ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Arbeits- und Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten: Smartphone, Kopfhörer & Co.

Mobil genutzte Arbeitsmittel als Quelle von Gefährdungen bei der Arbeit

Dies ist der 2. Teil dieser Reihe, zum 1. Teil geht es hier.

Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause aus oder von unterwegs - dabei kann ‚unterwegs' Vieles sein: Arbeiten beim Kunden, im Hotelzimmer oder in Verkehrsmitteln. Zumeist liest man: Dort wird mit mobilen Endgeräten, Bildschirmgeräten mit Internetzugang gearbeitet.

Was sind diese Endgeräte, mit denen da mobil gearbeitet wird? Auf den Punkt gebracht sind es **Arbeitsmittel**, also „Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, die für die Arbeit verwendet werden" (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV - § 2, Abs. 1).

„Smartphone, Kopfhörer & Co." sind folglich Arbeitsmittel und nicht jedes dieser Geräte für die Arbeit muss internetfähig sein. „Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt" (BAuA 2020, 2.2, Absatz 2). Entscheidendes Kriterium ist vielmehr, dass die zu betrachtenden Arbeitsmittel (auch) außerhalb des stationären Arbeitsplatzes innerhalb des einen Betriebes oder der einen Dienststelle verwendet werden.

Während die Definition des mobilen Arbeitens selbst ausgehend vom Ort des Arbeitens nicht ganz einfach ist (mehr dazu hier), lässt sich bezüglich dieser Arbeitsmittel direkt festhalten: Sie sind mobil einsetzbar, sie können an unterschiedlichen Arbeitsorten verwendet werden.

Arbeitgeber sind verpflichtet, durch Arbeitsschutz-Maßnahmen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern: So sagt es bereits der Titel des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Welche Maßnahmen jeweils erforderlich sind, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG, § 5). Explizit wird dabei genannt, dass sich eine Gefährdung für die Beschäftigten ergeben kann durch:

> „die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit" (ArbSchG § 5, Abs. 3, Nr. 3).

Ver.di ist umfangreich dafür aktiv, eine Gestaltung des mobilen Arbeitens durch- und umzusetzen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten gewährleistet und verbessert. So forderte bereits der Bundeskongress 2015 u. a. „die Entwicklung und Förderung hochwertiger ergonomischer Hard- und Softwarestandards für mobile digitale Arbeitsmittel" (ver.di 2015, S. 214).

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

Bezogen auf Arbeitsmittel empfiehlt ver.di entsprechend für Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen:

> „Eine gesundheitsförderliche und gut funktionierende Ausstattung ist eine wesentliche Voraussetzung mobiler Arbeit. […] Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel werden für die Zeit der Vereinbarung [vom Arbeitgeber] kostenlos zur Verfügung gestellt.“ (ver.di 2019, S. 35).

Es steht außer Frage, dass Veränderungen in der Arbeitswelt Anpassungen und Novellierungen oder gar neue Verordnungen erfordern. Keineswegs ist daraus jedoch zu schließen, dass mobiles Arbeiten derzeit in einem weitgehend Arbeitsschutz-freien Raum erfolgt. Vielmehr gelten bereits heute die gleichen Standards für stationäres und mobiles Arbeiten, insbesondere:

- Arbeitgeberverantwortung im Arbeitsschutz
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Mitwirkungspflichten und –rechte der Arbeitnehmer im Arbeitsschutz
- Schutzziele (ArbSchG, § 4, etc.) gelten uneingeschränkt
- Arbeitsmittel sind ein möglicher Gefährdungsfaktor, für den Maßnahmen infolge der Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG, § 5) ergriffen werden müssen

Der Ausschuss für Arbeitsstätten (dessen Geschäftsführung bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin liegt) hält fest:

> „Für die ‚mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten‘ gelten unverändert das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz.“

Direkt zu den Arbeitsmitteln heißt es dort:

> „Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten können sich bei der Umsetzung von Formen ‚mobiler Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten‘ insbesondere ergeben aus der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln […].“ (Beide Zitate ASTA 2017, S. 1).

