

Home-Office: Chancen und Gefahren aus Sicht des Gesundheitsschutzes



Neue Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Organisationsformen revolutionieren gegenwärtig die Arbeitswelt. Digitale Medien beschleunigen das private wie geschäftliche Leben. Die Menschen sind permanent erreichbar, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen zunehmend. Das führt zu immer komplexeren Arbeits- und Lebenssituationen.



Sina Kubel
BDS Safety
Management AG

Die modernen Medien ermöglichen die Entkoppelung des Arbeitsplatzes von der Betriebsstätte hinein in die privaten Wohnräume, insbesondere in den Bereichen der Dienstleistungsberufe und der Wissensarbeit.

Unter dem Begriff Telearbeit werden verschiedene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Arbeitnehmer ihre Ar-

beit mittels moderner Informations- und Kommunikationstechnik ausserhalb der Betriebsstätte erbringen. Die vorherrschende Variante wird als Home-Office bezeichnet, wobei abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet wird.

Rechtliche Einordnung von Home-Office in den Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

Die Rechtsprechung zum Thema Home-Office steckt noch in den Kinderschuhen. Das Heimarbeitsgesetz und die -verordnung sind in der Regel nicht auf das Home-Office anwendbar, weil sie auf gewerbliche Heimarbeit ausgelegt sind.

EDITORIAL



Work at Home - Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitnehmer und -geber haben heute immer mehr Optionen in der Gestaltung ihrer Arbeitsbeziehung und können so der immer stärkeren Bedeutung der Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter gerecht werden. Die technischen Möglichkeiten der letzten Jahre erlauben es heute, das elektronische Büro ohne grossen Aufwand nach Hause zu verlegen, und geben damit neue Freiräume. Sowohl für die Angestellten als auch die Arbeitgeber ist Home-Office jedoch eine Herausforderung. Es braucht ein Vertrauensverhältnis, um die Arbeit effizient, in der gewohnten Qualität und innerhalb der geforderten Termine von Zuhause aus erledigen zu können. Dabei stellen sich verschiedenste Fragen zu Sicherheit und Schutz im Zusammenhang mit Organisation und Arbeitsplatzverhältnissen:

Wie steht es um den Datenschutz, wenn plötzlich Firmendaten auf privaten Rechnern bearbeitet werden? Geschäftliche Unterlagen sind vielleicht zu Hause frei zugänglich für den Partner, die Partnerin oder Kinder. Hier müssen Vorgesetzte und Mitarbeitende Sicherheitsregeln besprechen.

Ist ferner ein geeigneter Arbeitsplatz, der auch die heutigen ergonomischen Anforderungen erfüllt, zu Hause vorhanden? Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Balance zwischen Arbeit und Erholung im Griff?

Der Mitarbeiter ist häufiger geneigt, auch nach Feierabend oder am Wochenende seine geschäftliche Mailbox zu checken. In Zeiten, in denen die Zahl der Burn-out-Erkrankungen stetig zunimmt, kommt gerade der Sicht des Gesundheitsschutzes eine immer grössere Bedeutung zu.

Work at Home braucht klar definierte Regeln zu Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit und der Umsetzung der Unternehmenskultur.

