

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

Goseriede 13a | D-30159 Hannover | www.his-he.de

New Work:

Beratung- und Unterstützung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen

Ergebnisse einer Kurzumfrage zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten – Mobile Working

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

Goseriede 13a | D-30159 Hannover | www.his-he.de

Geschäftsbereich Hochschulinfrastruktur

Urte Ketelhön

Tel.: +49 511 169929-18

E-Mail: ketelhoen@his-he.de

Niklas Ehrich

E-Mail: ehrich@his-he.de

Vorstand:

Dr. Stefan Niermann (Vorsitz),

Michael Döring, Sabrina Kriewald

Geschäftsführende Vorständin: Dr. Grit Würmseer

Registergericht: Amtsgericht Hannover | VR 202296

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE297391080

29.10.2024

ISBN 978-3-948388-40-9

Inhaltsverzeichnis

1. Mobiles Arbeiten aus der Sicht des Arbeitsschutzes	1
2. Befragung von Fachkräften für Arbeitssicherheit.....	2
2.1. Hohe Bedeutung von Mobile Working.....	3
2.2. Shared-Desk Projekte	4
2.3. Unterstützungsangebote im Rahmen von Mobile Working.....	5
2.4. Beratungsbedarf zu Mobile Working	7
2.5. Vorlage zur Gefährdungsbeurteilung	8
2.6. Informationsweiterleitung	9
2.7. Ausstattung des Arbeitsplatzes	10
2.8. Arbeitsmedizinische Vorsorge	11
2.9. Arbeitsunfälle	11
2.10. Weitere Regelungen	12
3. Schlussbemerkung	13

1. Mobiles Arbeiten aus der Sicht des Arbeitsschutzes

New Work hat an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dabei werden mit dem Begriff New Work unterschiedliche Dimensionen des Arbeitens adressiert, von der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit, über agile und projektbasierte Formen der Arbeitsorganisation hin zu sinnstiftender und wertebasierter Arbeit, veränderten Führungsformen und Stärkung der Selbstorganisation (Hoffmann et al., 2019).¹

Die vorliegenden Ergebnisse fokussieren die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit aus Sicht des Arbeitsschutzes und schließen an unterschiedliche Erhebungen und Veranstaltungen von HIS-HE zur Gestaltung von New Work an Hochschulen an (u. a. Forum Hochschulbau „New Work - New Spaces? Hochschulische Arbeitswelten im [digitalen] Wandel“,² Kurzumfrage unter Hochschulkanzler:innen „New Work: Wie „neu“ ist dieses neu?“³)

Die aktuelle Publikation stellt die Ergebnisse einer Umfrage vor, die im 4. Quartal 2023 durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt stand der (Ein-)Bezug des Arbeitsschutzes (durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit) in der Umsetzung des zeit- und ortsflexiblen Arbeitens.

Dabei ging es um folgende Fragestellungen:

- An welchen Prozessen in Zusammenhang mit dem zeit- und ortsflexiblen Arbeiten sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an ihren Einrichtungen beteiligt gewesen?
- Wie wurden (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten in der jeweiligen Beratung eingesetzt, um sicheres und gesundes Arbeiten zu unterstützen?

Zielgruppe der Befragung waren die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

In Bezug auf den rechtlichen Kontext und somit aus Sicht der Prävention werden die Begrifflichkeiten und somit Arbeitsplätze des Telearbeitsplatzes (Arbeitsstättenverordnung ArbStättV § 2 Abs. z) und des mobilen Arbeitens (in Verbindung mit Homeoffice) unterschieden. Für eine sichere und gesunde Ausgestaltung stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hilfreiche Informationen zur Verfügung.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei allen Teilnehmenden an der Umfrage, die ihre Einschätzungen und Erfahrungen mit uns geteilt haben.

¹ Hofmann, J.; Piele, A. & Piele, C. (2019). *New Work. Best Practices und Zukunftsmodelle*. Fraunhofer IAO. <https://doi.org/10.24406/publica-fhg-299651> [zuletzt geprüft am 14.03.2023].

² Siehe: <https://medien.his-he.de/veranstaltungsdocumentationen/detail/forum-hochschulbau-2-2022>.