Folgt man dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, so gehört mobiles Arbeiten zum betrieblichen Arbeiten:

> „Zu berücksichtigen ist auch, dass der Betriebsbegriff des BetrVG, anders als der allgemeine Sprachgebrauch, nicht nur die Betriebsstätte umfasst. Deshalb zählen auch Arbeitnehmer, die in Telearbeit oder im Außendienst tätig sind zum Betrieb im Sinne der Betriebsverfassung. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer mobil und ortsflexibel arbeiten“ (BMAS 2019, S. 476).

Generell gilt folglich: Das Nichtvorhandensein einer Verordnung speziell zum mobilen Arbeiten führt nicht zu einem Schutzdefizit für die Beschäftigten. Die Schutzziele der jeweils höheren Rechtsebene (hier v. a. Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz) gelten uneingeschränkt. Die derzeitige Situation ist Folge eines Umsetzungsdefizits.

> „Auch die mobile Arbeit unterliegt grundsätzlich den Vorschriften des Arbeitsschutzes, wenn Tätigkeiten im Auftrag des Arbeitgebers verrichtet werden. Derzeit fehlt es zwar an konkretisierenden Regelungen, die Tätigkeiten sind aber keineswegs regelungsfrei. Das bedeutet rechtlich, dass der ‚Stand der Technik‘ auf betrieblicher Ebene ermittelt wird und – im Rahmen der Mitbestimmung – mit Arbeitsschutzmaßnahmen untersetzt werden muss. Dies muss auch Thema der bereits genannten sicherheitstechnischen und

> arbeitsmedizinischen Betreuung sein. Schließlich sei noch darauf verwiesen, dass auch bei mobiler Büroarbeit – im Homeoffice, aber auch in Zügen und Hotelzimmern etc. – ergonomische Arbeitsmittel bereitgestellt werden müssen“ (Riesenberg-Mordeja/Thorein 2020, S. 90f.)

Einen wichtigen Unterschied gibt es allerdings zwischen stationärem und mobilem Arbeiten: Der Arbeitgeber hat aufgrund der räumlichen Distanz keine direkte Einflussmöglichkeit auf den Akt des Arbeitens, also während des Arbeitens selbst. Umso wichtiger sind deshalb Auswahl und Gestaltung der Arbeitsmittel, mit denen die Beschäftigten mobil tätig sind, denn dies kann vorgelagert zu den eigentlichen Arbeitsprozessen und damit in voller Zugriffsmöglichkeit des Arbeitgebers erfolgen.

Bei alledem darf nicht übersehen werden, dass scharfe Abgrenzungen einzelner Aspekte eines Arbeitssystems nicht möglich sind. Ein Arbeitsmittel wie z. B. Kopfhörer ist letztlich nicht ohne Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsumgebung einzustufen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die mobil eingesetzten Arbeitsmittel kompatibel mit den stationären Arbeitsplätzen und der dortigen Ausstattung sein müssen – und dass die mobil arbeitenden Beschäftigten unterwegs Zugang zu Support benötigen, gerade auch bei Problemen mit den Arbeitsmitteln.

> „Für die Gestaltung mobiler IT-gestützter Arbeit reicht somit eine Betrachtung einzelner Aspekte des Arbeitsschutzes wie Geräteergonomie und ergonomische Arbeitshaltungen nicht aus. Vielmehr ist ein systemischer Ansatz erforderlich, der alle relevanten Faktoren und ihre wechselseitigen Abhängigkeiten berücksichtigt“ (IFA 2015, S. 1f.).

Dieser systematische Ansatz gilt stets im Arbeits- und Gesundheitsschutz, so gehört zu den allgemeinen Grundsätzen:

> „Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“ (ArbSchG, § 4, Nr. 4)

Eine wechselseitige Abhängigkeit besteht nicht allein zwischen Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung. Vielmehr sind alle Faktoren, die Anteile der Arbeitsgestaltung sind oder sie beeinflussen, zu bedenken und in Arbeitsschutz-Maßnahmen umzusetzen. Hier bestehen beim mobilen Arbeit beispielsweise Wechselwirkungen zwischen der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel einerseits und Arbeitszeit bzw. Tätigkeitsdauer andererseits:

> „Wenn Beschäftigte unter ergonomisch ungünstigen Bedingungen arbeiten, muss dieses Defizit durch mehr bezahlte Pausen ausgeglichen werden sowie der Umfang bzw. die zeitliche Dauer solcher Arbeit, insbesondere der Arbeit von unterwegs, beschränkt werden“ (ver.di 2019, S. 45).

