

Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Bildschirmarbeit

Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0

Arbeitgeber müssen auch an mobilen Bildschirmarbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Staatliche Aufsichtsbehörden haben die Aufgabe, zu überwachen, ob Unternehmen in diesem Zusammenhang die geltenden Gesetze und dazu erlassenen Verordnungen sowie Regeln auch einhalten. Eine neue empirische Studie zeigt, wie es in deutschen Betrieben hierum bestellt ist.

1 GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG NACH DEM ARBEITSSCHUTZGESETZ

Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Gefährdung, die für Beschäftigte mit ihrer Arbeit verbunden ist, zu beurteilen. Ferner muss er ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind: Gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG gehört es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben“.

Vorschriften – § 5 Abs. 3 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

2 LEITLINIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG UND DOKUMENTATION

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 5 ArbSchG bzw. § 3 BildschArbV hat der Betriebsrat bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen ein Mitbestimmungsrecht im Sinne eines Initiativrechts. Den zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsamt, Amt für Arbeitsschutz, Landesamt für Arbeitssicherheit und Gesundheit etc.) und den Unfallversicherungsträgern, die aufgrund ihres autonomen Satzungsrechts ebenfalls für den Arbeitsschutz in ihren Mitgliedsbetrieben zuständig sind, kommt nach § 21 Abs. 1 ArbSchG die Aufgabe zu, die Einhaltung der Gesetze und der dazu erlassenen Verordnungen und Regeln zu überwachen.

Die „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA, Stand Mai 2015, S. 7 f.) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen:

1. Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht durchgeführt.
2. Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht angemessen durchgeführt.
3. Die Gefährdungsbeurteilung wurde angemessen durchgeführt.

Der erste Fall liegt vor, wenn

- die betriebliche Gefährdungssituation unzutreffend bewertet wurde,
- wesentliche Gefährdungen des Arbeitsplatzes/der Tätigkeit nicht ermittelt worden sind,
- wesentliche Arbeitsplätze/Tätigkeiten nicht beurteilt wurden,
- besondere Personengruppen nicht berücksichtigt wurden,
- Maßnahmen des Arbeitgebers nicht ausreichend oder ungeeignet sind,
- keine oder unvollständige Wirksamkeitskontrollen durchgeführt wurden,
- die Beurteilung nicht aktuell ist oder
- erforderliche Unterlagen des Arbeitgebers nicht aussagefähig bzw. plausibel sind.



Stellt das Aufsichtspersonal der Länder und der Unfallversicherungsträger fest, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt wurde, berät es die Arbeitgeber gem. GDA (2015) zu seinen Pflichten und Möglichkeiten der Hilfestellung. Im Allgemeinen wird der Arbeitgeber zudem schriftlich aufgefordert, die Gefährdungsbeurteilung in einer angemessenen Frist nachzubessern, ggf. wird eine Nachverfolgung (weitere Kontrolle im Betrieb) bzw. Anordnung durchgeführt.

3 ARBEITSWELT 4.0

In der Arbeitswelt 4.0 wird die Wertschöpfung zunehmend durch neue Technologien, Produktions- und Organisationsformen erzielt. Dies bietet für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Menschen Chancen und Wagnisse, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seinem „Grünbuch Arbeiten 4.0“ (2015, S. 78) wie folgt zusammenfasst:

„Einerseits können körperliche Belastungen und Monotonie abnehmen, was ein wichtiger Schritt zur Humanisierung der Arbeitswelt sein dürfte. Andererseits können ‚Change-Prozesse‘ und entgrenzte Arbeitszeiten Belastungen darstellen, die es zu bewältigen gilt. Die Arbeitsschutzgesetzgebung in Deutschland – und in Europa – muss diesen Herausforderungen gewachsen sein. Es kommt darauf an, den Wandel der Wertschöpfung nicht nur als technisches Problem zu beschreiben. Das ‚Internet der Dinge‘ muss als ‚Internet der Menschen und der Dinge‘ gestaltet werden.“

