurt am Main.

Matusiewicz, David/Nürnberg, Volker/Nobis, Stephanie (Hrsg.) (2018): Gesundheit und Arbeit 4.0. Wenn Digitalisierung auf Mitarbeitergesundheit trifft, Heidelberg.

Müller, Stefan (2022): Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis. Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, 3. Aufl., Baden-Baden.

Pieper, Ralf (2022): ArbSchR. Arbeitsschutzrecht : Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften, 7. Aufl., Frankfurt am Main.

Roller, Katrin (Hrsg.) (2017): Allzeit bereit, allzeit mobil?

Spielberger, Stefanie (2019): Implementierung und Praktiken mobil-flexibler Arbeit in mittelgroßen Organisationen in Deutschland.

Storm, Andreas u. a. (Hrsg.) (Oktober 2020): Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise, Heidelberg.

Vom Stein, Jürgen/Rothe, Isabel/Schlegel, Rainer (Hrsg.) (2021): Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis. Handbuch, 2. Aufl., München.

Wollert, Philipp (2022): Entgrenzte Tätigkeit und ständige Erreichbarkeit im Mobile Office.

Anhang I: Fragebogen

Auswertung Fragebogen

Arbeiten Sie derzeit in einer leitenden Position?	Anzahl der Befragten	Prozent
Ja	10	19,61%
Nein	41	80,39%
Anzahl Antworten	51	
In welcher Arbeitsform arbeiten Sie derzeit?	Anzahl der Befragten	Prozent
Dauerhaft eingerichteter Telearbeitsplatz (Ich arbeite ausschließlich von zu Hause aus).	2	3,92%
Überwiegend im Homeoffice (Ich arbeite hauptsächlich von zu Hause aus, aber gehe auch gelegentlich ins Büro).	31	60,78%
Überwiegend im Büro (Ich arbeite hauptsächlich im Büro, aber arbeite auch gelegentlich von zu Hause aus).	14	27,45%
Mobil (Ich arbeite unterwegs, beim Kunden oder von zu Hause aus).	4	7,84%
Anzahl Antworten	51	
Seit wann sind Sie bereits in Ihrer derzeitigen Arbeitsform tätig?	Anzahl der Befragten	Prozent
weniger als 1 Jahr.	7	13,73%
1-2 Jahre.	14	27,45%
Seit Beginn der Covid19-Pandemie.	21	41,18%
Bereits vor der Covid19-Pandemie.	9	17,65%
Anzahl Antworten	51	

Arbeitsbedingungen:

1. Ich bin mit den Arbeitsbedingungen zufrieden und kann mir vorstellen, auch weiterhin im Homeoffice zu arbeiten.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	31	60,78%
Stimmt eher	15	29,41%
Stimmt eher nicht	3	5,88%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	0	0,00%

2. Die Arbeit im Homeoffice macht mich zufriedener als die Arbeit im Büro.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	16	31,37%
Stimmt eher	15	29,41%
Stimmt eher nicht	17	33,33%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	1	1,96%
3. Ich habe das Gefühl, dass ich zu Hause produktiver arbeiten kann.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	18	35,29%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	15	29,41%
Stimmt gar nicht	3	5,88%
keine Angaben	1	1,96%
4. Ich bin mit den technischen Hilfsmitteln im Homeoffice zufrieden.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	24	47,06%
Stimmt eher	15	29,41%
Stimmt eher nicht	9	17,65%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	1	1,96%
5. Ich kann meine Arbeitszeit im Homeoffice flexibel gestalten.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	32	62,75%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	3	5,88%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	0	0,00%
Anzahl Antworten	51	

Organisation:

6. Ich kann meine Arbeitsaufgaben im Homeoffice gut planen und organisieren.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	31	60,78%
Stimmt eher	16	31,37%
Stimmt eher nicht	4	7,84%
Stimmt gar nicht	0	0,00%
keine Angaben	0	0,00%

7. Meine Arbeitsaufgaben im Homeoffice sind klar definiert und ich weiß, was von mir erwartet wird.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	33	64,71%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	4	7,84%
Stimmt gar nicht	0	0,00%

keine Angaben	0	0,00%
8. Ich habe ausreichend Unterstützung von meiner Führungskraft bei der Organisation meiner Arbeit im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	23	45,10%
Stimmt eher	18	35,29%
Stimmt eher nicht	5	9,80%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	3	5,88%
Anzahl Antworten	51	

