

Barbara Reuhl

Die Arbeit wird mobil – bewegt sich auch der Arbeitsschutz?

In aller Kürze:

„Arbeiten, wann und wo wir wollen – viele Beschäftigte wünschen sich das“, ist im Vorwort des vom Bundesarbeitsministerium herausgegebenen Monitors „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“¹ zu lesen. Bilder von Menschen mit Notebook oder Tablet unterwegs oder zu Hause vermitteln den Eindruck eines weitgehend selbstbestimmten Arbeitens, bei dem sich Beruf und Privatleben – vor allem für Frauen – locker ineinanderfügen lassen. Belastungen und Arbeitsdruck sind scheinbar kein Thema, die Arbeit kann weitgehend selbstbestimmt, störungsfrei und effektiver als im Betrieb erledigt werden.

Mit der Flexibilisierung der Arbeit und den Bestrebungen zur Aufweichung des Arbeitszeitrechts nimmt das Thema – zumindest in den Medien und in politischen Verlautbarungen – Fahrt auf. Zwar liegt der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice oder Telearbeit nach wie vor auf niedrigem Niveau, doch angesichts der zunehmenden Flexibilisierung empfiehlt es sich, das Geschehen im Blick zu behalten.

In Deutschland gibt es weder ein Recht noch eine Pflicht, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Aktuell streben das Bundesarbeitsministerium und die SPD das gesetzlich verankerte Recht der Beschäftigten auf mobile Arbeit und Homeoffice an. Es geht um mehr Zeitsouveränität und bessere Chancen der Vereinbarung von Arbeit und privaten Belangen – dies darf jedoch nicht mit einer Aufweichung des Arbeitszeitrechts erkaufte werden.

1 Vgl. BMAS (2015): S. 3 (im Folgenden: „Monitor“).

→ Die Zeit freier einteilen, den Arbeitsweg sparen, Staus vermeiden und sich von daheim einloggen: Telearbeit wird als moderne Arbeitsform dargestellt, doch neu ist sie nicht. Sie wurde in Deutschland schon in den 1980er-Jahren, mit zunehmender Verbreitung der computergestützten Büroarbeit, als vorteilhaft vor allem für Frauen, als umweltfreundlich und verkehrsentlastend beworben. Laut Eurostat arbeiteten im Jahr 2005 acht Prozent der Beschäftigten in Deutschland gewöhnlich oder manchmal zu Hause. Im EU-Durchschnitt waren es zehn Prozent, einige Länder wie Finnland, Großbritannien, Dänemark oder Island hatten einen zwei- bis dreimal so hohen Anteil.² Der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend oder gelegentlich zu Hause arbeiten ist bei zwischenzeitlich sogar rückläufigen Zahlen unter dem Strich seit Anfang der 1990er-Jahre in Deutschland nicht gestiegen. Ein echter Trend sieht anders aus – aber das liegt nicht in erster Linie an den Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind stärker an der Arbeit im „Homeoffice“³ interessiert als es arbeitgeberseitig möglich gemacht wird. Bundesweit geht ein Viertel der abhängig Beschäftigten davon aus,

2 Vgl. <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/executive-summary/2010/working-conditions-industrial-relations/telework-in-the-european-union-executive-summary>; Zugriff 13.02.2019.

3 Der für Telearbeit in Deutschland gebräuchliche Begriff „Homeoffice“ bedeutet im Englischen ursprünglich „Firmenzentrale“, „Hauptquartier“ oder „Innenministerium“. In der EU-Statistik und der englischsprachigen Fachliteratur ist von „telework“ oder „teleworking“ die Rede.



dass an ihrem Arbeitsplatz auch Arbeiten zu Hause möglich wäre.⁴ Vorteile durch stressfreieres Arbeiten, bessere Vereinbarkeit oder den Wegfall von Pendelzeiten wiegen aus ihrer Sicht Nachteile durch die Vermengung von Arbeit und Privatbereich und die Erreichbarkeit für betriebliche Belange auf. Arbeitgeber, die Telearbeit einsetzen, versprechen sich mehr Effizienz, die Einsparung von Bürofläche, eine bessere Bindung von Fachkräften an den Betrieb und eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Doch laut dem „Monitor“ bietet lediglich ein knappes Drittel der Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten und etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit über 500 Beschäftigten die Möglichkeit für Telearbeit. Im Jahr 2015 war das Arbeiten zu Hause nur bei 16 Prozent der Beschäftigten vertraglich festgelegt, die angaben, von der Privatwohnung aus zu arbeiten. Viele Unternehmen haben laut Bitkom-Index bisher keine ausreichende Voraussetzung für Telearbeit, weil Akten noch gar nicht oder nur lückenhaft digitalisiert sind.