Eine solche auf die Menschen ausgerichtete Veränderung im Zuge von Arbeit 4.0, die auch die gesetzlichen Ansprüche an den Arbeits- und Gesundheitsschutz für mobile und flexible Arbeit berücksichtigt, stellt für Betriebe eine große Herausforderung dar. In dem Beitrag „Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien“ (WSI, 3/15, S. 187–193) resümiert Carstensen hierzu, dass vermutlich viele Unternehmen häufig gegen Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze verstoßen, Ruhezeiten nicht einhalten und ergonomische Vorgaben ignorieren. Denn auch Mitarbeiter, die ihre Arbeitsaufgaben mit einem mobilen IT-Gerät an veränderlichen Orten erledigen, haben i. S. d. Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG einen „Arbeitsplatz“. Es kommt – nach einer richtlinienkonformen Auslegung von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV – nicht auf den Ort der Nutzung, sondern auf die Nutzungsintensität bzw. -dauer an (Calle Lambach/Prümper, RDA 6/14, S. 345 ff.).

4 HERAUSFORDERUNG ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ 4.0

In dem noch jungen Forschungsfeld der mobilen Arbeit 4.0 mehren sich die Anzeichen, dass „Mobile Worker“ besonderen gesundheitlichen Risiken unterliegen.

Beispiele

Studien zeigen, dass die Arbeit mit Tablets zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Beschwerden des Handgelenks und zu Verspannungen der Hals- und Nackenmuskulatur

führt (Young et al., Work 41/12, S. 81 ff.; dies., Work 45/13, S. 59 ff.); Nutzer von Smartphones sind einem besonders starken Druck auf die Halswirbelsäule ausgesetzt (Hansraj, Neuro and Spine Surgery 25/14, S. 277 ff.). Eine längere Laptop-Nutzung auf dem Schoß kann zu skrotaler Hyperthermie (Überwärmung des Hodensacks; Sheynkin et al., Fertility and Sterility 95/11, S. 647 ff.) und damit möglicherweise zu einem negativen Einfluss auf die Spermatogenese (Bildung von Spermien; Sheynkin et al., Hum. Reprod. 20/05, S. 452 ff.) sowie zu einer Schädigung der Spermazellen und ihrer DNA (Avendaño et al., Fertility and Sterility 97/12, S. 39 ff.) führen. Weitere Studien weisen auf einen möglichen Zusammenhang zwischen intensiver Nutzung von Mobiltelefonen und der Entwicklung von Hirntumoren (Coureau et al., Occup Environ Med 71/14, S. 514 ff.) hin. Darüber hinaus berichten Forscher davon, dass Mobile Worker unter stärkeren psychischen Beanspruchungssymptomen, wie innere Unruhe und Anspannung, vorzeitige Müdigkeit, Konzentrationsstörungen, gesteigerte Reizbarkeit und Nervosität, leiden (Bretschneider-Hagemes, ZfA 65/11, S. 223 ff.).

Ein weiterer Aspekt von mobiler Arbeit 4.0 ist bisher noch schwer absehbar: Wenn Maschinen und autonome Systeme künftig in vielen Bereichen den Arbeitsrhythmus vorgeben, könnte dies zu weiteren Beschwerden in Kombination mit mobiler Bildschirmarbeit führen.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt die rasante Entwicklung mobiler IT-Applikationen eine große Herausforderung dar. Bislang ist noch weitestgehend unerforscht, welche Auswirkungen der zunehmende mobile Einsatz von IT-Geräten insbesondere „hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen“ (§ 3 BildscharbV) hat. Aber auch mobile Bildschirmarbeitsplätze sind so zu gestalten, dass sie „keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschen haben, sondern dazu dienen, ihre Gesundheit sowie ihre Fähigkeit und ihre Bereitschaft zur Durchführung der jeweiligen Aufgaben zu erhalten“ (DIN EN ISO 6385, 2004, S. 11).