Verfügbarkeit von Ressourcen:

9. Ich habe alle nötigen Arbeitsmittel, um gut im Homeoffice zu arbeiten zu können.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	28	54,90%
Stimmt eher	16	31,37%
Stimmt eher nicht	6	11,76%
Stimmt gar nicht	1	1,96%
keine Angaben	0	0,00%
10. In meinem Homeoffice habe ich Zugang zu allen nötigen Software-Programmen und -Tools, die ich für meine Arbeit benötige.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	38	74,51%
Stimmt eher	8	15,69%
Stimmt eher nicht	4	7,84%
Stimmt gar nicht	1	1,96%
keine Angaben	0	0,00%
11. Ich fühle mich durch meinen Arbeitgeber ausreichend unterstützt.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	27	52,94%
Stimmt eher	19	37,25%
Stimmt eher nicht	2	3,92%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	

Ergonomie & Regeneration:

12. Ich habe ein separates Arbeitszimmer eingerichtet.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	19	37,25%
Stimmt eher	9	17,65%
Stimmt eher nicht	5	9,80%
Stimmt gar nicht	17	33,33%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	

13. Mein Homeoffice-Arbeitsplatz ist ergonomisch eingerichtet.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	9	17,65%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	18	35,29%
Stimmt gar nicht	9	17,65%
keine Angaben	1	1,96%
14. Ich nehme mir regelmäßig kurze Pausen, um meinen Körper zu entspannen und zu bewegen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	11	21,57%
Stimmt eher	17	33,33%
Stimmt eher nicht	18	35,29%
Stimmt gar nicht	4	7,84%
keine Angaben	1	1,96%
15. Ich bekomme von meinem Arbeitgeber ausreichend Information über ergonomisches Arbeiten im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	14	27,45%
Stimmt eher	15	29,41%
Stimmt eher nicht	12	23,53%
Stimmt gar nicht	9	17,65%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	

Work Life Balance:

16. Ich bearbeite regelmäßig Aufgaben nach beenden der Arbeitszeit in meiner Freizeit.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	5	9,80%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	17	33,33%
Stimmt gar nicht	15	29,41%
keine Angaben	0	0,00%
17. Die Anwesenheit von Familienmitgliedern oder anderen Angehörigen im Haushalt hindert mich daran, berufliche Aufgaben zu erfüllen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	1	1,96%
Stimmt eher	9	17,65%
Stimmt eher nicht	12	23,53%
Stimmt gar nicht	25	49,02%
keine Angaben	4	7,84%
18. Ich finde es schwer, die Balance zwischen Arbeit und Privatleben im Homeoffice zu finden	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	3	5,88%
Stimmt eher	10	19,61%
Stimmt eher nicht	17	33,33%
Stimmt gar nicht	18	35,29%

keine Angaben	3	5,88%
Anzahl Antworten	51	

Kontakt und Erreichbarkeit:

19. Wir haben in unserem Team eine feste Regelung zur Erreichbarkeit im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	19	37,25%
Stimmt eher	16	31,37%
Stimmt eher nicht	7	13,73%
Stimmt gar nicht	6	11,76%
keine Angaben	3	5,88%
20. Mein/e Vorgesetzte/r weiß, wann ich im Homeoffice erreichbar bin.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	32	62,75%
Stimmt eher	12	23,53%
Stimmt eher nicht	5	9,80%
Stimmt gar nicht	1	1,96%
keine Angaben	1	1,96%
21. Mein/e Vorgesetzte/r erwartet, auch außerhalb meiner regulären Arbeitszeit von mir erreichbar zu sein.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	1	1,96%
Stimmt eher	6	11,76%
Stimmt eher nicht	15	29,41%
Stimmt gar nicht	27	52,94%
keine Angaben	2	3,92%
22. Es gibt klare Vereinbarungen darüber, wie Pausenzeiten während der Arbeit im Homeoffice genommen werden sollen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	8	15,69%
Stimmt eher	8	15,69%
Stimmt eher nicht	21	41,18%
Stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	1	1,96%
23. Ich kommuniziere aus dem Homeoffice regelmäßig mit meinen Kollegen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	28	54,90%
Stimmt eher	19	37,25%
Stimmt eher nicht	3	5,88%
Stimmt gar nicht	1	1,96%
keine Angaben	0	0,00%
24. Ich habe das Gefühl, dass es schwieriger ist, meine Arbeitsergebnisse und Leistung im Homeoffice angemessen zu kommunizieren.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	3	5,88%
Stimmt eher	11	21,57%
Stimmt eher nicht	23	45,10%

Stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	

Unterbrechungen:

25. Ich werde im Homeoffice weniger in meiner Arbeit unterbrochen als im Büro.	Anzahl der Befragten	Prozent
stimmt	20	39,22%
stimmt eher	10	19,61%
stimmt eher nicht	17	33,33%
stimmt gar nicht	3	5,88%
keine Angaben	1	1,96%

26. Ich werde während der Arbeit im Homeoffice häufig von Familienmitgliedern oder Mitbewohnern gestört.	Anzahl der Befragten	Prozent
stimmt	3	5,88%
stimmt eher	10	19,61%
stimmt eher nicht	18	35,29%
stimmt gar nicht	19	37,25%
keine Angaben	1	1,96%

27. Ich werde während der Arbeit im Homeoffice häufig von sozialen Medien oder anderen Online-Aktivitäten abgelenkt.	Anzahl der Befragten	Prozent
stimmt	6	11,76%
stimmt eher	15	29,41%
stimmt eher nicht	15	29,41%
stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	2	3,92%

28. Ich habe klare Regeln aufgestellt, um Unterbrechungen während der Arbeit im Homeoffice zu minimieren.	Anzahl der Befragten	Prozent
stimmt	6	11,76%
stimmt eher	14	27,45%
stimmt eher nicht	14	27,45%
stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	4	7,84%
Anzahl Antworten	51	

Gesundheitliche Auswirkungen - körperliche Beschwerden:

29. Ich habe häufig Nackenschmerzen beim Arbeiten im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	9	17,65%
Stimmt eher	11	21,57%

Stimmt eher nicht	11	21,57%
Stimmt gar nicht	20	39,22%
keine Angaben	0	0,00%
30. Ich leide unter Augenbeschwerden, z.B. trockenen oder brennenden Augen, wenn ich längere Zeit am Computer arbeite.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	7	13,73%
Stimmt eher	10	19,61%
Stimmt eher nicht	20	39,22%
Stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	1	1,96%

31. Ich habe Rückenschmerzen, die auf meine Arbeit im Homeoffice zurückzuführen sind.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	8	15,69%
Stimmt eher	8	15,69%
Stimmt eher nicht	14	27,45%
Stimmt gar nicht	21	41,18%
keine Angaben	0	0,00%

32. Ich achte bewusst darauf, meine Haltung beim Arbeiten im Homeoffice zu verbessern, um körperlichen Beschwerden vorzubeugen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	11	21,57%
Stimmt eher	18	35,29%
Stimmt eher nicht	13	25,49%
Stimmt gar nicht	9	17,65%
keine Angaben	0	0,00%
Anzahl Antworten	51	

Gesundheitliche Auswirkungen - mentale Belastungen:

33. Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit im Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen lässt.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	9	17,65%
Stimmt eher	16	31,37%
Stimmt eher nicht	12	23,53%
Stimmt gar nicht	13	25,49%
keine Angaben	1	1,96%

34. Ich fühle mich durch die Erreichbarkeit im Homeoffice gestresst.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	3	5,88%
Stimmt eher	7	13,73%

