

(Digitale) Arbeit und Gesundheit heute und morgen

Betriebs- und Personalrätekonferenz

15.10.2020

Dr. Anne Röwer und Pierre Audehm

Digitale Arbeit & Gesundheit

- Teil 1 Digitalisierung und Gesundheit
 - Digitale Arbeit
 - Psychosoziale Belastungen und Gesundheit
- Teil 2 Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte
 - mögliche Ansätze
 - Diskussion

Welche Erfahrungen habt Ihr mit digitaler Arbeit?

[WWW.MENTI.COM](https://www.menti.com) → CODE

Digitale Arbeit und Gesundheit

Digitale Arbeit

- Digitalisierung der Arbeitswelt / digitale Arbeit / Arbeit 4.0:
mit verschiedenen technologischen Entwicklungen verbundener
Wandel der Arbeit (Arbeitsinhalte, -organisation, -zeiten)

→ Veränderung der physischen & psychischen Anforderungen /
Belastungen und Ressourcen

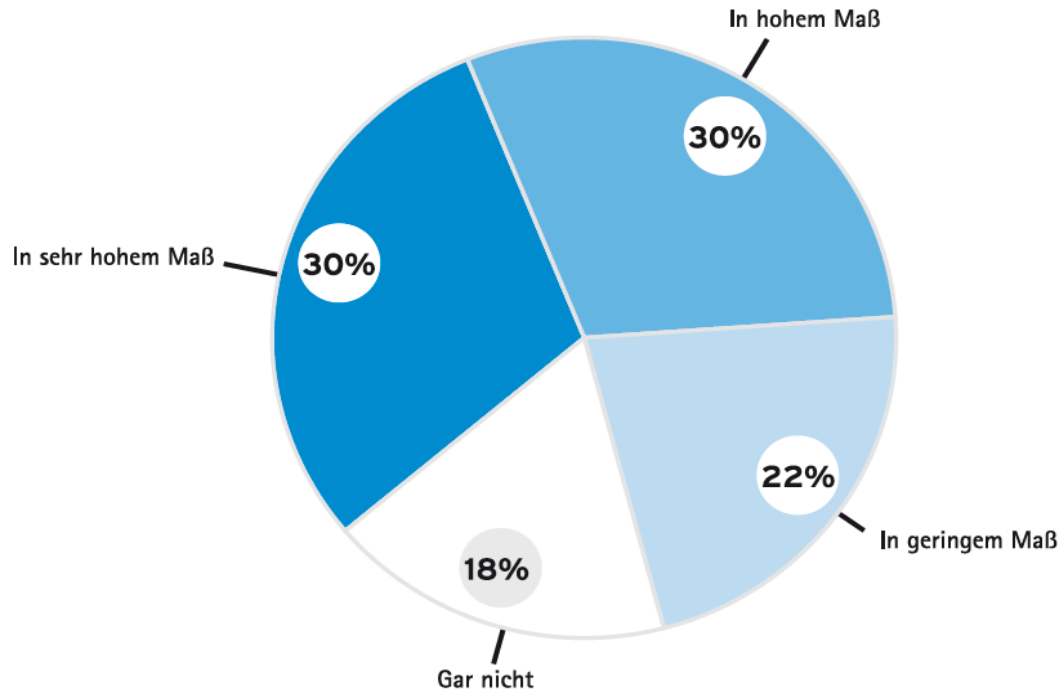
→ Chancen und Risiken für Arbeits- und Lebensqualität sowie
Befinden und Gesundheit

Digitale Arbeit

- verschiedene Formen digitaler Arbeit
 - elektronische Kommunikation, z.B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze
 - Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten (Assistenzsystemen), z.B. Scannern, Datenbrillen oder Diagnosegeräten
 - softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z.B. Routen-, Produktions-, Terminplanung
 - über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten
 - Arbeit mit computergesteuerten Maschinen und Robotern