Die Herausforderung: Während die Unternehmen an stationären Bildschirmarbeitsplätzen für die Gefährdungsbeurteilung im einfachsten Fall lediglich eine einzige Arbeitsstätte einer Beurteilung unterziehen müssen, gibt es bei mobiler Bildschirmarbeit nicht den festen Arbeitsort. Nutzungskontexte bei mobiler Arbeit bedeuten, dass bestimmte Arbeitsaufgaben von Benutzern mit definierten Eigenschaften mithilfe von spezifischen mobilen Systemen in dynamischen Umwelten bearbeitet werden.¹

5 KONSEQUENZEN AUS DEM ARBEITSSCHUTZ

Arbeitsstätte und Arbeitsplatz

Die Gestaltung von Arbeitsstätte und Arbeitsplatz bezieht sich bei mobiler Bildschirmarbeit insbesondere auf Ziffer 14 des Anhangs zur BildscharbV und damit auf die Forderung, dass bei Bildschirmarbeitsplätzen ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen gegeben sein muss. Wichtig ist auch Ziffer 10: Die Arbeitsfläche muss eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, des Schrift-

INFO – INITIATIVPAPIER DER DEUTSCHEN GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG (DGUV)

Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention – Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen (2016, S. 27)

Konsequenzen für die Prävention Eine zeitgemäße Prävention bietet konkrete betriebliche Gestaltungslösungen an, wie die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit in Verbindung mit digitaler Kommunikationstechnik sicher und gesund gestaltet werden kann. Die Bedeutung der Gesundheitskompetenz wächst, wenn Erwerbstätige mobil arbeiten und viele Entscheidungen selbst treffen. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz verbleibt beim Arbeitgeber.

! PRAXISTIPP

¹ Bei mobiler Bildschirmarbeit müssen Arbeitgeber viel kleinteiligere Gefährdungen, die in verschiedensten Arbeitssituationen der mobilen Tätigkeit auftreten können, auf mögliche negative Auswirkungen hin untersuchen.

guts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen, so dass ausreichend Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung vorhanden ist. Mobile Arbeitsplätze sind aber häufig räumlich beengt (z. B. Arbeiten unterwegs, in der Bahn).

Physische und physikalische Belastungen

Mobile Bildschirmarbeitsplätze sind u. a. durch ein ablenkendes Umfeld, wechselnde Lichtverhältnisse, unvorhersehbare akustische Störquellen und ungünstige klimatische Bedingungen geprägt. Dadurch wird die Sicherstellung einer ergonomischen optischen (Ziffer 15 f.), akustischen (Ziffer 17) sowie thermischen und klimatischen (Ziffer 18) Arbeitsumgebung erschwert.

Gestaltung, Auswahl und Einsatz der Arbeitsmittel

Die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz der Arbeitsmittel bezieht sich bei mobiler Bildschirmarbeit vorrangig auf die Hard- (vgl. Ziffern 1–9 Anhang BildscharbV „Bildschirmgerät und Tastatur“) und Software (vgl. Ziffern 20–22 Anhang BildscharbV „Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel“) sowie auf „sonstige Arbeitsmittel“ (vgl. Ziffern 10–13 Anhang BildscharbV).

Bei den hardware-ergonomischen Anforderungen haben Themen wie Zeichengröße und -abstand oder die Anpassung an unterschiedliche Arbeitsumgebungen bei mobilen Bildschirmarbeitsplätzen eine höhere Relevanz als an stationären. Hinzu kommt, dass bspw. bei Laptops meist ein getrennter Ziffernblock fehlt, auch andere Tasten platzsparender angeordnet sind und eine feste Verbindung mit dem Bildschirm besteht. Dies erschwert eine natürliche Körperhaltung bei der Bedienung. Smartphones oder Tablet-PCs, die ausschließlich über berührungsempfindliche Bildschirme per Stift oder Finger bedient werden, gestatten zwar möglicherweise einen natürlicheren Umgang mit Compu-

tern und die Bedienung mit einer Hand im Stehen. Allerdings ist die Bildschirmgröße beschränkt und die bedienenden Finger verdecken Bildschirmhalte.