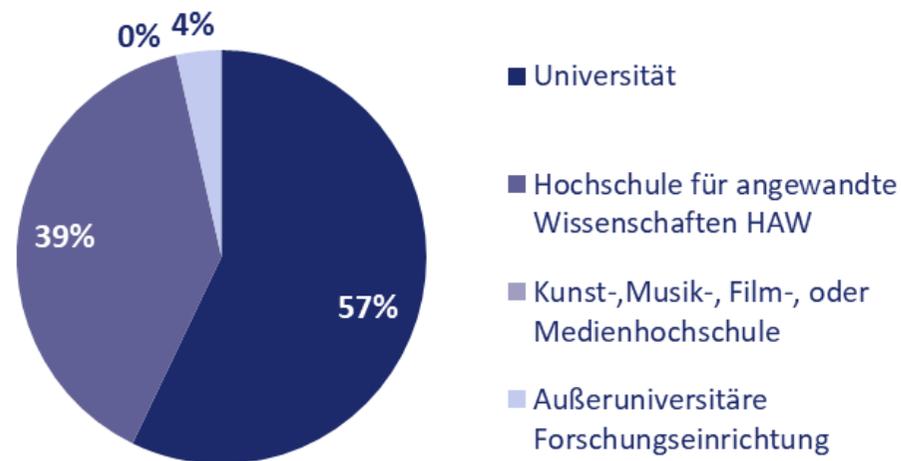
³ Siehe: <https://his-he.de/publikationen/new-work-wie-neu-ist-dieses-neu/>.

2. Befragung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

An der Befragung haben sich insgesamt 31 Hochschulen bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aus 10 Bundesländern beteiligt.

Über die Hälfte der Teilnehmenden gehören einer Universität an, knapp 40 % einer Hochschule für angewandte Wissenschaften und ein geringer Anteil (4 %) stammt aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

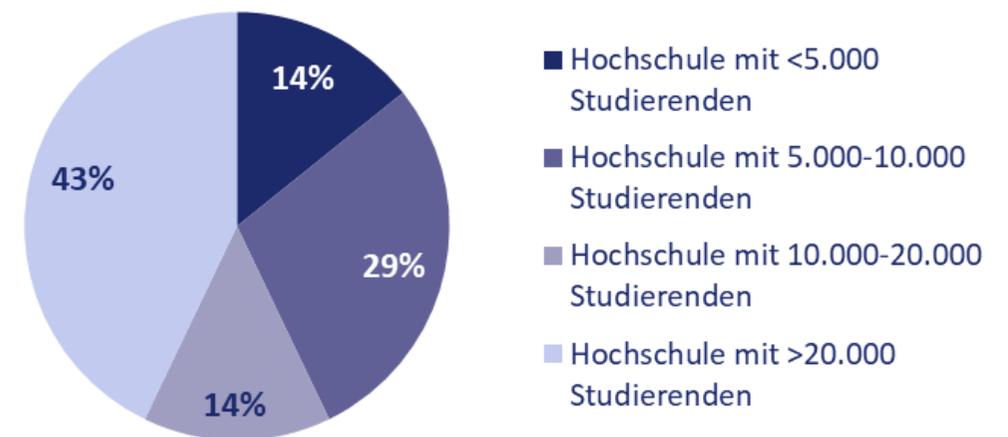
Hochschultyp (n=28)



Frage: Welchem Typ gehört ihre Hochschule an?

Dabei waren große Hochschulen mit über 20.000 Studierenden mit 43 % am stärksten vertreten.

Angaben zur Einrichtungsgröße n=28

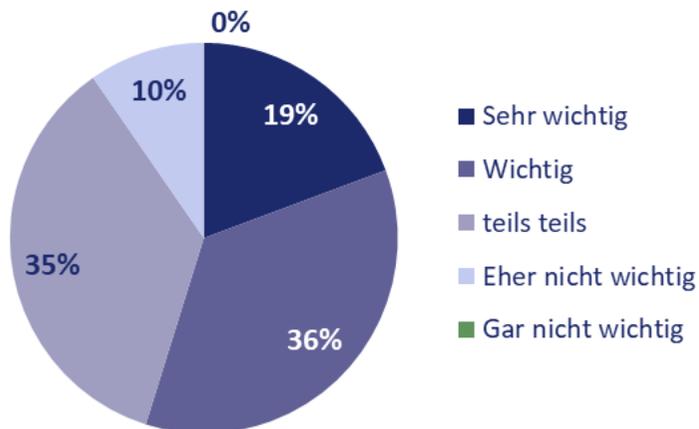


Frage: Angaben zur Einrichtungsgröße

2.1. Hohe Bedeutung von Mobile Working

Für die meisten Befragten ist die Umsetzung von Mobile Working in Bezug auf ihre Arbeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit (sehr) wichtig (55 %). Nur 10 % der Befragten finden dies eher nicht wichtig.