4 Vgl. Brenke (2016).

Mobile Arbeit – was ist gemeint?

Die Begriffe „mobile Arbeit“, „Homeoffice“ und „Telearbeit“ bezeichnen unterschiedliche Sachverhalte, sie gehen im Sprachgebrauch in Veröffentlichungen aber häufig durcheinander. „Mobile Arbeit“ meint, dass außerhalb der Betriebsstätte gearbeitet wird und die Beschäftigten sich zur Arbeit hin bewegen: beispielsweise im Kundendienst, in der ambulanten Pflege, auf Dienstreisen, als (Fern-)Pendlerinnen und -Pendler. Telearbeitsplätze sind seit 2016 in der Arbeitsstättenverordnung als vom Arbeitgeber im Privatbereich der Beschäftigten fest eingerichtete Arbeitsplätze definiert. Die Arbeitsbedingungen müssen zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten kollektiv- oder individualvertraglich vereinbart sein, die wöchentliche

Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung sind festgelegt. Mobiliar, Arbeitsmittel und die Kommunikationseinrichtung müssen vom Arbeitgeber bereitgestellt – aber nicht unbedingt beschafft – und installiert sein. Es kann sich dabei um reine Teleheimarbeit (nicht zu verwechseln mit Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitsgesetzes) mit permanentem Arbeitsplatz in der Privatwohnung handeln oder um alternierende Telearbeit, bei der wechselweise im Betrieb oder zu Hause gearbeitet wird.

„Homeoffice“ meint das gelegentliche Arbeiten am privaten Bildschirmarbeitsplatz von zu Hause aus, oft mittels der betrieblichen Kommunikationsinfrastruktur.

In der 2017 im Auftrag der Arbeitnehmerkammer durchgeführten Studie „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ wurden Bremer Beschäftigte gefragt: „Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus, also im sogenannten Homeoffice?“. Das bejahten 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erhob bei der Arbeitszeitbefragung im Jahr 2015, ob mit dem Arbeitgeber Telearbeit oder Homeoffice vereinbart war und ermittelte niedrigere Zahlen. Bundesweit hatten demnach neun Prozent der Beschäftigten vereinbarte Telearbeit, sieben Prozent im Land Bremen, gegenüber 13 Prozent in Hessen und zwölf Prozent in Hamburg.⁵

Eine Verdoppelung des Anteils von Beschäftigten im Land Bremen mit Homeoffice zwischen 2015 und 2017 ist unwahrscheinlich. Die Differenz zwischen beiden Befragungen hängt vermutlich mit mehreren Faktoren zusammen: Ihnen liegen unterschiedliche Stichproben zugrunde⁶ und es wird nach verschiedenen Sachverhalten gefragt. Die Bremer Fragestellung ist offener als die der Arbeitszeitbefragung. Es liegt nahe, dass Befragte in den „Koordinaten der Arbeit“ mit „Ja“ geantwortet haben, die ohne Wissen und Einverständnis oder mit stillschweigender Duldung des Arbeitgebers Arbeit mit nach Hause nehmen und de facto Mehrarbeit machen. Dass die Ergebnisse beider Befragungen voneinander abweichen, ist ein wichtiger Hinweis auf mögliche Grauzonen und dringenden Regelungsbedarf.

⁶ Koordinaten der Arbeit: Stichprobe aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit; befragt wurden etwas mehr als 2.000 abhängig Beschäftigte in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen mit mindestens fünf Arbeitsstunden wöchentlich. Die im Text verwendeten Daten stammen, wenn nicht anders ausgewiesen, aus dieser Studie. Arbeitszeitbefragung der BAuA: Zufallsstichprobe (Festnetz- und Mobilfunknummern); befragt wurden 20.000 Menschen mit einer bezahlten Erwerbstätigkeit ab 15 Jahren (Auszubildende ausgenommen) aus Deutschland mit mindestens zehn Arbeitsstunden wöchentlich.

⁵ Vgl. Deutscher Bundestag (2018), S. 12 ff.

Wer arbeitet im Homeoffice?