Die Sicherstellung softwareergonomischer Anforderungen beim Einsatz mobiler IT-Geräte stellt Betriebe vor eine besonders große Herausforderung, weil gerade im mobilen Alltag gesteigerte Nutzererwartungen an einen effizienten, effektiven und zufriedenstellenden Einsatz (vgl. hierzu DIN EN ISO 9241-11) von Geschäftsanwendungen bestehen. Die Enttäuschung derartiger Erwartungen durch eine ungenügende Gebrauchstauglichkeit (Usability) werden Nutzungserlebnisse bewirken, die mit einschlägigen Normen der Softwareergonomie (vgl. insb. DIN EN ISO 9241) und zu psychischen Belastungen bei der Arbeit (vgl. DIN EN ISO 10075) nicht vereinbar sind. Software-Entwickler für mobile Anwendungen sehen sich hier mit einer schier unübersichtlichen Diversität verschiedener Systeme konfrontiert. Das mobile Nutzungserlebnis verschärft somit die Usability-Richtlinien – auch wenn übergeordnete Grundsätze guter Dialoggestaltung im Allgemeinen (vgl. DIN EN ISO 9241-110), Grundsätze für Multimedia-Benutzungsschnittstellen im Speziellen (vgl. DIN EN ISO 14915) und die Anforderungen für die Gestaltung von Benutzungsschnittstellen für das World Wide Web im Besonderen (vgl. DIN EN ISO 9241-151) die gleichen bleiben.

Bei den Anforderungen an die „sonstigen Arbeitsmittel“ geht es im Kern um den unmittelbaren Arbeitsplatz, also um „die Kombination und räumliche Anordnung der Arbeitsmittel innerhalb der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgaben erforderlichen Bedingungen“ (vgl. DIN EN ISO 6385). Zwar werden Beschäftigte, die mit mobiler IT arbeiten, eher selten einen Arbeits-

CARTOON



© Thomas Pläßmann

tisch oder -stuhl zur Verfügung haben. Dafür benutzen sie jedoch in vielen Fällen irgendeine Art von Arbeitsfläche, auf der sich das mobile IT-Gerät befindet (z. B. auf dem Visitenwagen im Krankenhaus oder dem Gerätewagen in einer Automobilwerkstatt). Dort nehmen sie je nachdem eine mehr oder weniger ergonomisch günstige Arbeitshaltung (vgl. DIN EN ISO 9241-5) ein.

Arbeitsabläufe und Arbeitszeit

Durch die Verbreitung des Internets sieht hierzulande jedes zweite Unternehmen in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine Chance, die Arbeitsorganisation flexibler gestalten zu können (Hammermann/Stettes, IW 3/16, S. 13). Zeitliche und räumliche Restriktionen lösen sich dadurch auf.

Neben der Entgrenzung (zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und permanente Erreichbarkeit) sowie Prekarisierung (inklusive ungesicherter Solo-Selbstständigkeit und Crowdfunding) entstehen Phänomene der Arbeitsintensivierung (Arbeitsmenge, Arbeitsdichte, Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und Multitasking).