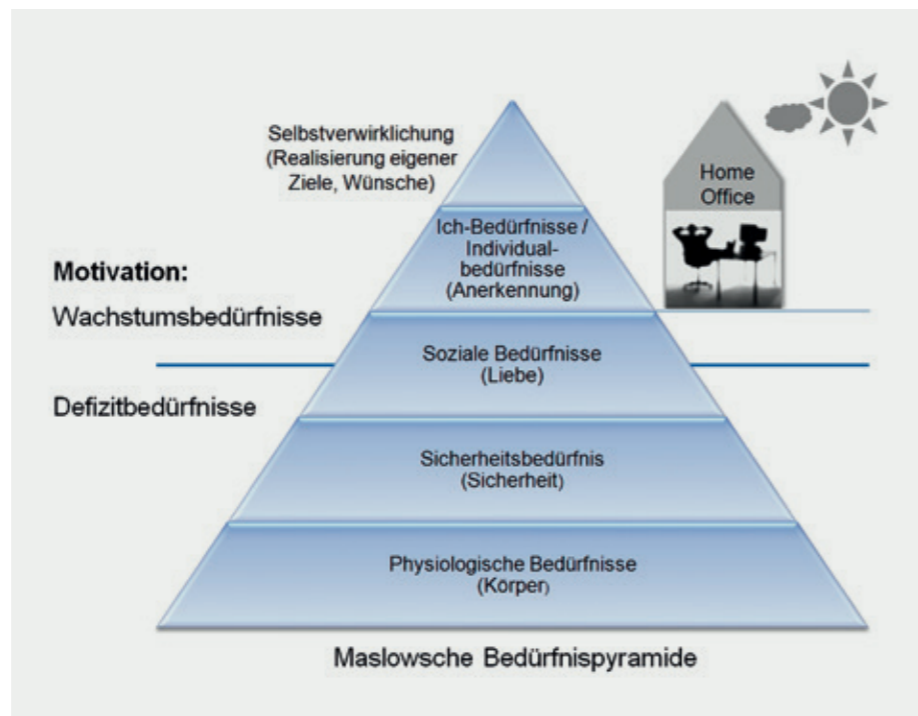
Dr. Peter Gerber
Emch+Berger AG Bern

Anwendbar sind aber das Arbeitsgesetz (ArG) sowie das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG).

Die Arbeitszeiterfassung und deren geeignete Dokumentation sind demnach für die Arbeitgeber verpflichtend. Hierbei muss den Angaben der Mitarbeiter vertraut werden, der Arbeitgeber kann aber Rapportpflichten verlangen.

Gemäss Art. 328 b OR darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur beschränkt verarbeiten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes zum Datenschutz. Nach Art. 26 ArGV 3 sind Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der AN am Arbeitsplatz überwachen, unzulässig. Insofern bestehen rechtliche Schranken, eine Arbeitszeiterfassung, z.B. über die Einlogdaten der Mitarbeiter, durchzuführen oder zu kontrollieren. Zulässig ist dies aber bei einem konkreten Verdacht auf Fehlverhalten. Diese Möglichkeit ist ausserdem im Arbeitsvertrag oder einer Weisung zum Arbeitsvertrag vorzusehen.

Bezüglich des Gesundheitsschutzes hat der Arbeitgeber Verantwortung gemäss ArG. Der Arbeitsplatz zu Hause wird aus arbeitsgesetzlicher Sicht einerseits Teil des Betriebes, fällt aber andererseits auch in den persönlichen Geltungsbereich. Der Arbeitgeber hat somit nicht ganz die üblichen Pflichten nach Art. 6 ArG, z.B. mangels Zutritts- und Arbeitsplatzgestaltungsrecht. Ausnahmen gelten beim Stellen von Geräten und Materialien, diese müssen den Sicherheitsnormen entsprechen. Der Arbeitgeber hat auch Informationspflichten bei erhöhten Gefährdungen. Gemäss Art. 6 Abs. 3 ArG und Art. 10 ArGV 3 muss der Arbeitnehmer die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Gesundheitsfürsorge befolgen und die anerkannten Regeln berücksichtigen. Er ist verpflichtet, den Arbeitgeber bei der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.



Die Unfallversicherungsbestimmungen gemäss UVG und der entsprechenden Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) sind beim Home-Office anwendbar. Es gibt aber ein Abgrenzungsproblem zwischen Berufsunfall- und Nichtberufs-unfallanerkennung. Beim Stolpern beim Gang zum Getränkeholen in die Küche wird eine Anerkennung als Berufsunfall erfolgen, aber nicht beim Einkaufen oder Joggen zwischendurch. Gemäss Art. 82 Abs. 3 UVG hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber entsprechend zu unterstützen und somit im Home-Office erhöhte Pflichten wahrzunehmen. Der Arbeitgeber nimmt über den verlängerten Arm des Arbeitnehmers seine Pflichten wahr.