Produktionsarbeit wie auch personennahe Dienstleistungen eignen sich für mobile Arbeit weniger als Tätigkeiten, die keine dauernde Präsenz im Betrieb erfordern. Die Wirtschaftszweige „Information und Kommunikation“ mit vier von zehn Beschäftigten sowie „Erziehung und Unterricht“ und „wissenschaftlich/technische Dienstleistungen“ mit je einem Drittel haben laut Befragung der Arbeitnehmerkammer die höchsten Anteile von Arbeit im Homeoffice im Land Bremen. Das Baugewerbe, der Einzelhandel und Verkehr und Lagerei mit jeweils unter zehn Prozent die niedrigsten (vgl. *Abbildung 1*).

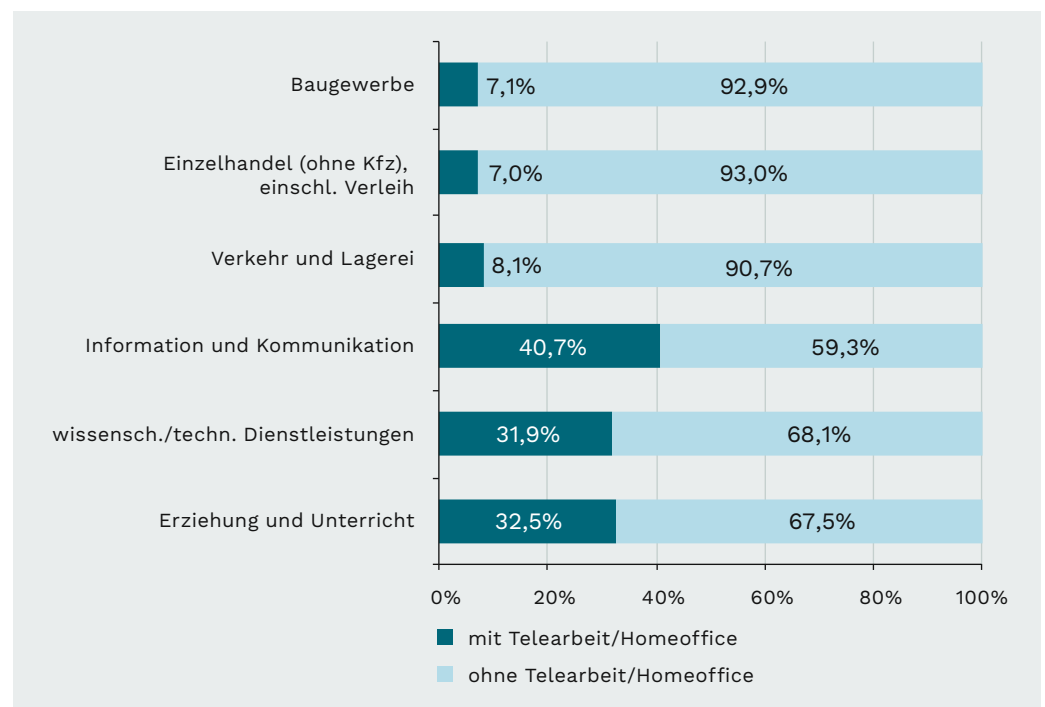
Hier kommen strukturelle Ungleichheiten in der Wirtschaftsstruktur und beim Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den Städten Bremen und Bremerhaven zum Ausdruck: Fast 16 Prozent der Befragten mit Arbeitsort Bremen, wo der Dienstleistungssektor wächst, aber nur gut zehn Prozent mit Arbeitsort Bremerhaven arbeiten auch im Homeoffice.

Auch könnte Zeitersparnis, vor allem für Pendlerinnen und Pendler, ein Grund für flexibles Arbeiten sein; jedoch liegt der Anteil der Auswärtigen mit Homeoffice im Land Bremen nur leicht über dem der Nicht-Pendelnden.

Jede dritte Arbeitskraft in sozialen und kulturellen und in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen arbeitet auch im Homeoffice. In unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation ist es jeweils jede fünfte Person. Die geringsten Anteile gibt es in Fertigungs-, Verkehrs-/Logistik- und Reinigungsberufen (vgl. *Abbildung 2*). Ein Drittel der Befragten im Land Bremen mit Arbeit von zu Hause aus sind zwar in Betrieben mit über 250 Beschäftigten beschäftigt; das entspricht dort jedoch nur einem Beschäftigtenanteil von 15 Prozent. Arbeiten von zu Hause aus findet sich am häufigsten bei Monatseinkommen über 3.500 Euro und je höher die Qualifikation, desto eher wird auch im Homeoffice gearbeitet. Laut „Monitor“ kommt Telearbeit bei Führungskräften häufiger vor als bei Beschäftigten ohne Führungsaufgaben.