Stimmt eher nicht	14	27,45%
Stimmt gar nicht	27	52,94%
Keine Angabe	0	

35. Ich fühle mich isoliert oder einsam während der Arbeit im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	4	7,84%
Stimmt eher	11	21,57%
Stimmt eher nicht	19	37,25%
Stimmt gar nicht	17	33,33%
keine Angaben	0	0,00%
36. Ich fühle mich unsicher oder überfordert bei der Nutzung von Technologie im Homeoffice.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	1	1,96%
Stimmt eher	4	7,84%
Stimmt eher nicht	9	17,65%
Stimmt gar nicht	37	72,55%
37. Ich fühle mich durch die Arbeit im Homeoffice weniger produktiv oder leistungsfähig.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	2	3,92%
Stimmt eher	3	5,88%
Stimmt eher nicht	19	37,25%
Stimmt gar nicht	27	52,94%
keine Angaben	0	0,00%
38. Ich denke oft an meine Arbeit, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	8	15,69%
Stimmt eher	8	15,69%
Stimmt eher nicht	19	37,25%
Stimmt gar nicht	16	31,37%
keine Angaben	0	0,00%
39. Ich vermisse den persönlichen Kontakt mit anderen Menschen während der Arbeit.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	9	17,65%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	19	37,25%
Stimmt gar nicht	6	11,76%
keine Angaben	3	5,88%
40. Ich habe das Gefühl, dass ich weniger soziale Kontakte habe, seitdem ich von zu Hause aus arbeite.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	10	19,61%
Stimmt eher	12	23,53%
Stimmt eher nicht	14	27,45%
Stimmt gar nicht	15	29,41%
keine Angaben	0	0,00%
41. Es fällt mir schwer, motiviert zu bleiben, wenn ich den ganzen Tag allein zu Hause arbeite.	Anzahl der Befragten	Prozent

Stimmt	7	13,73%
Stimmt eher	17	33,33%
Stimmt eher nicht	12	23,53%
Stimmt gar nicht	14	27,45%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	
42. Mein Arbeitgeber hat uns angeboten, an einem Sportprogramm teilzunehmen, um unsere körperliche Gesundheit zu verbessern.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	14	72,45%
Stimmt eher	8	15,69%
Stimmt eher nicht	4	7,84%
Stimmt gar nicht	23	45,10%
keine Angaben	2	3,92%
43. Mein Arbeitgeber hat uns flexible Arbeitszeiten angeboten, um unsere mentale Gesundheit zu unterstützen.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	20	39,22%
Stimmt eher	13	25,49%
Stimmt eher nicht	8	15,69%
Stimmt gar nicht	9	17,65%
keine Angaben	1	1,96%
44. Mein Arbeitgeber hat uns technische Unterstützung bereitgestellt, um die körperliche Belastung bei der Arbeit im Homeoffice zu reduzieren (z.B. ergonomische Stühle, Monitore).	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	9	17,65%
Stimmt eher	7	13,73%
Stimmt eher nicht	14	27,45%
Stimmt gar nicht	20	39,22%
keine Angaben	1	1,96%
45. Ich fühle mich von meinem Arbeitgeber ausreichend unterstützt, um gesundheitlichen Risiken entgegenzuwirken.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	12	23,53%
Stimmt eher	12	23,53%
Stimmt eher nicht	15	29,41%
Stimmt gar nicht	9	17,65%
keine Angaben	3	5,88%
Anzahl Antworten	51	

46. Ich denke, dass ich von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit im Homeoffice profitieren würde.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	14	27,45%
Stimmt eher	24	47,06%
Stimmt eher nicht	10	19,61%
Stimmt gar nicht	2	3,92%
keine Angaben	1	1,96%

47. Ich denke, dass die Verantwortung für die Gesundheit im Homeoffice bei jedem Einzelnen liegt und dass keine zusätzlichen Maßnahmen notwendig sind.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	8	15,69%
Stimmt eher	14	27,45%
Stimmt eher nicht	23	45,10%
Stimmt gar nicht	5	9,80%
keine Angaben	1	1,96%
48. Ich denke, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit im Homeoffice eine Verschwendung von Ressourcen sind.	Anzahl der Befragten	Prozent
Stimmt	1	1,96%
Stimmt eher	6	11,76%
Stimmt eher nicht	16	31,37%
Stimmt gar nicht	27	52,94%
keine Angaben	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	
49. Würden Sie sich (mehr) Maßnahmen von Ihrem Arbeitgeber wünschen, um Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten? Falls ja, welche?	Anzahl der Befragten	Prozent
Ja	30	58,82%
Nein	21	41,18%
Sonstiges	10	19,61%