Chancen und positive Auswirkungen des Home-Office

In der Regel gilt: Je mehr sich Personen kontrolliert und überwacht fühlen, desto unselbstständiger agieren sie oder übernehmen weniger Verantwortung für ihre Handlungen. Wird den Mitarbeitern mehr Freiraum eingeräumt, ihren Arbeitsalltag zu gestalten, fühlen sie sich als wichtiges Glied im gesamten Arbeitsprozess und übernehmen automatisch mehr Selbstverantwortung. Es erfolgt ein Identitäts- und Statusgewinn. Diese Freiräume schliessen aber gleichzeitig nicht aus, dass trotzdem auch kontrolliert werden darf und sogar muss. Solche Kontrollen können beispielsweise regelmässige Austauschtreffen sein, an welchen der aktuelle Arbeitsstand besprochen und die nächsten Schritte definiert werden. Werden die Arbeitsbedingungen selbst gewählt, arbeiten die Angestellten effektiver. Im Fall des Home-Office lässt sich die Produktivität um 10–30% steigern. Allein durch den Wegfall von Störgrös-

sen, wie vorbeilaufenden, telefonierenden oder sich unterhaltenden Kollegen, kann von ca. 12% höherer Produktivität und geringerer Fehlerhäufigkeit ausgegangen werden. Störquellen aus dem Bereich der Arbeitsumgebung, wie Raumklima, Beleuchtung, Lärm am Arbeitsplatz, mangelhafte Hygiene in Toiletten, Garderoben oder Küchen, sind eliminiert bzw. können entsprechend den individuellen Bedürfnissen gestaltet werden. Auch die Frage des bevorzugten Fensterplatzes, oft ein Streitpunkt in Grossraumbüros, kann persönlich definiert werden.

Mittels Home-Office können eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden sowie ein effizienterer Ressourceneinsatz. Dadurch steigt die Arbeits- und Lebensqualität, was sich letztlich auch in weniger Absenzzeiten bemerkbar macht.

Im Sinne der Maslowschen Bedürfnispyramide erlangt der Mitarbeiter durch eigenständige Organisation der Arbeitszeit und des Ortes mehr Selbst- und weniger Fremdbestimmung und somit mehr Autonomie. Er kann sich selbst verwirklichen.

Für die Unternehmen ergibt sich ein relevantes Einsparpotenzial bei den Büroeinrichtungen und Büroflächen, hochgerechnet pro Mitarbeiter von 10–15%, da weniger Arbeitsplätze einzurichten sind. Ausserdem können neue Arbeitskräftepools, z.B. durch bessere Integration von Müttern und Menschen mit Behinderungen, erschlossen werden. Letztlich steigt damit auch die Arbeitgeberattraktivität. Weiterhin ergeben sich Einsparungen von Zeit und Kosten für die Bewältigung der Arbeitswege, die durch Zersiedelung und Verkehrsprobleme zu einer zunehmenden

Belastung werden. Die Umwelt wird dank weniger Reisen entlastet: Wenn 450 Tsd. Personen einmal pro Woche daheim arbeiten würden, könnten damit jährlich 67 Tsd. Tonnen CO₂ eingespart werden.

Gesundheitliche Belastungen sowie Unfallgefahren und mögliche Massnahmen

Home-Office kann mit Mängeln in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz, Belastungen für die Familie, dem Verlust des sozialen Umfeldes oder mit Benachteiligung bei Entscheidungsprozessen einhergehen.

Mangelhafter informeller Austausch

Home-Office-Nutzer geben als einen Nachteil an, dass der informelle Austausch etwas verloren geht. Sie müssen daher bewusster kommunizieren. Teams, die sehr mobil und verteilt arbeiten, schaffen oft neue Regeln, um den informellen Austausch zu fördern. Empfehlenswert ist, feste Zeiten festzulegen, an denen die Mitarbeiter der einzelnen Arbeitsteams in der Firma anwesend sind, um persönliche Kontakte zu ermöglichen. Der soziale Austausch kann aber auch über Distanz hinweg funktionieren, mittels Kommunikationsmitteln wie Instant Messaging oder Videotelefonie. Bewährt hat sich in der Praxis, ein bis zwei Tage pro Woche zu Hause zu arbeiten.