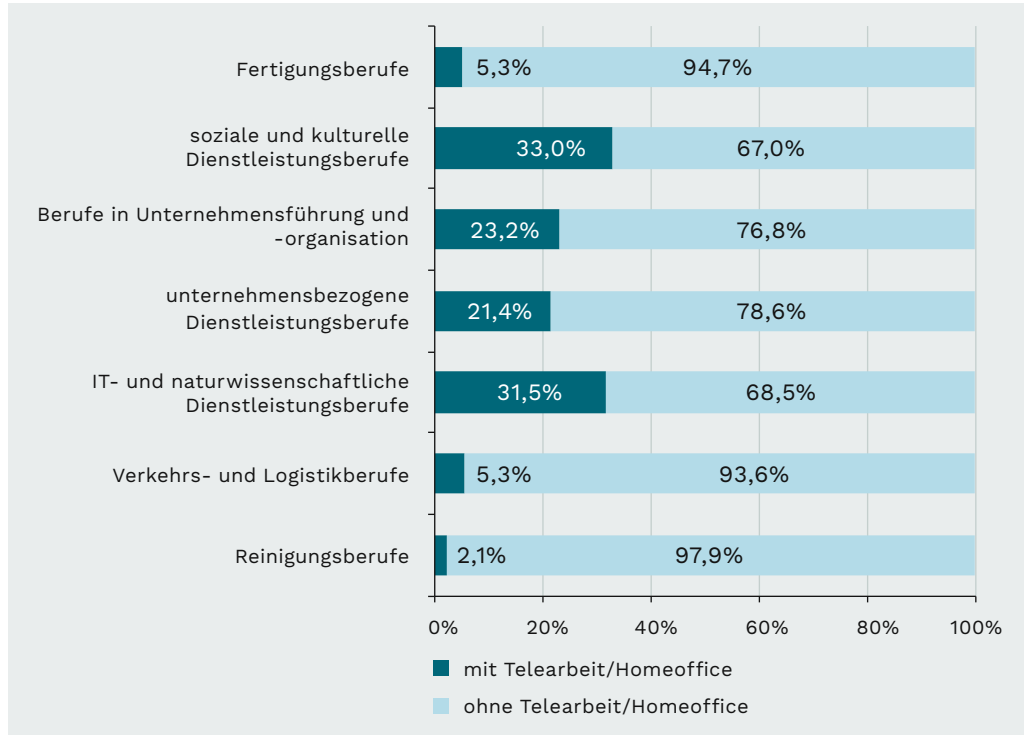
Abbildung 1:

Wirtschaftszweige mit den höchsten und den niedrigsten Anteilen von Telearbeit/Homeoffice im Land Bremen 2017



Quelle: Koordinaten der Arbeit 2017

Abbildung 2:
Berufe mit den höchsten und den niedrigsten Anteilen von Telearbeit/Homeoffice im Land Bremen 2017



Quelle: Koordinaten der Arbeit 2017

Zwei von drei Befragten im Land Bremen mit Homeoffice arbeiten Vollzeit. Die Arbeit von zu Hause aus ist zu gleichen Anteilen auf weibliche und männliche Beschäftigte verteilt. Hier zeigt sich eine Differenz zu den Ergebnissen der Arbeitszeitbefragung der BAuA, die damit zusammenhängen könnte, dass Frauen im Land Bremen einen hohen Teilzeitanteil haben. Nach den BAuA-Daten trifft vereinbarte Telearbeit für elf Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen zu, was damit erklärt wird, dass Frauen wesentlich häufiger als Männer in Teilzeit und in Berufen arbeiten, die Präsenz im Betrieb erfordern.