Verbreitung digitaler Arbeitsformen - vor Corona

»In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?«



Verbreitung digitaler Arbeitsformen - während Corona

- „Digitalisierungsschub“ durch die Corona-Pandemie (Infektionsschutz durch Einsatz digitaler Technologien)
 - Digitalisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufen,
 - Verlagerung vieler Tätigkeiten in das „Homeoffice“ (! Telearbeit ≠ mobile Arbeit)
 - Einführung neuer, digitaler Prozesse oder digitaler Tools zur Zusammenarbeit
 - Auf- und Ausbau digitaler Infrastrukturen
 - IT-Sicherheit
 - Software- und Cloudinfrastruktur
 - mobile Endgeräte
 - Neue, digitale Geschäftsmodelle
 - Veranstaltung von Onlineseminaren, -konferenzen

Digitale Arbeit & Gesundheit

- Unterschiedliche und widersprüchliche Auswirkungen digitaler Technologien
- Auswirkungen abhängig von
 - Digitalisierungsgrad
 - Art der Technologien
 - Einsatz der Technologien

→ physischen & psychischen Anforderungen / Belastungen und Ressourcen

Gesundheit & Arbeitsschutz

- Gesundheit: „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ (WHO 1946)
 - Arbeitsschutz: „Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“ (§ 4 Absatz 1 ArbSchG)
- „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit“ (§2 ArbSchG)
- Grundlage: Gefährdungsbeurteilung (§5 ArbSchG)

Gesundheit & Arbeitsschutz

- Gefährdungsbeurteilung



Quelle: https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefahrungsbeurteilung/Sieben-Schritte/7_Schritte_node.html

Digitale Arbeit: Entlastung & Belastung

Ressourcen und Entlastung

- sinkende physische Anforderungen (Überkopfarbeit, schweres Heben/Tragen), z.B. durch Mensch-Roboter-Kombinationen, Exoskelett, augmented Reality
- Erleichterungen der Arbeitsorganisation und -inhalte durch Assistenzsysteme, Kommunikationsmedien ...
- mehr zeitliche und örtliche Flexibilität
 - erweiterte Handlungsspielräume
 - bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben möglich

Digitale Arbeit: Entlastung & Belastung

Anforderungen & Belastungen

- steigende psychische Anforderungen und Belastungen I
 - steigende Komplexität der Arbeitsinhalte und erhöhte Qualifikationsanforderungen, lebenslanges Lernen
 - steigende Arbeitsintensität, 2 Formen:
 1. erhöhter Arbeitseinsatz innerhalb vorgegebener Zeiteinheiten (erhöhte Arbeitsgeschwindigkeit, subjektiv erlebter Zeitdruck), z.B. durch Multitasking, knappes Personal
 2. Verlängerung der Arbeitszeiten (Anzahl geleisteter Stunden, Arbeiten an freien Tagen, verkürzte Ruhezeiten, Entfallen von Pausen)
v.a. durch Erreichbarkeits- und Flexibilitätsanforderungen

Digitale Arbeit: Entlastung & Belastung

- steigende psychische Anforderungen und Belastungen II
 - diffuse Datenschutzsorgen
 - diffuse Überwachungsgefühle, Ängste vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen (Arbeitsschritte sind durch Computerprogramme zu erfassen)
 - Sorge um Arbeitsplatz / Angst ersetzt zu werden (durch Outsourcing von Tätigkeiten, Automatisierung und Algorithmisierung)
- neue physische Belastungen, z.B. durch Fehlhaltungen bei mobilem Arbeiten oder bei Arbeit an Maschinen (ergonomische Gestaltungserfordernisse an digitale Arbeit)

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

- allgemeine arbeitswissenschaftlich/-psychologisch/-soziologisch gesicherte Erkenntnis:

chronische psychosoziale Belastungen,
wie Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen/-störungen, Multitasking
und Überforderung oder auch Angst vor Arbeitsplatzverlust ...

→ Stresserleben

→ Beeinträchtigungen von Befinden und Gesundheit,

z.B. Muskel-Skelett-Beschwerden, Herz-Kreislauf-Beschwerden,
schlechter subjektiver Gesundheitszustand, emotionale
Erschöpfung, Burn-out, Depression ...