Bedeutung der Umsetzung von Mobile Working (n=31)



Frage: Welche Bedeutung hat die Umsetzung von Mobile Working in der Einrichtung in Bezug ihres Arbeits- und Beratungskontextes als Fachkraft für Arbeitssicherheit?

Eine aktuelle (Dienst-)Vereinbarung zu Mobile Working haben 62 % der Einrichtungen für alle Beschäftigungsgruppen verabschiedet, 17 % haben nur für Beschäftigte in Technik und Verwaltung eine Vereinbarung getroffen. Ein Fünftel der Einrichtungen hat diesbezüglich keine (Dienst-)Vereinbarung.

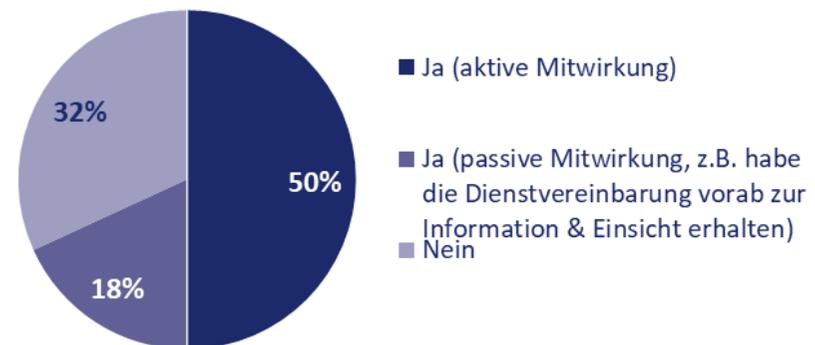
(Dienst-)Vereinbarung (n=29)



Frage: Wurde in den letzten Jahren (nicht älter als drei Jahre) eine aktuelle (Dienst-)Vereinbarung zu Mobile Working in der Einrichtung verabschiedet?

Die Hälfte der Befragten waren als Fachkraft für Arbeitssicherheit an der Ausarbeitung der (Dienst-)Vereinbarung aktiv beteiligt. Weitere 18 % wurden informiert und haben Einsicht erhalten. Ein Drittel wurde nicht in die Ausarbeitung einbezogen.

Aktive Beteiligung an den Vereinbarungen (n=22)

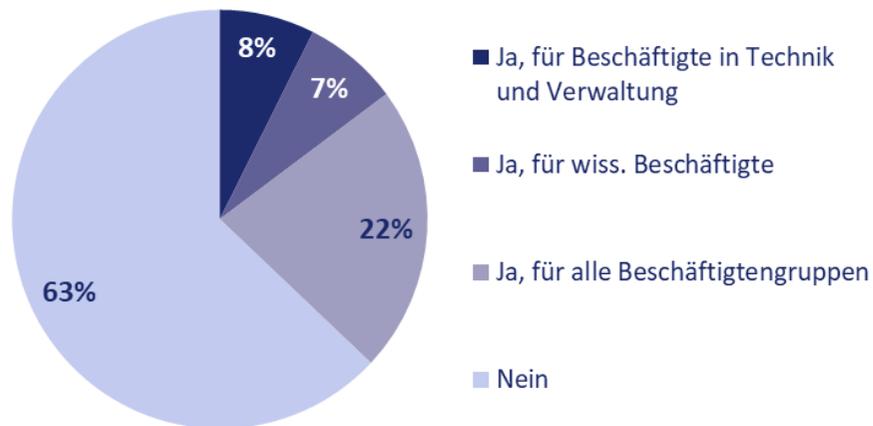


Frage: Waren Sie in ihrer Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit an der Ausarbeitung involviert?