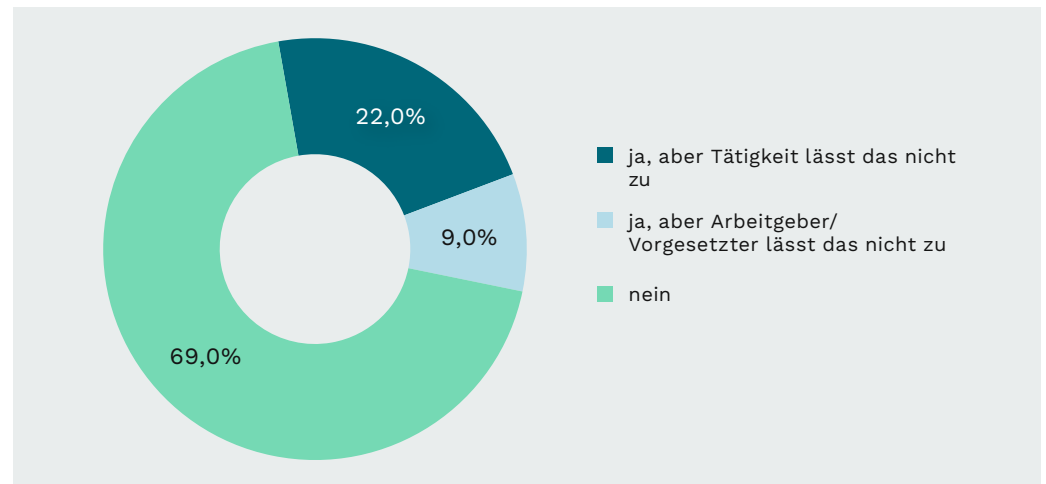
Vereinbarkeit gilt als Hauptargument für das Arbeiten von zu Hause aus. Die Familie steht jedoch als Entscheidungsgrund nicht an erster Stelle: Fast die Hälfte der Bremer Beschäftigten, die auch von zu Hause aus arbeiten, leben in Haushalten ohne Kinder unter 18 Jahren.

Pluspunkte und Schattenseiten der Flexibilität

Unter den Befragten ohne Telearbeit äußert laut der Arbeitszeitbefragung 2017 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin jede dritte Person den Wunsch nach dieser Arbeitsform.⁷ Doch Arbeit von zu Hause aus führt laut „Monitor“ nicht zu höherer Zufriedenheit der Beschäftigten. Unzufriedener sind diejenigen, deren Wunsch nach mobiler Arbeit nicht erfüllt wird. Auf alle Fälle geht es den Beschäftigten besser, wenn die Telearbeit geregelt ist; wenn es keine finanzielle oder zeitliche Kompensation gibt, wird sie als nachteiliger erlebt. Zwei Drittel sind nicht interessiert und zwei von drei Befragten lehnen Homeoffice ab, weil sie davon ausgehen, dass den eigenen Vorgesetzten die Anwesenheit im Betrieb wichtig ist, weil zu Hause zu arbeiten bei ihrer Tätigkeit nicht möglich ist oder weil sie eine klare Trennung zwischen Erwerbs- und Privatleben wünschen (vgl. Abbildung 3).

7 Vgl. Schröder (2018): S. 15.

Abbildung 3:
"Homeoffice/Telearbeit nicht vereinbart, aber gewünscht?"



Quelle: BAuA (2017)

Wer auch im Homeoffice arbeiten kann, ist zeitlich flexibler und hat einen größeren Handlungsspielraum. Das hilft bei der Bewältigung von Belastungen, erhöht aber auch den psychischen Druck, Anforderungen aus beiden Bereichen in Einklang zu bringen. Zusätzlich können auch Störungen aus dem privaten Umfeld belasten. Den Beschäftigten wird mehr eigenverantwortliches Handeln und Verantwortung für die eigene Gesundheit abgefordert, es verstärken sich zugleich aber auch Individualisierung, Subjektivierung und die Neigung zur Selbstgefährdung. Zwar hat der Arbeitgeber nicht physisch Zutritt zur Privatwohnung, doch der digitale Zugriff auf Beschäftigte in der Freizeit, im Urlaub, während arbeits- und sozialrechtlich abgesicherter Fehlzeiten, wie bei Arbeitsunfähigkeit oder bei einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot erhöht den Stress.