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

- bisher begrenzte Erkenntnisse zu spezifischem Einfluss der Nutzung neuer Technologien, aber bereits einige Hinweise auf mögliche Konsequenzen
 - Technologien zur elektronischen Information und Kommunikation (a)
 - Technologien zur Steuerung von Arbeitsabläufen und Maschinen (b)

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

(a) Nutzung verschiedener Kommunikationssoftware auf PCs, Tablets, Smartphones (E-Mails, Messengerdienste):

- Aufgaben können schneller und unvermittelt kommuniziert werden: Unterbrechungen, Zeitdruck, Multitasking (psychische Stressoren)
 - Ängste, Anspannung, Ermüdung, Sorge, mit Kommunikationstechnologien nicht adäquat umgehen zu können („Technostress“)
 - Stress, schlechtere selbstberichtete Gesundheit, Burn-out

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

- arbeitsbezogene Kommunikation auch abseits des Arbeitsplatzes möglich: erweiterte Verfügbarkeit & ständige Erreichbarkeit („Entgrenzung“ von Arbeit und Privatleben)
 - einerseits: positiver Einfluss auf eigenes Flexibilitäts- und Kontrollerleben möglich (Vereinbarkeit, Arbeitsbewältigung)
 - andererseits: mögliche Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (Distanzierung, Erholung)
- Widerstand, Stress, verminderte Stimmung, emotionale Erschöpfung, Burn-out, schlechtere Schlafqualität, Rücken- und Nackenschmerzen

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

(b) Einsatz von Computern, Algorithmen, Robotern und anderen Assistenzsystemen für Arbeitsabläufe sowie zur Steuerung von Maschinen und Geräten

- Bedienbarkeit und Funktion technischer Systeme und Software:
 - überladene Benutzeroberflächen, lange Antwortzeiten und technische Störungen (z.B. Systemabstürze) → negative Effekte auf psychische Gesundheit (Stress, Frustration)
 - Arbeitsunterbrechungen (z.B. durch technische Störungen)
- negativer Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit (v.a. Burn-out Symptomatik, psychosomatische Beschwerden, emotionale Erschöpfung)

Digitale Arbeit: Wirkungen auf Befinden & Gesundheit

- Mensch-Computer-Interaktion: mögliche Überforderung durch Computer-Nutzung („Computer-Angst“ = negative Emotionen, Kognitionen, Vermeidungsverhalten)
- Mensch-Maschine-Interaktion: zu eng verknüpfte Zusammenarbeit von Beschäftigten und zu steuernden Geräten → negative Effekte auf psychische Gesundheit
- Mensch-Roboter-Interaktion: Ängste bei enger räumlicher Nähe und überschneidenden Tätigkeiten von Robotern und Beschäftigten

Digitale Arbeit & Gesundheit: Prävention

- Gefährdung: mit neuen Technologien verbundene psychosoziale Belastungen (Gesundheitsgefährdungen i.S. des ArbSchG) und damit einhergehende Frustrationen, Ängste und Stresserleben
 - können zu Beeinträchtigungen psychischer und physischer Gesundheit führen
 - Maßnahme: Gestaltung der Arbeit zur Prävention von Gesundheitsschädigungen
- bereits bei der Einführung neuer Technologien: Präventionsmöglichkeiten mitdenken & Regelungen treffen!

Digitale Arbeit & Gesundheit: Prävention

- Organisational-organisatorische Faktoren
 - ergonomische/sichere Arbeitsplätze bzw. Arbeitsmittel
 - angemessene Arbeitszeiten
 - ausreichend Personal
 - sichere Beschäftigung & faire Bezahlung
 - realistische Leistungsanforderungen
 - Qualifizierungsmöglichkeiten
 - Handlungs- und Entscheidungsspielräume

Digitale Arbeit & Gesundheit: Prävention

- Soziale Faktoren
 - Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten
 - Arbeitsklima (Zusammenarbeit, Angstfreiheit/Fehlerkultur)
 - Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen
 - Anerkennung – als Menschen und für Leistungen
 - Führungsverhalten