Diese Zusammenhänge und wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen den verschiedenen Quellen für Gefährdungen (den Gefährdungsfaktoren), die stets bei einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen, dürfen also nicht übersehen werden, wenn man den Fokus auf einen einzelnen Gefährdungsfaktor legt.

Für die Umsetzung in der Praxis soll im Folgenden der Schwerpunkt auf der Auswahl und Gestaltung der Arbeitsmittel liegen:

- Welche rechtlichen Arbeitsschutz-Grundlagen gelten
- Worauf aus eher technischer Perspektive zu achten ist

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

- Worauf Betriebs- und Personalräte bei der Umsetzung besonders achten sollten

Rechtliche Arbeitsschutz-Grundlagen für mobil genutzte Arbeitsmittel

Zentrale Rechtsgrundlage für das (mobile) Arbeiten mit Arbeitsmitteln ist wie bereits erwähnt das **Arbeitsschutzgesetz**. Neben § 5 zur Gefährdungsbeurteilung ist in diesem Zusammenhang besonders hinzuweisen auf:

> § 3: u. a. Grundpflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von wirksamen Arbeitsschutz-Maßnahmen, Sicherstellung einer Arbeitsschutzorganisation
>
> § 4: u. a. Zielsetzung einer Vermeidung bzw. möglichst gering gehaltenen Gefährdung für Leben sowie physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten, Gefahrenbekämpfung an der Quelle (hier also am Arbeitsmittel), Berücksichtigung von Stand der Technik, Hygiene etc.
>
> § 12 Pflicht des Arbeitgebers zur Unterweisung der Beschäftigten

Bereits daraus ergeben sich grundlegende Richtlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der mobilen Nutzung von Arbeitsmitteln. Weitere Konkretisierungen ergeben sich aus der untersetzenden Verordnung zum ArbSchG bezüglich der Arbeitsmittel: der **Betriebssicherheitsverordnung**. Eine Unterscheidung hinsichtlich des Einsatzortes der Arbeitsmittel erfolgt dort nicht, vielmehr heißt es: „Die Verwendung von Arbeitsmitteln umfasst jegliche Tätigkeit mit diesen“ (BetrSichV, § 2, Abs. 2).

Wie bereits in ArbSchG, § 5, Abs. 3, Nr. 3 (Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, den Umgang mit ihnen) werden Arbeitsmittel in der Betriebssicherheitsverordnung ebenfalls nicht isoliert, sondern in ihrem Nutzungskontext betrachtet – sowohl, was die Arbeitsumgebung, als auch, was die Nutzung durch die Beschäftigten anbelangt:

> „[…] Ziel dieser Verordnung ist es, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln zu gewährleisten.
>
> Dies soll insbesondere erreicht werden durch
>
> 1. die Auswahl geeigneter [!] Arbeitsmittel und deren sichere Verwendung,
> 2. die für den vorgesehenen Verwendungszweck [!] geeignete Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren sowie
> 3. die Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten […]“ (BetrSichV, § 1, Abs. 1).

Zu den Tätigkeiten mit den Arbeitsmitteln gehört auch deren „Instandhalten, Reinigen, Prüfen“ (BetrSichV, §2, Abs. 2) - wichtige Aspekte, um die sichere Verwendung von (mobil genutzten) Arbeitsmitteln zu gewährleisten.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

Die vorgeschriebene grundsätzliche Herangehensweise wird in BetrSichV „§ 3 Gefährdungsbeurteilung“ und „§ 5 Anforderungen an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel“ betont und konkreter ausgeführt. So darf der Arbeitgeber nur Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die für die Art der auszuführenden Arbeiten geeignet sind sowie den gegebenen Einsatzbedingungen und den vorhersehbaren Beanspruchungen angepasst sind (vgl. BetrSichV, § 5, Abs. 1). Die Gefährdungsbeurteilung muss neben anderem die Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln einschließlich der ergonomischen, alters- und alternsgerechten Gestaltung berücksichtigen (vgl. § 3, Abs. 2)