2.2. Shared-Desk Projekte

Shared-Desk-Projekte werden eher nicht an den Hochschulen umgesetzt. Lediglich 37 % der untersuchten Hochschulen haben Shared-Desk Projekte an ihrer Einrichtung implementiert. Bei einer Mehrheit von 63 % gibt es keine Shared-Desk Projekte.

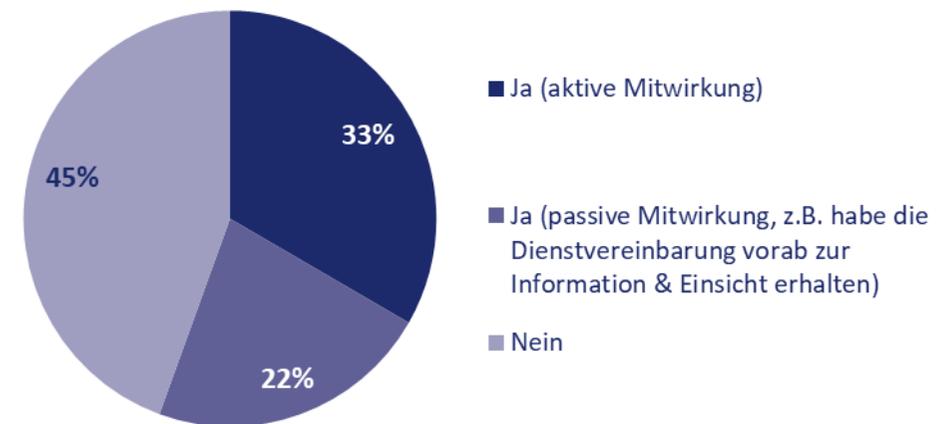
Shared-Desk Projekte (n=27)



Frage: Werden an ihrer Einrichtung Shared-Desk Projekte umgesetzt?

Bei den Hochschulen mit Shared-Desk Projekten waren 55 % der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung und Ausgestaltung beteiligt. Ein Drittel wirkte aktiv mit.

Ausgestaltung von Shared-Desk Projekten (n=9)



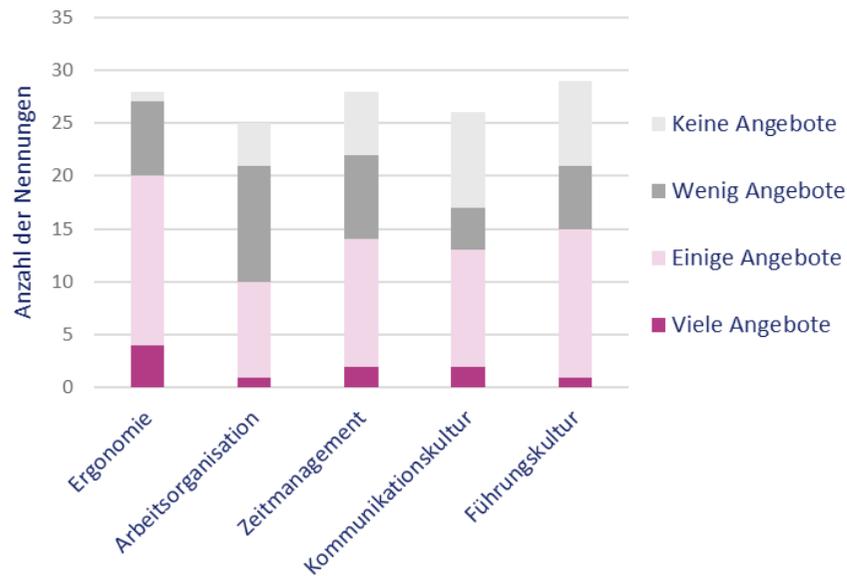
Frage: Waren sie in ihrer Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit an Planung und Ausgestaltung von Shared-Desk Projekten involviert?

2.3. Unterstützungsangebote im Rahmen von Mobile Working

Die Hochschulangehörigen erhalten im Rahmen von Mobile Working in den Bereichen Ergonomie am meisten Angebote. Bei der Arbeitsorganisation erhalten sie am wenigsten Unterstützungsangebote.