Demografische Daten

Anzahl Antworten Wie alt sind Sie?	Anzahl der Befragten	Prozent
0-10	0	0,00%
11-20	1	1,96%
21-30	21	41,18%
31-40	19	37,25%
41-50	5	9,80%
51-60	5	9,80%
61-70	0	0,00%
71-80	0	0,00%
81-90	0	0,00%
91-99	0	0,00%
Anzahl Antworten	51	
Wie ist Ihr Geschlecht?		
Männlich	19	37,25%
Weiblich	32	62,75%
Divers	0	0,00%
Anzahl Antworten	51	

Was ist Ihr aktueller Erwerbsstatus?		
Schüler*in	0	0,00%
Auszubildende*r	0	0,00%
Vollzeit Student*in	5	9,80%
Nebenberufliche*r Student*in	4	7,84%
Duale*r Student*in	0	0,00%
Angestellte*r	36	70,59%
Arbeiter*in	3	5,88%
Beamt*in	0	0,00%
Selbstständig	2	3,92%
Rentner*in	0	0,00%
Erwerbslos	0	0,00%
Sonstiges	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	
Wie ist Ihr Familienstand?		
Ledig	23	45,10%
Liiert	6	11,76%
Eingetragene Lebenspartnerschaft	1	1,96%
Verheiratet - zusammen lebend	18	35,29%
Verheiratet - getrennt lebend	0	0,00%
Geschieden	2	3,92%
Verwitwet	1	1,96%
Anzahl Antworten	51	

Anhang II: Altersdurchschnitt

Statistiken

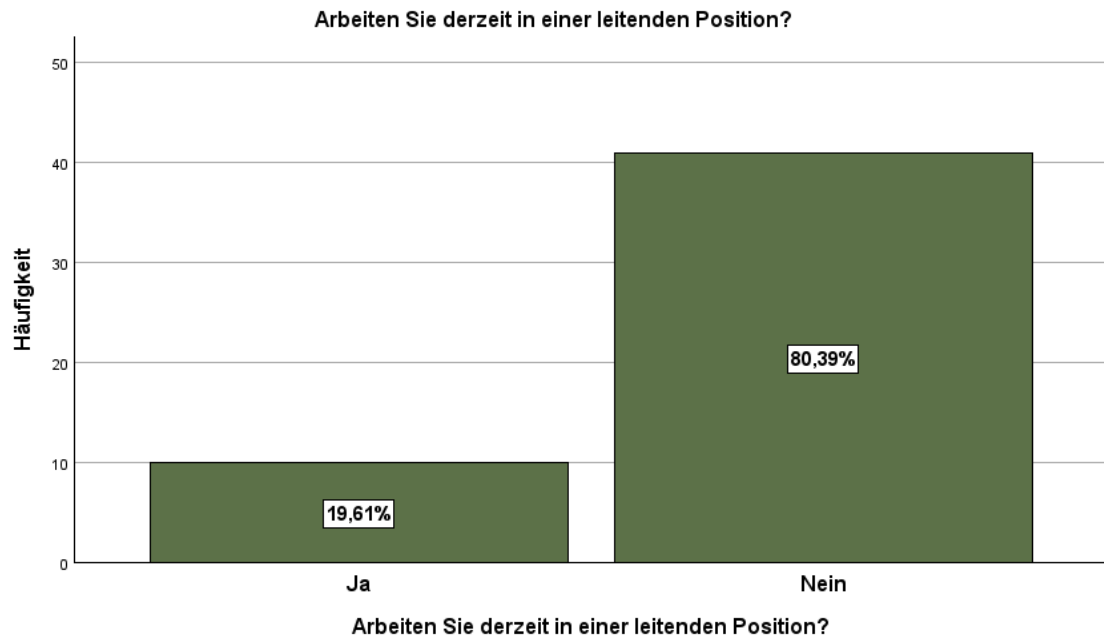
Wie alt sind Sie?