Eine weitere Schwierigkeit besteht bei Unternehmen mit ausgeprägter Telearbeitskultur bei der Einarbeitung neuer oder temporärer Mitarbeiter. Hier sollten individuelle Einarbeitungsprogram-

me erarbeitet werden und der Mitarbeiter in der Einarbeitungszeit konkrete Ansprechpartner zugeteilt bekommen. Förderlich für den sozialen Zusammenhalt sind auch Firmenevents oder gemeinsame Freizeitaktivitäten.

Persönliches Zeitmanagement

Oftmals werden auch drohende Selbstausbeutung durch mangelhaftes Zeitmanagement, verdeckte Mehrarbeit, Wegfall von Erholzeiten durch ständige Erreichbarkeit, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Ferienarbeit beobachtet, denen durch geeignete Massnahmen Rechnung getragen werden muss.

Bei Nichteinhalten der Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen nimmt die geistige Konzentration ab, die Arbeitsleistung sinkt und die Fehlerrate steigt. Es können auch gesundheitliche Probleme auftreten, wie Augenbeschwerden, Verdauungsbeschwerden und Übermüdung. Die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit soll eingehalten bzw. Mehrarbeitszeit kompensiert werden. Pro Tag ist auf mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit zu achten, damit die Erholbarkeit nicht beeinträchtigt wird. Häufige Kurzpausen von fünf Minuten bei länger dauernder Arbeit mit hoher Konzentration sind empfehlenswert. Einer räumlichen und zeitlichen Vermischung von beruflicher und familiärer Tätigkeit kann durch ein eigenes Arbeitszimmer entgegengewirkt werden. Die Mitarbeiter müssen störungsfreie Arbeitszeiten definieren und die Arbeitszeiten so legen, dass Kinder oder hilfebedürftige Angehörige nicht nebenher zu betreuen sind.



Werden die Arbeitsbedingungen selbst gewählt, arbeiten die Angestellten effektiver. Im Fall des Home-Office lässt sich die Produktivität um 10–30% steigern.

SSI-Mitglieder stellen sich vor:

BG Ingenieure und Berater AG

Bevölkerungswachstum, Urbanisierung, wachsender Energiebedarf, zunehmende Mobilität, Druck auf den Raumbedarf, schwindende Rohstoffvorkommen, Naturgefahren sowie technische Risiken und alternde Infrastrukturen: Diese Entwicklungen stellen uns vor immer grössere Herausforderungen, auf die es Antworten zu finden gilt. Hierfür bedarf es interdisziplinärer Fachkompetenz, gestandener Erfahrung, Kreativität sowie eines Verständnisses für komplexe Sachverhalte.

Die im Ingenieurwesen und in der Beratung tätige BG-Gruppe wurde 1954 in der Schweiz gegründet und verfügt über Niederlassungen in der Schweiz, Frankreich und Algerien. Sie betreut komplexe Projekte in der ganzen Welt. Heute ist BG dank den 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der glücklichen Lage, den Kunden bewährte interdisziplinäre Management- und Ingenieursleistungen in jedem Bereich des nachhaltigen Bauens bieten zu können: Infrastruktur, Bauwesen, Umwelt, Energie. Von der Planung über Sicherheitsgutachten und Bauherrenunterstützung bis hin zur Ausführung begleitet BG jeden einzelnen Schritt eines Bauvorhabens.

Im Bereich der Sicherheit setzen wir unsere Kompetenzen für die optimale Sicherheit der Bevölkerung (Bewohner und Verkehrsteilnehmer), von Gütern, Infrastruktur, Bauten und Anlagen ein. Wir erstellen Analysen, Berechnungen und Simulationen für Brandschutz, Brandresistenz und Brandlüftung, Erdbeben- und Arbeitssicherheit sowie die Evakuierung von Personen.