Digitale Arbeit & Gesundheit: Prävention

- Persönliche Faktoren
 - Qualifikationen & Fähigkeiten
 - Passung von Qualifikation & Arbeitsanforderungen
 - Anforderungsvielfalt und die Nutzung vorhandener Fähigkeiten
 - Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
 - Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeitserwartung
- enger Zusammenhang der verschiedenen Faktoren
- betriebliche Lösungen/Regelungen zum Umgang mit Technologien

Digitale Arbeit und Gesundheit

- Digitalisierung der Arbeitswelt hat Einfluss auf Arbeitsbedingungen und folglich Gesundheit
 - Digitalisierung ist kein determinierter, sondern interessen geleiteter und gestaltbarer Prozess!
- Gestaltung guter und gesunder digitaler Arbeit im Interesse der Beschäftigten ist möglich

Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- / Personalräte

AUFGABEN UND MITBESTIMMUNGSRECHTE

Wie können BR / PR Einfluss auf die Arbeitsgestaltung nehmen?

[WWW.MENTI.COM](https://www.menti.com) → CODE

Relevante Paragraphen BetrVG/ThürPersVG + ArbSchG

Überwachung der Einhaltung der Gesetze....	§80(1)1 BetrVG / §68(1)2 ThürPersVG	Aufgabe des BR / PR
Beantragung von Verbesserungen	§80(1)2 BetrVG / §68(1)1 ThürPersVG	
Vereinbarkeit von Familie und Arbeit	§80(1)2b BetrVG	
Beschäftigungsförderung	§80(1)8 BetrVG	
Arbeits- Umweltschutz	§80(1)9 BetrVG	
Umfassende Informationspflicht des AG	§80(2) BetrVG	Informationsrecht des BR / PR
Verteilung der Arbeitszeit	§87(1)2 BetrVG / §69(1) ThürPersVG	Zwingende Mitbestimmung
Regelungen Arbeits- und Gesundheitsschutz	§87(1)7 BetrVG / §69(1) ThürPersVG	
Überwachungsmöglichkeiten	§87(1)6 BetrVG	

Relevante Paragraphen BetrVG/ThürPersVG + ArbSchG

Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz	§89(1) BetrVG / §81(1) ThürPersVG	Aufgabe des BR / PR
Unterrichtungs- und Beratungsrechte „Arbeitsplätze“	§90 BetrVG / §69a(2) ThürPersVG	Informationsrecht des BR / PR
Senkung (Ausgleich) von unvermeidlichen Belastungen	§91 BetrVG (nur bedingt)	Zwingende Mitbestimmung
Personalplanung	§92(1) BetrVG	Informationsrecht des BR / PR
	§92(2) BetrVG	Vorschlagsrecht des BR / PR
Beschäftigungssicherung	§92a(1) BetrVG	
Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung	§97(2) BetrVG	Zwingende Mitbestimmung
Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	§98(1) BetrVG	

Relevante Paragraphen BetrVG/ThürPersVG + ArbSchG

- Das Arbeitsschutzgesetz regelt unter anderem, dass zur Gefahrenverhütung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen sind (§ 5 Absatz 1 und 2 ArbSchG). **Der Arbeitgeber** muss aufgrund des Ergebnisses der Beurteilung dann die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen; beides ist zu dokumentieren (§ 6 Absatz 1 ArbSchG). Bei dieser Gefährdungsbeurteilung sind seit Ende 2013 auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen.

§ 5 Absatz 3 ArbSchG +

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes [...]"

+ §90 BetrVG (bzw. §§ 69 & 69a(2) ThürPersVG)

„(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.“

§ 5 Absatz 3 ArbSchG +

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]
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 [...]“

+ §90 BetrVG / §§ 69 & 69a(2) ThürPersVG

§5 Absatz 3 ArbSchG +

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken [...]“

+ §90 BetrVG / §§ 69 & 69a(2) ThürPersVG

+ §87(1)2 BetrVG / §§ 69 & 69a(2) ThürPersVG

§5 Absatz 3 ArbSchG +

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten [...]“

+ §97(2) bzw. §98(1) BetrVG / § 69 ThürPersVG

§5 Absatz 3 ArbSchG

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Hat der BR / PR
Mitbestimmungsrechte bei der
Gefährdungsbeurteilung?

Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung

- „Klares Ja! Und zwar ein extrem weitreichendes. Das liegt vor allem daran, dass der Gesetzgeber zwar klar eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Betrieb verlangt, die Ausgestaltung derselben aber nicht regelt. Und immer dann im Arbeitsschutz, wenn eine solche Rahmenbestimmung noch der konkreten betrieblichen Anpassung bedarf, geht das nur im Schulterschluss zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG). Daher muss der Betriebsrat bei jedem einzelnen Schritt der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmen. Gefährdungsbeurteilungen ohne Beteiligung des Betriebsrats bedeuten eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitgebers. Unwichtig ist übrigens – nach klarer Aussage des BAG – auch, ob eine konkrete Gesundheitsgefahr vorliegt.“
- „Aber noch weitergehend: Der Betriebsrat hat sogar ein Initiativrecht und kann von sich aus die Gefährdungsbeurteilung für seinen Betrieb anregen – was übrigens auf vielfach geschieht.“

*bzw. Personalrat: §69(1) ThürPersVG

Quelle: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zur-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung~#>

Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung

Informationsrechte
Beratungsrechte
Vorschlagsrechte

§80(1)1 BetrVG
§68(1)2
ThürPersVG

§5
ArbSchG

1. §87(1)2 BetrVG / §69(1)
ThürPersVG
2. §87(1)7 BetrVG / §69(1)
ThürPersVG
3. **§87(1)6 BetrVG /
§69(1) ThürPersVG**
4. **§97(2) BetrVG**

ASA - Arbeitsschutzausschuss

- Zusammensetzung
 - Arbeitgeber oder beauftragte Person
 - 2 vom Betriebsrat [oder Personalrat] bestimmten Mitgliedern,
 - Betriebsärztin*arzt [BA]
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit [FaSi/Sifa]
 - Sicherheitsbeauftragte*r [SiB]
- Beratung über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung
- mind. 1 Sitzung/Quartal
- ab 20 Beschäftigten zu bilden

Wie kann das digitale Arbeiten
im Interesse der Beschäftigten
geregelt werden?

Fragen für Diskussion

- Gibt es bei uns digitale Arbeit?
- Haben sich die Arbeitsplätze verändert?
- Ist digitale Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung erfasst?
- Was haben wir bisher unternommen/überlegt?
- Was hat gut geklappt/funktioniert gut?
- Was hat nicht geklappt/funktioniert nicht?
- Was können wir noch/anderes tun?

Hinweise/Stolpersteine

- bei jeder Änderung der Arbeitsorganisation ist mit Bedenken, Ängsten und Akzeptanzproblemen der Mitarbeitenden zu rechnen

→ Reduktion durch

- umfangreiche Informationen zum Sinn der geplanten Maßnahmen und zur Vorgehensweise bei Lösungssuche
- Beteiligung der Beschäftigten an Erarbeitung von Maßnahmen
- Anpassung der Maßnahmen („Notlösungen“) nach Feedback der Betroffenen (Abstimmung über Beibehaltung)
- fortlaufende Anpassung der Qualifizierungsbedarfe

Möglichkeiten

- eine weitere Betriebs- Personalversammlung nach §43(1) BetrVG unter Berücksichtigung von §45 BetrVG / §49(2) ThürPersVG (?!)
- Schriftliche Mitarbeitendenbefragung
- Bildung einer Arbeitsgruppe §28a BetrVG / §68(2) ThürPersVG (Schicht, berufliche Bildung)
- Sachverständige §80(3) BetrVG / §68(2) ThürPersVG
- Vorschlag Einführung Personalplanung §92(2) BetrVG
- Forderung nach Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs §96(1) BetrVG

Fazit

Handlungsmöglichkeiten nutzen!

→ zentrale Ansätze:

- Arbeitsschutz: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Berufliche Bildung: Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen (Wissen & Kompetenz als Ressource)
- Einführung/Anwendung Technik: Kontrolle und Überwachung regeln
- Vereinbarungen zum Umgang mit Technologien (z.B. Entgrenzung und Überwachung / Kontrolle Grenzen setzen)

Quellen

Absenger, Nadine et al. (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt!? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung. Mitbestimmungs-Report 24/2016.