N	Gültig	51
	Fehlend	0
Mittelwert		33,75
Median		31,00
Std.-Abweichung		10,014
Spannweite		40
Minimum		20
Maximum		60

Anhang III: Beschäftigungsform

		Zeit der Beschäftigungsform					Gesamt
		weniger als 1 Jahr	1-2 Jahre	Seit Beginn der Covid19- Pandemie	Bereits vor der Covid19- Pandemie		
Beschäftigungs- form	Mobil	Anzahl	1	1	2	0	4
		% der Gesamtzahl	2,0%	2,0%	3,9%	0,0%	7,8%
	Überwiegend im Homeoffice	Anzahl	3	6	15	7	31
		% der Gesamtzahl	5,9%	11,8%	29,4%	13,7%	60,8%
	Überwiegend im Büro & gelegentlich im Homeoffice	Anzahl	2	7	3	2	14
		% der Gesamtzahl	3,9%	13,7%	5,9%	3,9%	27,5%
	Dauerhaft eingerrichteter Telearbeitsplatz	Anzahl	1	0	1	0	2
		% der Gesamtzahl	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%	3,9%
	Gesamt	Anzahl	7	14	21	9	51
		% der Gesamtzahl	13,7%	27,5%	41,2%	17,6%	100,0%

Anhang IV: Führungsposition



Anhang V: Kreuztabelle separates Arbeitszimmer und Unterbrechungen

separates Arbeitszimmer * häufige Unterbrechung durch Angehörige Kreuztabelle

		häufige Unterbrechung durch Angehörige						
			keine Angabe n	Stimmt gar nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt	Gesamt
separates Arbeitszimmer	keine Angaben	Anzahl	0	0	1	0	0	1
		% der Gesamtza hl	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Stimmt gar nicht	Anzahl	1	5	5	4	2	17
		% der Gesamtza hl	2,0%	9,8%	9,8%	7,8%	3,9%	33,3%
	Stimmt eher nicht	Anzahl	0	1	0	4	0	5
		% der Gesamtza hl	0,0%	2,0%	0,0%	7,8%	0,0%	9,8%
Stimmt eher	Anzahl	0	2	5	2	0	9	
	% der Gesamtza hl	0,0%	3,9%	9,8%	3,9%	0,0%	17,6%	
Stimmt	Anzahl	0	11	7	0	1	19	
	% der Gesamtza hl	0,0%	21,6%	13,7%	0,0%	2,0%	37,3%	
Gesamt	Anzahl	1	19	18	10	3	51	
	% der Gesamtza hl	2,0%	37,3%	35,3%	19,6%	5,9%	100,0%	

Anhang VI: Kreuztabelle separates Arbeitszimmer und Verschwimmen von Grenzen

separates Arbeitszimmer * Verschwimmen von Grenzen Kreuztabelle

			Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit im Home-Office die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen lässt.					
			keine Angabe	Stimmt gar nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt	Gesamt
Ich habe ein separates Arbeitszimmer eingerichtet.	keine Angabe	Anzahl	1	0	0	0	0	1
		% der Gesamtzahl	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Stimmt gar nicht	Anzahl	0	1	6	8	2	17
		% der Gesamtzahl	0,0%	2,0%	11,8%	15,7%	3,9%	33,3%
	Stimmt eher nicht	Anzahl	0	1	1	2	1	5
		% der Gesamtzahl	0,0%	2,0%	2,0%	3,9%	2,0%	9,8%
	Stimmt eher	Anzahl	0	3	2	1	3	9
		% der Gesamtzahl	0,0%	5,9%	3,9%	2,0%	5,9%	17,6%
	Stimmt	Anzahl	0	8	3	5	3	19
		% der Gesamtzahl	0,0%	15,7%	5,9%	9,8%	5,9%	37,3%
	Gesamt	Anzahl	1	13	12	16	9	51
		% der Gesamtzahl	2,0%	25,5%	23,5%	31,4%	17,6%	100,0%

Anhang VII: Wünsche nach Maßnahmen

Kategorie	Detaillierte Aussage der Befragten	Anzahl Stimmen
Ergonomische Ausstattung	ergonomischer Stuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch	5/10
Fitnessangebote	Fitnessangebote oder Mitgliedschaften, um die körperliche Gesundheit zu verbessern	2/10
Unterstützung des Arbeitgebers	Bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes im Homeoffice, finanzielle Unterstützung für mit dem Arbeitsplatz verbundene Ausgaben	2/10
Zeit einräumen	ausreichend Zeit für die Durchführung gesundheitlicher Maßnahmen	1/10

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Braunschweig, 24. Mai 2023

Sarah Lampe