Unregulierte arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit und fehlende Kontrolle der Arbeitszeit verlängern die Arbeitszeit, erhöhen das Arbeitspensum und erschweren den Abstand von der Berufsarbeit. Erholung, Schlaf, Freizeitgestaltung und Wohlbefinden werden beeinträchtigt.⁸ Das ist umso problematischer, weil psychische Belastungen für Dienstleistungstätigkeiten – in denen häufig auch von zu Hause aus gearbeitet wird – ohnehin kennzeichnend

sind. Im Zuge der Digitalisierung lassen erhöhter Leistungsdruck, Erreichbarkeit auch in der Freizeit und Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit auch in Bremer Betrieben die psychischen Belastungen steigen, wie eine aktuelle Betriebsräte-Befragung der Arbeitnehmerkammer ergab.

Mittels Homeoffice kompensieren Beschäftigte oftmals Zeit- und Leistungsdruck, allerdings zu großen Teilen ohne Zeit- oder finanziellen Ausgleich. Bei überlangen Arbeitszeiten und mit Überstunden nimmt auch der Anteil der Bremer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeit von zu Hause aus zu. Für mehr als die Hälfte der Befragten mit Homeoffice sind Überstunden die Regel, von diesen bewerten 20 Prozent das Arbeiten von zu Hause aus als nachteilig, gegenüber acht Prozent der Befragten ohne Überstunden.

Wenn sich die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten weitgehend in der zeitlichen Flexibilität erschöpfen, kann Entgrenzung die psychische Belastung verstärken. Struktur- und Kontrollverlust und ständige Unruhe können die Folge sein. In dem Zusammenhang kam eine Studie auf den interessanten Befund, dass bei frei bestimmten Arbeitszeiten männlichen Beschäftigten das Abschalten schwerer fällt als weiblichen.⁹

⁸ Vgl. Pangert/Pauls/Schüpbach (2016), S. 26 f.

⁹ Vgl. Lott (2017), S. 7.

Homeoffice verändert die sozialen Beziehungen im Betrieb – eine wesentliche Ressource zur Bewältigung von Belastungen – schon deshalb, weil Kolleginnen und Kollegen seltener zu gleichen Zeiten vor Ort sind. Es stellt besondere Anforderungen an Führungskräfte, bei der Führung auf Distanz am Ball zu bleiben. Sie müssen beispielsweise durch geeignete Kommunikationsstrukturen für die wertschätzende Einbindung aller sorgen und bei der Anerkennung von Leistungen gerecht verfahren.

Flexible Arbeitsformen: kein rechtsfreier Raum

Auch bei mobiler Arbeit gelten das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz. Der Arbeitgeber muss für die Begrenzung der Arbeitszeiten und für die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeitregelungen sorgen und bei der Gefährdungsbeurteilung vor allem auch psychische und arbeitszeitbedingte Belastungen einbeziehen. Darauf aufbauend muss er geeignete Maßnahmen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergreifen, diese entsprechend unterrichten und den gesamten Prozess dokumentieren.

Für Telearbeitsplätze – nicht für das Homeoffice, gleich, ob durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder gar nicht geregelt – ist außerdem gemäß der Arbeitsstättenverordnung

- ▶ eine Gefährdungsbeurteilung bei erstmaliger Einrichtung des Telearbeitsplatzes durchzuführen,
- ▶ der häusliche Arbeitsplatz entsprechend den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze im Anhang der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten
- ▶ und es sind die Beschäftigten über die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Es gilt das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung. Zutritt haben betriebliche Vertreter – auch für den Arbeits- oder Datenschutz – nur, wenn es durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Die gesetzliche Unfallversicherung stellt Beschäftigte am Telearbeitsplatz schlechter als bei der Arbeit im Betrieb. Die im inneren Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehenden Tätigkeiten – beispielsweise ein Unfall mit dem Bürostuhl – und der direkte Weg von der Wohnung zum Arbeitsort und zurück sind versichert. Wege innerhalb der eigenen Wohnung, um sich etwas zum Trinken zu holen oder von der Wohnung zur Kita und zum Telearbeitsplatz zurück, sind es nicht.

Regelungsbedarfe

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatbereich sind durchlässiger geworden, psychische Belastungen nehmen zu. Dabei ist das Arbeitsschutzsystem nach wie vor weitestgehend technisch geprägt und auf die Betriebsstätte als geregelten und sozialen Ort sowie auf Vollzeit-„Normal“-Arbeit ausgerichtet. Zwar wird inzwischen die Telearbeit von der Arbeitsstättenverordnung erfasst, doch gibt es Lücken in der Unfallversicherung und oftmals Umsetzungsdefizite aufgrund von Unklarheiten über Rechte und Pflichten der Betriebsparteien. Für einen zukunftsfesten Arbeitsschutz müssen rechtliche Vorgaben, die betriebliche Umsetzung und die Aufsicht so angepasst werden, dass die Gesundheit und Sicherheit bei mobiler Arbeit gewährleistet ist.