BG Ingenieure und Berater AG
Avenue de Cour 61
Postfach 241
CH-1001 Lausanne
Tel.: +41 58 424 11 11
lausanne@bg-21.com
www.bg-21.com

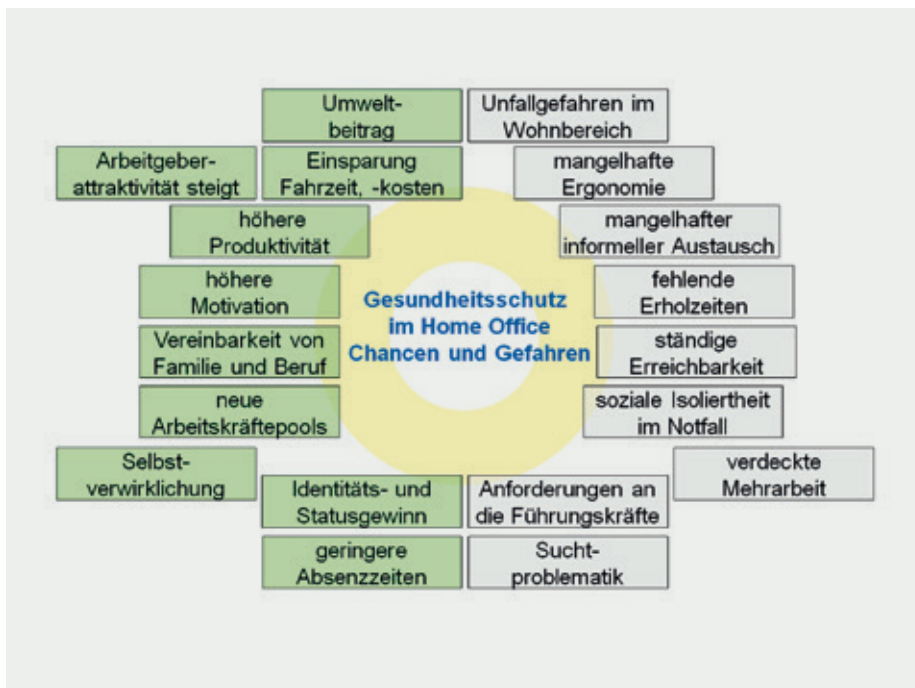
Herausgeber:



SSI, Schweizerische Vereinigung unabhängiger Sicherheitsingenieure und -berater

Sekretariat
Güstrasse 46
8700 Küsnacht

Telefon 044 910 73 06
www.ssi-schweiz.ch
sicherheitsingenieure@bluewin.ch



wird eine Risikobeurteilung in der Regel ergeben, dass die Mitarbeiter nicht überwacht werden müssen, da sie im Notfall selbstständig und rechtzeitig Hilfe rufen können.

Suchtproblematik

In der Schweiz gibt es über 300 Tsd. Alkoholranke und etwa 85 Tsd. Medikamenten- und Drogenabhängige. Frühwarnzeichen für Sucht durch Alkohol, Medikamente und Drogen wie Konzentrationsmangel, Müdigkeit, Vergesslichkeit, Aggressivität sind schwerer zu erkennen und interne bzw. externe Unterstützung kann schlechter organisiert werden. Hier ist die Sensibilität der Kollegen und Vorgesetzten gefragt. Bei sinkender Arbeitsleistung, Nichteinhalten von Terminen, Absentismus, Veränderungen im Verhalten oder steigender Fehlerrate ist das Gespräch mit dem jeweiligen Mitarbeiter zu suchen. Nicht immer steckt eine Suchtproblematik dahinter, es können private Probleme vorliegen oder auch eine Neigung für Home-Office wegen mangelnder Selbstdisziplin ist vorstellbar.

Neue Anforderungen an die Führungskräfte

Bei Einführung von Home-Office müssen die Führungskräfte einer ergebnisorientierten Arbeit positiv gegenüberstehen und auf die tradierten Kontrollfunktionen zugunsten eines stärkeren Vertrauens zu ihren Mitarbeitern verzichten. Das Führen erfolgt über Zielvereinbarungen und Meilensteine mit Vertrauensarbeitszeit. Gleichzeitig geht ein Wandel der Firmenkultur einher, die auf Eigenverantwortung und Vertrauen basiert.

Fazit

Mitarbeiter sollen über viele Jahrzehnte produktiv, leistungsfähig, gesund und motiviert bleiben. Einerseits kann das durch eine angemessene Belastungszeit und angemessene Anforderungen erfolgen, andererseits durch Förderung der Selbstbestimmung, durch gute Kommunikation und Partizipation. Die hohen Anforderungen des sich beschleunigenden Arbeitslebens können durch einen geeigneten Arbeitsort und -platz mit der passenden Einrichtung sowie durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung ausgeglichen und so zum Vorteil für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter mittels Home-Office umgesetzt werden.