Ahlers, Elke (2018): Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. Nr. 20 Policy Brief WSI 02/2018.

BAuA (2020): Corona-Pandemie kann psychisch belasten, URL: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html#:~:text=kann%20psychisch%20belasten-,Corona%2DPandemie%20kann%20psychisch%20belasten,Hintergrund%20des%20Schutzes%20vor%20Infektion.> (Abruf: 12.08.2020)

Bitcom e.V. (2020): Homeoffice in Zeiten der Corona-Pandemie, URL: <https://www.bitkom.org/Themen/Corona/Homeoffice-in-Zeiten-der-Corona-Pandemie> (Abruf: 12.08.2020)

Bitcom e.V. (2020): Digitale Arbeit nach der Corona-Krise, URL: <https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Digitale-Arbeitswelt-nach-der-Corona-Krise> (Abruf: 12.08.2020).

BMAS (2016): Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.html> (Abruf: 05.02.2020).

Bund Verlag (Hrsg.) (2018): 7 Fragen zur Gefährdungsbeurteilung, URL: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zur-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung~#> (Abruf: 05.02.2020).

Quellen

Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: WSI Mitteilungen 3/22015, S. 18-193.

Dettmers, Jan (2017): Ständige Erreichbarkeit und erweiterte Verfügbarkeit – Wirkungen und Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Gestaltung, in: Knieps, Franz und Pfaff, Holger (Hrsg.): Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017, S. 167-174.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2016. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten. Institut DGB-Index Gute Arbeit: Berlin, URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++76276168-a0fb-11e6-8bb8-525400e5a74a> (Abruf: 05.02.2020).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2017): Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016, Institut DGB-Index Gute Arbeit: Berlin, URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada> (Abruf: 05.02.2020).

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], Dortmund u.a.

Quellen

Müller-Thur, Kathrin, Angerer, Peter, Körner, Ulrike, Dragano, Nick (2018): Arbeit mit digitalen Technologien, psychosoziale Belastungen und potenzielle gesundheitliche Konsequenzen. Wo gibt es Zusammenhänge?, in: ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 53, S.388-391.

Richter, Matthias, Kliner, Karin und Rennert, Dirk: Ergebnisse der BBK Umfrage „Digitalisierung, Arbeit und Gesundheit“, in: in: Knieps, Franz und Pfaff, Holger (Hrsg.): Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017, S. 105-124 (v.a. 107-116).

Literatur speziell zum „Homeoffice“

ASTA (2017): Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681, URL: https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefsfuehrung-von-Ausschuessen/ASTA/pdf/Mobile-Arbeit-Telearbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abrufdatum: 14.04.2020)

DGUV (2020a): "Home-Office": So bleibt die Arbeit sicher und gesund", URL: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_385472.jsp (Abrufdatum: 09.04.2020).

DGUV (2020b): Auch im Homeoffice unfallversichert, URL: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_385796.jsp (Abrufdatum: 09.04.2020).

VBG (2020a): Tipps zur psychischen Gesundheit im „verschärften“ Homeoffice, URL: http://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/2_Themen/08_Gesundheit_im_Betrieb/5_Mitdenken-viernull/2_woranwirarbeiten/Homeoffice-Tipps/Homeoffice-Tipps_node.html (Abrufdatum: 27.04.2020)

VBG (2020b): How to Homeoffice, URL: <https://www.certo-portal.de/arbeit-gestalten/artikel/zuhause-arbeiten-how-to-homeoffice/> (Abrufdatum: 09.04.2020)

Handlungshilfen

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, URL: https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Downloads/DE/empfehlungen-zur-umsetzung-der-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Hans-Böckler-Stiftung: Auswertungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analysen und Handlungsempfehlungen, URL: <https://www.boeckler.de/113078.htm#bvdoku32568>
- Ver.di & Ver.di Bildungswerk: Instrumente, Handlungshilfen, URL: <https://gutedigitalearbeit.de/>
- Offensive Mittelstand: Umsetzungshilfen Arbeit 4.0, URL: <https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>

Fragen?

Vielen Dank.