Es steht also außer Frage, dass der Arbeitsschutz bezüglich mobil genutzter Arbeitsmittel in einer vorhersehbaren Arbeitsumgebung und in Abhängigkeit von ihr (im Zug, im Hotelzimmer etc.) eindeutig geregelt ist und in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt. Dabei lösen die Bestimmungen der Betriebssicherheitsverordnung sogar einen wesentlichen Teil der Schwierigkeiten bei der sicheren und gesunden Gestaltung der mobilen Arbeit: der eingeschränkten bis unmöglichen direkten Einfluss- bzw. Kontrollmöglichkeit des Arbeitsgebers während des Arbeitens selbst. Denn die BetrSichV verfügt:

> „Die Gefährdungsbeurteilung soll bereits vor [!] der Auswahl und der Beschaffung der Arbeitsmittel begonnen werden. Dabei sind insbesondere die Eignung des Arbeitsmittels für die geplante Verwendung [!], die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation zu berücksichtigen“ (BetrSichV, § 3 Abs. 3).

Betont wird dies außerdem dadurch, dass es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört, dass Arbeitsmittel erst nach (!) der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verwendet werden dürfen (vgl. BetrSichV, § 4, Abs. 1).

Die Beschaffenheit, Gestaltung der Arbeitsmittel, jeweils in Relation zu ihrer beabsichtigten Nutzung, ist sowieso, beim stationären wie beim mobilen Arbeiten, vorgelagert zu den eigentlichen Arbeitsprozessen einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen. Arbeitsschutz-Maßnahmen sind daraus abzuleiten, durchzuführen, den Beschäftigten durch Unterweisungen zu vermitteln und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Auf diese Weise haben Arbeitgeber einen hohen Einfluss auch auf das mobile Arbeiten mit Arbeitsmitteln.

Aus dem Gebot der ergonomischen Gebrauchstauglichkeit lässt sich z. B. direkt ableiten, dass Smartphones und selbst Tablets wegen des Fehlens einer Tastatur nur kurzzeitig und nur für eine eingeschränkte Anzahl von Tätigkeiten, eben ohne längere Eingaben wie bei Textbearbeitungen, geeignet sind. Es ist vorhersehbar, dass Arbeiten beispielsweise in Zügen oder Warteräumen mit Lärmbelästigungen einhergehen – gegen die es Arbeitsschutz-Maßnahmen braucht: durch Kopfhörer (jedoch nicht für den Dauergebrauch) oder das Verbot von Konzentration erfordernden Tätigkeiten in solchen Umgebungen:

> „Die Arbeitsleistung wird reduziert und die Gesundheit kann beeinträchtigt werden […] durch Erhöhung der Beanspruchung des Organismus, insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem geistigen Anforderungen zum Bespiel durch hohe Konzentration, Aufmerksamkeit und Gedächtnisleistung […] (BAuA 2019, hier 7.1.1 zu Lärm).

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

Ebenso ist vorhersehbar, dass an den verschiedenen mobilen Orten des Arbeitens Blendschutz nicht gewährleistet ist. Was sich dann in der Auswahl der Arbeitsmittel niederschlägt (reflexionsarme Bildschirme, Schrift- und damit Bildschirmgrößen, Einstellungsmöglichkeiten für Farben und Kontrast etc.). Dies sind nur wenige Beispiele dafür, dass Arbeitsmittel für ihren beabsichtigten Einsatz geeignet sein müssen, gleichermaßen beim Arbeiten im Betrieb oder einer Dienststelle wie beim mobilen Arbeiten.

Über die Betriebssicherheitsverordnung hinaus sind „Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen“ in der Arbeitsstättenverordnung geregelt, hier im Anhang Nr. 6.4 der ArbStättV. Denn 2016 wurde die Bildschirmarbeitsverordnung aufgehoben und als Anhang 6 in die Arbeitsstättenverordnung integriert. In Anhang 6.4 wird u. a. verfügt:

- „Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.“
- Die Bildschirme müssen über reflexionsarme Oberflächen verfügen. Die Bildschirmgeräte müssen so betrieben werden, dass dabei der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist (hier besteht also ein direkter Bezug zur Arbeitsumgebung – auch beim mobilen Arbeiten).