Qualifikation und Unterweisung

In der Arbeitswelt 4.0 werden sich die Kompetenzprofile der Mitarbeiter stark verändern. Die Anforderungen an die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen nehmen zu. Die Veränderungen sind regelrecht eruptiv und steigern die Anforderungen an Ad-hoc-Unterweisungen.²

Psychische Belastungen

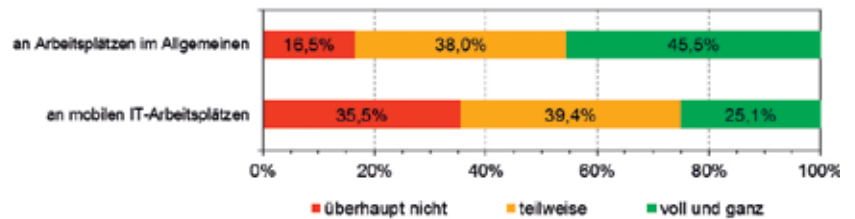
Besondere psychische Belastungen in „neuen Arbeitsformen“ sind laut der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ räumliche Mobilität, atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe, zeitliche Flexibilisierung sowie reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben (GDA, 2015, S. 23). Darüber hinaus gilt es, die besonderen Anforderungen aus Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebung im Sinne einer psychischen Belastung zu beachten (vgl. auch DIN EN ISO 10075-2, 2000).

6 STUDIE „MOBILE ARBEIT 4.0“

Wie es um den Umsetzungsgrad von Gefährdungsbeurteilungen an herkömmlichen und mobilen IT-gestützten Arbeitsplätzen bestellt ist, untersuchte die neue Studie „Mobiles Arbeiten“. Dazu führten die Projektverantwortlichen vom Messeveranstalter spring Messe Management, der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin), der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) sowie dem Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie (bao GmbH) im März und April 2016 eine Online-Befragung von Unternehmensvertretern aus 616 deutschen Betrieben durch.

Betreffend der Unternehmensgröße stammten 16,1 % der Befragten aus Kleinstbetrieben (≤ 9 Beschäftigte), 15,1 % aus Kleinbetrieben (10–49 Beschäftigte), 27,2 % aus mittelgroßen Unternehmen (50–499 Beschäftigte), 20,8 % aus Großbetrieben (500–2.999 Beschäftigte) und ebenfalls 20,8 % aus sehr großen Unternehmen (≥ 3.000 Beschäftigte).

GRAFIK 1 – UMSETZUNGSGRAD VON GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN



Bezogen auf die Hierarchie der Befragten im Betrieb waren 57,3 % Führungskräfte (mit Budget- und/oder Personalverantwortung), 19,6 % arbeiteten im Management (Unternehmensleitung, Geschäftsführung). 37,7 % der Befragten waren Abteilungszugehörige mit 42,7 % ohne Führungsfunktion. Mehr als die Hälfte der in den befragten Betrieben Beschäftigten (52,9 %) waren auf die eine oder andere Art als „Mobile Worker“ tätig; 13,9 % als „Internal Mobile Worker“, 28,1 % als „Internal and External Mobile Worker“ und 10,9 % als „External Mobile Worker“. Lediglich eine Minderheit, nämlich 47,1 % der befragten Beschäftigten arbeitete als „Stationary Worker“, also an einem nicht mobilen Bildschirmarbeitsplatz. Dieses Ergebnis bestätigen andere Studien, die belegen, dass mittlerweile mehr als die Hälfte der Unternehmen mobile Lösungen einsetzen (Hoppe/Wollweber/Ullrich in: DIN/Schäfer/Pinnow, Industrie 4.0 – Grundlagen und Anwendungen, Berlin 2015, S. 285).

Die Teilnehmer der Studie „Mobiles Arbeiten“ wurden differenziert nach den sechs in § 5 Abs. 3 ArbSchG aufgeführten Faktoren gefragt, inwiefern ihre Unternehmen die Gefährdungsbeurteilungen an Arbeitsplätzen im Allgemeinen und an mobilen IT-Arbeitsplätzen im Besonderen durchführen. Es standen jeweils die vier Antwortalternativen „voll und ganz“, „teilweise“, „überhaupt nicht“ und „kann ich nicht beurteilen“ zur Verfügung.