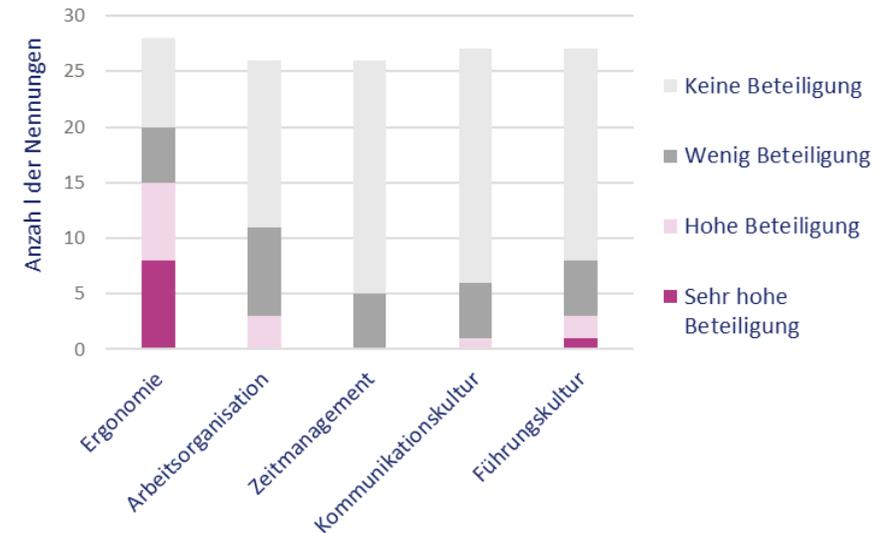
Bei der Frage, bei welchen Unterstützungsangeboten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beteiligt waren, wurde ebenfalls die Ergonomie am häufigsten genannt. Von den Teilnehmenden wurde bei den offenen Antwortmöglichkeiten angegeben, dass der finanzielle Rahmen gerade bei fest zugeordneten Arbeitsplätzen für Unterstützungsleistungen sehr beschränkt ist.

Unterstützungsangebote (Mehrfachnennungen)



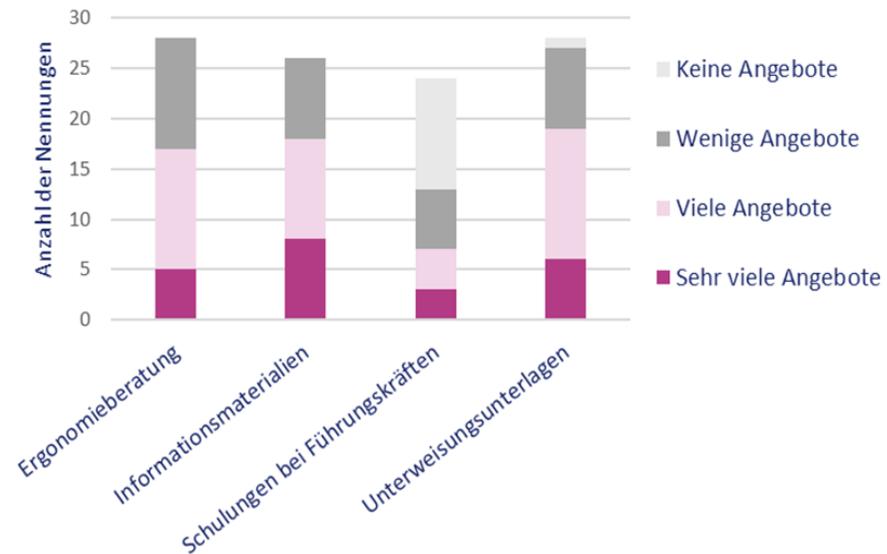
Frage: Welche Unterstützungsangebote im Rahmen von Mobile Working werden durch die Einrichtung angeboten?

Beteiligung an den Unterstützungsangeboten (Mehrfachnennungen)



Frage: Waren sie in ihrer Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit an der Ausgestaltung der Unterstützungsangebote beteiligt?