Die Auslagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich ist mit Mehraufwand für die betrieblichen Akteure verbunden. Im betrieblichen Arbeitsschutz müssen neue Wege entwickelt werden, um die gesamte Belegschaft, Beschäftigte mit und ohne mobile Arbeit, einzubinden. Eine Gefährdungsbeurteilung liefert die Grundlage für wirksame Schutzmaßnahmen. Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice und im Betrieb sowie die Anforderungen aus dem Zusammenwirken beider Bereiche müssen in die Gefährdungsbeurteilung einfließen und auch im Zusammenhang bewertet werden. Dabei sind Arbeitszeitfragen sowohl auf der Belastungs- als auch auf der Gestaltungsseite einzubeziehen. Denn der arbeitszeitliche Schutz ist nicht ausgesetzt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freier über Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit entscheiden können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auch Eigenverantwortung für die Gesundheit und müssen im Homeoffice selbst beispielsweise für Pausen und Belastungsausgleich sorgen. Sie dürfen damit jedoch nicht alleingelassen werden. Es braucht dialogisch angelegte, auch online zugängliche Unterweisungen, die zum Thema ergonomische Gestaltung qualifizieren und die Beschäftigten befähigen, gesundheitliche Risiken und Optimierungsbedarf zu erkennen und Belastungen zu verringern. Zusätzlich macht ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement Sinn.

Für vier von fünf Bremer Befragten mit Homeoffice überwiegen die Vorteile. Die Akzeptanz sinkt aber, wenn es keinen Betriebsrat gibt: Zwei von zehn Befragten ohne, aber nur einer von zehn mit Interessenvertretung bewerten Homeoffice als nachteilig. Wenn Beschäftigte mehr partizipieren, sind die Bedingungen für Beschäftigte mit mobiler Arbeit demnach besser. Mit Betriebsrat ist es 3,7-mal wahrscheinlicher, dass im Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt, das belegt auch die Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).¹⁰ Die betriebliche Interessenvertretung muss jedoch auch neue Wege zur Ansprache der gesamten Belegschaft entwickeln, damit das individuelle Bedürfnis nach Flexibilität und kollektive Schutzrechte durch betriebliche Vereinbarungen austariert werden. Den Spielraum für Mitbestimmung bei der Gestaltung mobiler Arbeit bietet der ausfüllungsbedürftige Rahmen der Arbeitsschutzvorschriften.

Es haben auch die Kontrollbehörden nicht das Recht, die Privatwohnung zu betreten. Dennoch muss die staatliche und berufsgenossenschaftliche Aufsicht bei der Überprüfung des betrieblichen Arbeitsschutzes anhand der sogenannten Systemkontrolle die Situation der Beschäftigten im Homeoffice einbeziehen. Der Arbeitsschutz in den Betrieben ist lange nicht zufriedenstellend umgesetzt, weil viele Arbeitgeber ihren Verpflichtungen nicht nachkommen. So hatte laut GDA-Dachevaluation im Jahr 2015 nur gut die Hälfte aller Betriebe überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung vorzuweisen. Davon hatten sich lediglich vier von zehn Betrieben auch mit psychischen Belastungen befasst. Nur 13 Prozent der Betriebe hatten alle Prozessschritte einer Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, weniger als 2011. Überwiegend ging es dabei, wie auch bei der Unterweisung um sichtbare und messbare Kriterien wie Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, deutlich seltener auch um die Arbeitszeitgestaltung und die sozialen Beziehungen. Insbesondere Unternehmen mit besonders hohen psychischen Belastungen, beispielsweise durch hohen Zeit- und Leistungsdruck, hatten seltener eine genügende Gefährdungsbeurteilung und keine angemessene betriebliche Arbeitsschutzorganisation vorzuweisen. Führungskräfte wurden häufiger zu stofflichen, seltener zu psychischen Belastungen geschult.