7 ERGEBNISSE

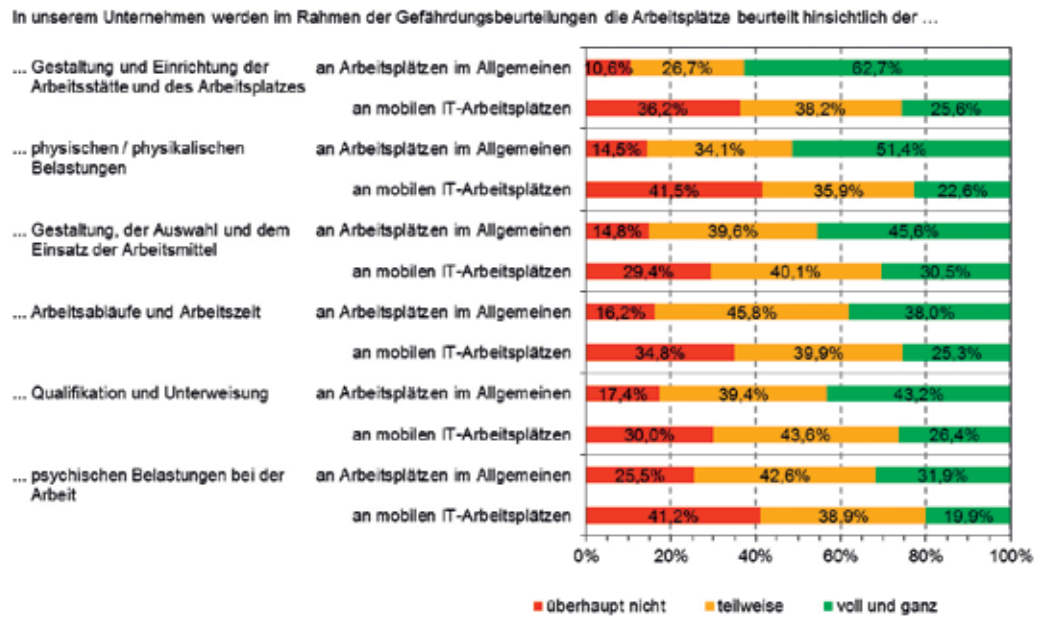
Wie GRAFIK 1 zeigt, gaben die Befragten an, dass in ihren Unternehmen an Arbeitsplätzen im Allgemeinen in weniger als der Hälfte der Fälle Gefährdungsbeurteilungen „voll und ganz“ durchgeführt werden. Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit der repräsentativen Studie der BAuA in 6.500 Betrieben, wonach 47 % der befragten Unternehmen keine Gefährdungsbeurteilung durchführen (Lenhardt/Beck, Safety Science 86/16, S. 51). An mobilen IT-Arbeitsplätzen hingegen werden – so zeigt unsere Studie – nur in einem Viertel der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen im vollen Umfang durchgeführt und damit signifikant weniger.

Wie GRAFIK 2 auf S. 592 zeigt, führen mit 62,7 % die meisten Unternehmen an Arbeitsplätzen im Allgemeinen eine Gefährdungsbeurteilung zur „Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes“ durch. An mobilen Bildschirmarbeitsplätzen ist dies lediglich in 25,6 % der Fälle. Wenn an mobilen Bildschirmarbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, dann schon am ehesten hinsichtlich der Gestaltung, Auswahl und Einsatz der Arbeitsmittel.

! PRAXISTIPP

² Digitalisierte Mobilarbeit in flexiblen Arbeitsorganisationen und dezentralen Entscheidungsstrukturen stellt insbesondere gesteigerte Ansprüche an die Selbstkompetenz des Einzelnen, d. h. an seine Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen, Tugenden und Fähigkeiten, sein (Arbeits-)Leben eigenständig und eigenverantwortlich zu organisieren. Beschäftigte müssen z. B. lernen, wie sie selbst ihre mobile Arbeitsumgebung gesundheitsgerecht gestalten und sich geeignete körperliche Entlastungszyklen schaffen.