Es ließe sich einwenden, dass sich die Arbeitsstättenverordnung auf die Verwendung an Arbeitsplätzen in Arbeitsstätten bezieht, mobiles Arbeiten jedoch nicht an solchen Arbeitsplätzen stattfinden würde. Dass dem nicht generell so ist, konnte bereits gezeigt werden (mehr dazu hier). Der Ausschuss für Arbeitsstätten empfiehlt diesbezüglich:

> „Anforderungen in Bezug auf Bildschirmarbeit und Bildschirmgeräte gemäß Anhang 6 der ArbStättV sowie dem für Bildschirmarbeit zu berücksichtigenden Stand der Technik können Arbeitgeber soweit anwendbar bei der Gefährdungsbeurteilung auf die ‚mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten‘ übertragen“ (ASTA 2017, S. 1).

Außerdem verfügt die Arbeitsstättenverordnung für Telearbeitsplätze, also „fest [!] eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“ auf Grundlage einer arbeitsvertraglichen oder sonstigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, dass die Ausstattung des Telearbeitsplatzes durch den Arbeitgeber erfolgt; explizit wird darunter die Ausstattung mit „Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen“ aufgeführt (vgl. ArbStättV, § 2, Abs. 7).

Auch die Regel 115-401 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) „Branche Bürobetriebe“ (kurz: **Branchenregel Büro**) zählt ArbStättV, Anhang 6.4, in ihrem Kapitel „Büroarbeit im Außendienst – Mobile Arbeit“ zu den rechtlichen Grundlagen. DGUV-Regeln setzen kein eigenes Recht, sind aber wichtige Grundlagen, auf die sich Betriebs- und Personalräte im Rahmen der Mitbestimmung berufen können:

- „DGUV Regeln helfen […], staatliche Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Normen und viele verbindliche gesetzliche Regelungen konkret anzuwenden.“
- „Die vorliegende DGUV Regel bietet konkrete Hilfestellungen für Arbeitsschutzmaßnahmen bei Tätigkeiten in Betrieben mit Büros und Bildschirmarbeit. Sie umfasst die wichtigsten Präventionsmaßnahmen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzziele für Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft zu erreichen.“

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

(Beide Zitate Branchenregel Büro, Kap. 1 – DGUV 2018, S. 5)

Noch näher an der Praxis als die Regeln, oft mit konkreten Tipps und Beispielen zur Gestaltung, dafür aber weniger rechtsverbindlich, sind DGUV-Informationen. Für mobil eingesetzte Arbeitsmittel ist z. B. die DGUV-Information 215 – 410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze, Leitfaden für die Gestaltung“ (DGUV 2019) heranzuziehen.

Worauf bei der Gestaltung mobil genutzter Arbeitsmittel zu achten ist

Betriebs- und Personalräte sind bei der Gefährdungsbeurteilung und den Arbeitsschutz-Maßnahmen in der Mitbestimmung und Mitgestaltung, wie sich zeigte, betrifft dies auch die Anschaffung und Nutzung von Arbeitsmitteln.

Um Vorschläge des Arbeitgebers bzw. zumeist der Fachkraft für Arbeitssicherheit beurteilen zu können sowie eigene Vorschläge einzubringen, brauchen die Interessenvertretungen ein fachliches Grundwissen. Expertise in Hard- und Software-Ergonomie, die in Summe oft mehrjährige Qualifikationen erfordert, kann von BR und PR hingegen nicht verlangt werden. Gerade beim umfangreichen und komplexen Feld der Ergonomie empfiehlt sich das Hinzuziehen externer Sachverständiger, wozu Betriebs- und Personalräte das Recht haben (vgl. Betriebsverfassungsgesetz, §§ 40 und 80 sowie Bundespersonalvertretungsgesetz, § 44).

Die folgenden Hinweise auf Informationszugänge orientieren sich an den fachlichen Bedürfnissen von BR und PR in der betrieblichen Praxis. Sie eignen sich, um zu überwachen, welche Grundlagen der Arbeitgeber bzw. die FaSi berücksichtigt. Sie sind außerdem wichtige Anhaltspunkte dafür, was dem geforderten Stand der Technik entspricht (siehe ArbSchG, § 4, Nr. 3).