Abbildung 4:
Arbeitsschutzaufsicht im Land Bremen 2007 bis 2017

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	2007	2017
Aufsichtsbeamteninnen und -beamte	37	31
Betriebsstätten im Zuständigkeitsbereich	14.935	19.754
Beschäftigte im Aufsichtsbereich	264.770	354.476
Dienstgeschäfte einschließlich Baustellen, überwachungsbedürftige Anlagen u.Ä.	2.485	1.816
Beanstandungen	2.481	2.442
Durchschnittlicher Abstand zwischen zwei Dienstgeschäften in Betriebsstätten (ohne Baustellen usw.) in Jahren	7,9	13,8

Quelle: Deutscher Bundestag (2019)

Zwar wurde im Land Bremen im Rahmen der GDA verstärkt das Augenmerk auf die psychischen Belastungen gelegt, doch die Aufsichtsbehörden müssen ihre Aktivitäten intensivieren. Zukünftig muss die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sowie die betriebliche Arbeitszeitdokumentation auch bei mobiler Arbeit verstärkt überprüft werden. Dafür braucht es den politischen Willen, um die Voraussetzungen spürbar zu verbessern. Wie Abbildung 4 zeigt, wurde zwischen 2007 und 2017 das Personal der Bremer Gewerbeaufsicht reduziert, bei gleichzeitiger Expansion der Aufgaben. Gleichzeitig stieg die Zahl der Betriebsstätten im Zuständigkeitsbereich und die Zahl der dort Beschäftigten. Der Trend bei den Dienstgeschäften ist gegenläufig, bei gleichbleibender Zahl von Beanstandungen und es vergehen inzwischen durchschnittlich knapp 14 Jahre, bis ein Betrieb mit erneuter Besichtigung rechnen kann. Die Kapazitäten der Aufsichtsbehörden reichen bei Weitem nicht aus, um ausreichende Kontrollen durchzuführen und deren Qualität zu verbessern.

¹⁰ Vgl. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2018), S. 162 f.

Die GDA-Dachevaluation belegt, dass Kontrollen den betrieblichen Arbeitsschutz positiv beeinflussen, sie befördern auch die Berücksichtigung psychischer Belastung und können deshalb die Chancen für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessern.

Noch gibt es in Deutschland weder das Recht noch die Pflicht zur Telearbeit; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sie nicht einfordern. Sie können aber auch nicht vom Arbeitgeber dazu gezwungen werden, falls sie weder im Arbeitsvertrag, tariflich oder in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben ist. Es ist ebenso für beide Parteien schwierig, Telearbeit zu beenden, wenn dazu nichts vereinbart wurde. Weil sich Lebensphasen und Bedarfe im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern abwechseln können, in denen mobile Arbeit wünschenswert ist, braucht es einen rechtlichen Rahmen für den Einstieg und die Beendigung mobiler Arbeit im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Aktuell haben sich das Bundesarbeitsministerium und die SPD zum Ziel gesetzt, das Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf mobile Arbeit und Homeoffice gesetzlich zu verankern, um diesen mehr Zeitsouveränität und bessere Chancen der Vereinbarung von Arbeit und privaten Belangen zu ermöglichen. Damit daraus kein zweischneidiges Schwert wird, darf die Erweiterung von Arbeitnehmerrechten nicht mit der Lockerung des Arbeitsschutzes erkauft werden. Unterbrechungen oder Verkürzung der Ruhezeiten dürfen nicht legalisiert werden und die Dokumentation und Kontrolle von Arbeitszeiten sowie Zeiten der Nichterreichbarkeit sind sicherzustellen.

Literatur

BAuA (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 1. Auflage.

BMAS/BAuA (2018): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017. Download von www.baua.de/suga; Zugriff 13.02.2019.

BMAS (2015): Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, November 2015.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht Nr. 5 2016, S. 95–105.

Deutscher Bundestag (2018): Flexibles Arbeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 19/506.

Deutscher Bundestag (2019): Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 19/7218.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2018): GDA-Dachevaluation. 1. Zwischenbericht, Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen.

Lott, Yvonne (2017): Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen! Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung. Policy Brief Nr. 003, August 2017.

Pangert, Barbara/Pauls, Nina/Schüpbach, Heinz (2016): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung Projekt F 2353. 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage.

Schröder, Tim (2018): Telearbeit und mobiles Arbeiten – Chancen und Risiken. Vortrag im Rahmen der Herbstveranstaltung des LAK Bremen: „Arbeit in Bewegung – Homeoffice und mobiles Arbeiten“, 29.11.2018 <https://www.lak.bremen.de/aktuelles-3530>.