Über die Autorin

Sina Kubel, Dipl. Ing. Arbeitsgestaltung (TU)/Sicherheitsingenieurin (EigV) arbeitet als Projektleiterin bei der BDS Safety Management AG. In dieser Funktion berät sie Firmen verschiedener Branchen in den Fachgebieten Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie.

Arbeitgeber sollen ihre Mitarbeiter über die geltenden Arbeitszeitregelungen instruieren und die Arbeitszeitchancen kontrollieren. Sie können Einfluss nehmen mittels transparenter Regeln für (Nicht-)Erreichbarkeit, Stellvertretungsregelungen, Definition von Reaktionszeiten, Arbeitszeitenregelung, Kompensation von Erreichbarkeitszeiten, Einschränkung des externen Server- bzw. Netzzuganges und Konfiguration des E-Mail-Verkehrs.

Mangelhafte Ergonomie

Des Weiteren können ergonomische Probleme auftreten, insbesondere im muskuloskelettalen Bereich, wenn das Büromobiliar nicht ergonomisch ist oder die technische Ausstattung dem Einsatzzweck aus ergonomischer Sicht nicht geeignet.

Mobile Geräte, wie Laptop, Tablet und Smartphone, sind primär Datenträger und nicht als Dauerarbeitsgeräte geeignet. Die kompakte Bauweise führt beim Bedienen zu Zwangshaltungen, belastet den Nacken-, Schulter- und Rückenbereich und führt zu Überbeanspruchungen der Gelenke und Muskeln der oberen Extremitäten. Das Schauen auf den kleinen Bildschirm ermüdet die Augen. Diese Geräte sollten deshalb bei einer Arbeitszeit von bis zu zwei Stunden pro Tag mit einer externen Maus, Tastatur sowie Laptop- bzw. Tabletständer versehen werden. Bei Arbeitszeiten darüber hinaus empfiehlt sich zusätzlich ein externer Bildschirm. Für den Transport des «mobilen Büros» sollte bis 6 kg ein Rucksack und bei mehr Gewicht ein Rollkoffer benutzt werden.

Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter instruiert, damit sie sich geeignetes Mobiliar beschaffen und entsprechend den individuellen Körpermas-

sen einstellen sowie auf geeignete Lichtverhältnisse achten.

Derzeitige gängige Praxis ist, dass der Arbeitgeber sich an den Anschaffungs- und laufenden Kosten beteiligt oder diese ganz übernimmt, sofern Home-Office von betrieblicher Seite gewünscht und angeboten wird. Eine Möglichkeit ist auch, das geschäftseigene Mobiliar kostengünstig anzubieten. Das technische Equipment wird in der Regel schon aus Gründen der Schnittstellenprobleme vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Unfallgefahren im Wohnbereich

Ausserdem bestehen Unfallgefahren im häuslichen Bereich, die denen der Büroarbeit entsprechen und auf die der Arbeitgeber keine oder nur bedingte Einflussmöglichkeiten hat. Besonders wären zu nennen: Stolper- und Sturzgefahren, z.B. auf Treppen mit fehlenden Handläufen, herumliegende Gegenstände auf dem Boden, lose Teppiche oder Türschwellen, Benutzung ungeeigneter Steighilfen, herumliegende Kabel, nasse Fussböden, schlechte Beleuchtung. Aber auch elektrische Gefahren wegen defekter elektrischer Installationen und Geräte kommen infrage. Dem kann der Arbeitgeber wiederum mit entsprechender Instruktion begegnen oder freiwillige Arbeitsplatzbegehungen anbieten.

Soziale Isoliertheit im Notfall

Eine weitere Gefahr besteht in der sozialen Isoliertheit bei einem Unfall, wie Sturz oder fehlender Hilfeleistung bei plötzlicher schwerer Erkrankung.

Als Handlungshilfe wird die Suva-Schrift 44094 «Alleinarbeit kann gefährlich sein» empfohlen. Bei Vorliegen der psychischen, physischen und intellektuellen Eignung des jeweiligen Mitarbeiters