Einen guten Überblick für die betriebliche Praxis bieten die Branchenregel Büro der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, hier das Kapitel „3.10 Büroarbeit im Außendienst – Mobile Arbeit“ (DGUV 2018) außerdem das Kapitel „Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten“ in der DGUV-Information „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze, Leitfaden für die Gestaltung“ (DGUV 2019). Beide geben wichtige Hinweise zur sicheren und gesunden Gestaltung, jeweils auf die verschiedenen mobil genutzten Arbeitsmittel bezogen. Über diese spezifischen Kapitel hinaus eignen sich auch die Kriterien und Tipps in den übrigen Kapiteln der beiden Publikationen für die betriebliche Umsetzung.

Alle genannten Veröffentlichungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung können bestellt und direkt als pdf downgeloadet werden unter Publikationen DGUV.

Häufig werden die „Ergonomie-Normen“ der Reihe DIN EN ISO 9241 (hier besonders die Teile 400, 410 und 420) als Informationsquellen genannt. Hier stellt sich einerseits die Frage, ob für Betriebs- und Personalräte ein solch detailliertes Fachwissen hilfreich ist oder ob es nicht ausreicht, wenn sie wissen, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit diese Normen heranziehen sollte. Andererseits haben Normen den Nachteil, dass sie nicht so rechtsverbindlich sind wie eine DGUV-Regel wie hier die Branchenregel Büro (DGUV 2018), siehe dazu die Rechtshierarchie im Arbeitsschutz. In Verhandlungen mit dem Arbeitgeber kann dies wichtig sein.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

Wer sich weitergehend informieren möchte als in den beiden oben genannten Veröffentlichungen, der/die kann dies über folgende Publikationen zur Ergonomie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (anders als Normen sind sie frei zugänglich):

- Softwareergonomie, DGUV-Information 215-450 (DGUV 2016)
- Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie an Arbeitsplätzen – Technische Rahmenkriterien, DGUV-Information 211-040 (DGUV 2015)

Betriebs- und Personalräte können sich außerdem an die für ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse wenden. Deren branchenspezifischen Publikationen wurden hier nicht aufgeführt.

Einer jeweils aktuellen Überarbeitung unterliegen die verschiedenen Teile des Ratgebers „Gefährdungsbeurteilung: Handbuch Gefährdungsfaktoren“ (BAuA 2019), der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegeben wird und als pdf-on-demand abgerufen werden kann.

- Hier ist besonders das Kapitel „8.6 Mensch-Maschine/Rechner-Schnittstelle“ im Teil „Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen“ heranzuziehen, das einen Abschnitt „Rechner-Hardware: mobile Endgeräte (Notebooks, Netbooks, Convertibles, Tablets, Smartphones, etc.)“ enthält.
- Darüber hinaus bietet dieses Kapitel ein umfangreiches Verzeichnis „Vorschriften, Regelwerk, Literatur“, inklusive Normen und DGUV-Publikationen, sowie „Textbausteine für Prüflisten und Formblätter“, die auch Betriebs- und Personalräten als Orientierung dienen können.

Bei alle diesen technisch-ergonomischen Hinweisen und Gestaltungsrichtlinien darf das zentral Wichtige nicht übersehen werden: Die Grundlage für sichere und gesunde Arbeitsgestaltung ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie zielt auf das gesamte Arbeitssystem, hier also auf Arbeitsmittel in ihrem Nutzungskontext. Die mobil arbeitenden Beschäftigten können am ehesten Auskunft darüber geben, unter welchen Bedingungen sie „unterwegs“ arbeiten. Der neueste Stand der Technik muss folglich mit der Beteiligung der Beschäftigten kombiniert werden, damit Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobil verwendeten Arbeitsmitteln funktioniert.