GRAFIK 2 – UMSETZUNGSGRAD VON GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN – AUFGETEILT NACH DEN SECHS FAKTOREN VON § 5 ABS. 3 ARBSCHG



UNSERE AUTOREN



Prof. Dr. Jochen Prümper leitet das Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Berlin.



Stefanie Hornung ist Pressesprecherin der Messen Zukunft Personal und PERSONAL bei spring Messe Management GmbH in Mannheim.

Am stärksten vernachlässigen die Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf die psychische Belastung. An Arbeitsplätzen im Allgemeinen werden diese gerade einmal in 31,9 % und an mobilen Bildschirmarbeitsplätzen lediglich in weniger als einem Fünftel der Betriebe berücksichtigt. Somit führen Unternehmen an mehr als der Hälfte (54,5 %) der Arbeitsplätze im Allgemeinen und in drei Viertel der mobilen IT-Arbeitsplätze (74,9 %) die Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht angemessen durch! Der Handlungsbedarf für die Betriebe aber auch für die staatlichen Aufsichtsbehörden ist groß.

8 FAZIT

Der Einsatz mobiler IT-Geräte hat in der Arbeitswelt längst Einzug gehalten. Und allein schon, weil das Thema über kurz oder lang von Betriebs- oder Personalräten und/oder den in den jeweiligen Ländern für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Behörden auf die Agenda gesetzt wird, sollten sich Unternehmen unbedingt mit der Thematik im Allgemeinen und der Gefährdungsbeurteilung im Besonderen befassen. Tun sie dies nicht, könnte es sie teuer zu stehen kommen – z. B. im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen: Der Versicherungsschutz ist zwar nicht an einen bestimmten Ort gebunden und erlischt bei mobiler Arbeit nicht. Die Entscheidung über Anerkennung oder Ablehnung eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit erfolgt immer individuell nach festen Kriterien, die sich aus dem SGB VII ableiten. Somit sind die versicherten Beschäftigten auf der sicheren Seite. Anders die Arbeitgeber: Wenn sie keine Gefährdungsbeurteilung durchführen, besteht die Gefahr, dass die Berufsgenossenschaft sie in Regress nimmt und die durch den Unfall entstandenen Kosten zurückholt. Gleichzeitig fehlt es noch an Grundlagen- und Anwen-

dungsforschung zur digitalisierten Mobilarbeit. Ein zentrales Ziel neuer Forschungsbemühungen sollte stets darin bestehen, für die Betriebe praxisnahe und gut handhabbare Methoden und Verfahren zur Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen an mobilen Bildschirmarbeitsplätzen zu entwickeln und ihnen Handlungshilfen zur Umsetzung von Maßnahmen an die Hand zu geben. Die DGUV reklamiert in ihrem neuen Initiativpapier „Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention – Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen“: „Eine Gefährdungsbeurteilung, die nur Einzelaspekte betrachtet, ist in der digitalen Arbeitswelt wirkungslos, der Prozess der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung betrachtet hingegen alle relevanten Gefährdungsfaktoren und deren Wechselwirkungen.“ Hiervon sind die Unternehmen in Deutschland noch weit entfernt. Ein freundlicher Dank für die Unterstützung der Studierendurchführung, Auswertung und Aufbereitung der Daten gilt Dipl. Psych. Matthias Becker von der bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH in Berlin. ■



Auf Wolke sieben? Anforderungen und Kompetenzen für mobiles Arbeiten 4.0

Zukunft Personal 2016, 18.10., 15:45 Uhr, Forum 5

Beschäftigte arbeiten inzwischen immer häufiger mobil – und zwar dort, wo sie sich gerade aufhalten, im Betrieb oder unterwegs. Doch Organisationen sind dabei nicht automatisch gleich auf Wolke sieben. Mobiles Arbeiten stellt neue Anforderungen und verlangt neue Kompetenzen. Welche Veränderungen sind zu erwarten? Prof. Dr. Jochen Prümper erläutert dies anhand einer aktuellen Studie.