Mit Blick auf die Praxis wäre schon viel getan, heutige technische Möglichkeiten zu nutzen wie zum Beispiel:

- Blendschutzfolien können bei Notebook, Netbook und Tablet zum Einsatz kommen.
- Für Netbook, Tablets und Smartphones gibt es externe Bluetooth-Tastaturen, die zusammenrollbar und leichtgewichtig sind.
- Over-Ear-Kopfhörer sind einerseits Arbeitsmittel (für Telefonate, Videokonferenzen, Lernprogramme etc.) und müssen dabei Standards erfüllen wie eine gut einstellbare Lautstärkenregulierung. Sie können andererseits (zugleich) Arbeitsschutz-Maßnahmen sein, wenn sie der Geräuschreduktion bzw. -unterdrückung in lauten Arbeitsumgebungen dienen (noise-cancelling). Komplett abschließend sind sie nicht zum Dauergebrauch geeignet. Zur Abwechslung bieten sich In-Ear-Kopfhörer (wie z. B. Airpods, Microsoft Surface Earbuds oder Huwai Freebods) an, die als reine Arbeitsmittel jedoch nicht der Geräuschreduktion dienen.

Bei allen Möglichkeiten der smarten Technik und der Begeisterung dafür darf nicht vergessen werden: Was wirklich geeignet ist für sichere und gesunde Arbeitsgestaltung ergibt sich nur aus einer betriebsspezifischen systematischen Gefährdungsbeurteilung mit Beteiligung der

Beschäftigten.

?

Betriebs- und Personalräte für sichere und gesunde Arbeitsmittel in der mobilen Nutzung

Betriebs- und Personalräte sind nicht fachkundig für Hard- und Software-Ergonomie und müssen es, wie sich zeigte, auch nicht sein. Um ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz (nach BetrVG, § 87, Abs. 1, Nr. 7, sowie BPersVG, § 75, Abs. 3, Nr. 11) ausüben zu können, ist jedoch ein Grundlagenwissen erforderlich, dass sie sich durch Schulungen aneignen können, für dass sie außerdem externe Sachverständige heranziehen und die Beratung durch Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse nutzen können. Ein solches Grundlagenwissen ermöglicht es ihnen außerdem, ihr Wächteramt ausüben zu können (nach BetrVG § 80, Abs. 1, Nr. 1 und § 89, sowie nach BPersVG, § 68, Abs. 1, Nr. 2 und § 81, Abs. 1).

Sie können bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung erweitern oder eigene BV und DV zu mobiler Arbeit abschließen. Nützlich dafür sind „Mobile Arbeit – Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung“ (ver.di 2019), als kurzgefasster Überblick: Lindner, Müller und Skrabs 2019. Älteren Datums ist die Veröffentlichung von Thannheiser (2014).

Zentral wichtig für die sichere und gesunde (Auswahl und) Gestaltung mobil genutzter Arbeitsmittel ist bei alledem, dass Betriebs- und Personalräte ihre Mitbestimmungsrechte dafür nutzen, eine systematische Gefährdungsbeurteilung mit Beteiligung der Beschäftigten durch- und umzusetzen. Zur Gefährdungsbeurteilung gehört die Ableitung und Durchführung von Arbeitsschutz-Maßnahmen, in der Arbeitsschutzorganisation untrennbar verbunden mit der Überprüfung ihrer Wirksamkeit (vgl. ArbSchG, § 3) sowie mit Qualifizierung und Unterweisung (vgl. ArbSchG § 5, Abs. 3, Nr. 5, siehe außerdem BetrSichV § 1, Abs. 1).

Wie gezeigt, ist eine sichere und gesunde Gestaltung mobil genutzter Arbeitsmittel ohne Beteiligung der Beschäftigten nicht möglich: Denn nur sie können Auskunft darüber geben, wie die Nutzungskontexte außerhalb der Arbeitsplätze in den Betrieben und Dienststellen sind, eben die Nutzungskontexte, nach denen sich die Gestaltung richten muss. Die Beschäftigten sind jedoch weitaus mehr als nur Auskunftspersonen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung, sie sind wesentliche Akteure als Nutzer*innen und Umsetzende der Arbeitsschutz-Maßnahmen.

Eine Übertragung der Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz findet dabei nicht statt: Sie liegt beim Arbeitgeber. Beschäftigte haben jedoch eine Mitwirkungspflicht bei der Umsetzung der Arbeitgeberpflicht bezüglich der eigenen Sicherheit und Gesundheit; sowieso gilt generell eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Einhaltung von Schutzvorschriften (vgl. Pieper 2017, S. 264):

> „Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten [vgl. § 7] sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen. […]“ (ArbSchG § 15, Abs. 1).

Dabei geht es besonders um den Einsatz von Arbeitsmitteln:

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

„Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden“ (ArbSchG § 15, Abs. 2).

Es wird deutlich: Damit mobil genutzte Arbeitsmittel sicher und gesund gestaltet sind und genutzt werden, braucht es mehr als ergonomische Richtlinien. Ein umfassender Prozess mit den Beschäftigten ist nötig, auch weil die eigentliche Nutzung außerhalb der direkten Kontrolle durch den Arbeitgeber erfolgt.

Allein auf die Arbeitsmittel bezogen muss dabei (auch für Betriebs- und Dienstvereinbarungen) berücksichtigt werden:

- Es braucht eine Sensibilisierung der Beschäftigten, welche gesundheitlichen Auswirkungen die mobile Nutzung von Arbeitsmitteln haben kann (siehe dazu z. B. Tegtmeier 2016). Qualifizierungen sollten sich nicht auf fachliche und technische Inhalte beschränken, sondern darüber hinaus eine Gesundheitskompetenz aufbauen und erweitern.
- Unterweisungen (mehr dazu hier) müssen umfangreicher sein als bei stationären Arbeiten, hier sollte beispielsweise vermittelt werden, wie Arbeitsmittel in unterschiedlichen Nutzungssituationen eingestellt werden können und anzuwenden sind (Körperhaltung, Kontrast, Schriftgröße, Lautstärke etc.).
- Wartung sowie Support müssen auch beim Arbeiten von unterwegs gewährleistet sein, sie liegen in der Verantwortung des Arbeitgebers.
- Es muss geregelt sein, ob und in welchem Umfang Beschäftigte die ihnen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel auch privat nutzen können. Eventuelle Einschränkungen bezüglich der Art der privaten Nutzung müssen den Beschäftigten eindeutig bekannt sein.
- Hygienevorschriften müssen eingehalten werden (besonders angesichts der Corona-Pandemie, siehe dazu BAuA 2020): Am besten werden die Arbeitsmittel personenbezogen verwendet, also nur von einem/r Beschäftigten. Ist dies nicht möglich, so muss für eine Reinigung, ggf. Desinfektion vor Weitergabe der Arbeitsmittel geachtet werden. Da mobil Arbeitende z. T. in sehr unterschiedlichen Kontexten Arbeitsmittel verwenden, sollten ihnen Reinigungs- bzw. Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden, die mobil, eben „unterwegs“ nutzbar sind. Dies ist umso dringlicher, als u. a. Smartphones in Mund-Nasen-Augen-Nähe verwendet werden.
- Es muss geregelt sein, wie mit dem Verlust von Arbeitsmitteln während bzw. durch das mobile Arbeiten umgegangen wird. Dazu sollten Versicherungen durch den Arbeitgeber abgeschlossen werden, die die Beschäftigten von einer privaten Haftung befreien.
- Kritisch einzustufen ist die Nutzung eigener Geräte der Beschäftigten (BYOD: bring your own device). Eine sichere und gesunde Gestaltung der Arbeitsmittel durch den dafür verantwortlichen Arbeitgeber ist nicht vorstellbar, ebenso wenig eine systematische Gefährdungsbeurteilung. Arbeitgeber müssten alle Geräte prüfen, Schutzmaßnahmen entwickeln und durchführen und dem entsprechend unterweisen – und Beschäftigte müssten einem solchen Zugriff auf ihre persönlichen Geräte zustimmen.

Die Anforderungen, die die mobile Nutzung von Arbeitsmitteln an den Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt, sind für Betriebe und Dienststellen, welche die seit 1996 gesetzlich verpflichtende Gefährdungsbeurteilung vollständig durchführen und geregelt haben, mit relativ geringem Aufwand umsetzbar. Für alle anderen kann der (selbstverursacht) hohe Aufwand in einem Rechtsstaat kein Argument dafür sein, Gesetze und Verordnungen zu missachten.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)

Autorin: Anna Wirth

Literatur und Informationszugänge

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (14.05.2024)