Unterstützungsangebote der Abteilung Arbeitsschutz (Mehrfachnennungen)

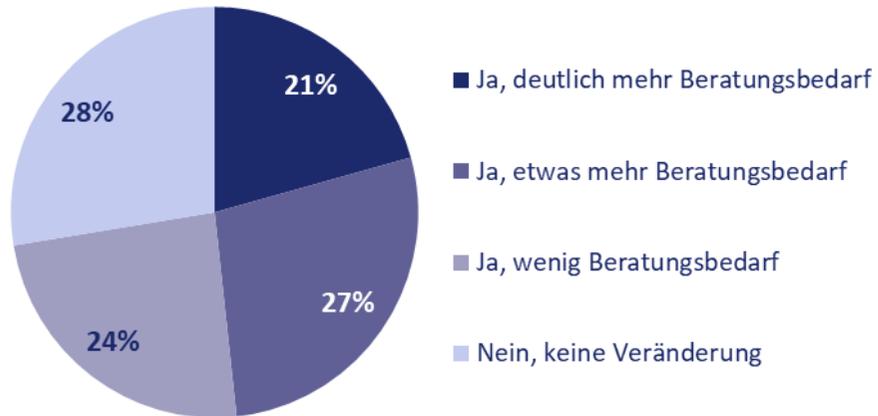


Frage: Wurden Unterstützungsangebote von Ihnen/der Abteilung Arbeitsschutz erarbeitet bzw. zur Verfügung gestellt?

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben vorrangig mit der Ausarbeitung und Bereitstellung von Unterlagen und Informationen unterstützt, gefolgt von der Beratung zur Ergonomie. Bei den offenen Antworten wurde insbesondere auf die Verantwortung der Führungskräfte sowie die Aufgabenaufteilung mit dem betriebsärztlichen Dienst verwiesen.

2.4. Beratungsbedarf zu Mobile Working

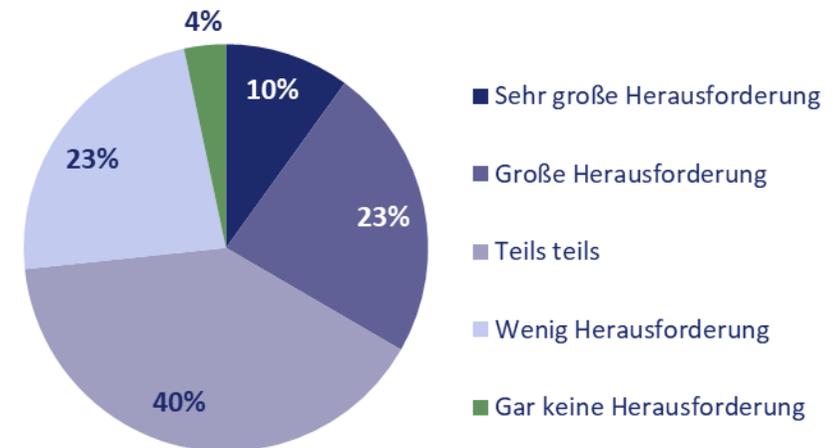
Veränderter Beratungsbedarf in Bezug zum Arbeitsschutz
(n=29)



Frage: In der Umsetzung von Mobile Working: Hat sich nach ihrer Wahrnehmung der Beratungsbedarf in Bezug zum Arbeitsschutz von Beschäftigten geändert?

Fast die Hälfte der Befragten stellt einen höheren Beratungsbedarf in Bezug auf die Umsetzung von Mobile Working fest. Knapp 30 % der Befragten sehen keine Veränderung beim Beratungsbedarf.

Herausforderung des Mobile Working (n=30)



Frage: Sehen sie in ihrer Position als Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Beratung zu Mobile Working Herausforderungen?

Ein Drittel der Fachkräfte für Arbeitssicherheit empfindet die Beratung zu Mobile Working als große bis sehr große Herausforderung. Der überwiegende Teil der Befragten sieht in der Beratung weniger Herausforderungen.

Als konkrete Herausforderungen bei der Beratung zum Mobile Working wurden benannt:

- Gesetzliche und organisatorische Hemmnisse aufgrund von Art, zeitlicher Lage und räumlichem Ort von "Mobile Working" zwecks der allgemeinen und situativen Beratung und Unterstützung: insbesondere nicht genügende Ressourcen (Zeit) und kein Zutrittsrecht in Räume (Wohnung)
- Vermittlung der Aspekte sicherer (Bildschirm-)Arbeit in den eigenen vier Wänden
- Aufklärung über Unfallversicherungsschutz am Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzgestaltung außerhalb des Büros
- Steigerung der Akzeptanz von wechselnden Büroarbeitsplätzen
- Notfallorganisation (wenn z. B. Ersthelfer:innen, Brandschutzhelfer:innen im Homeoffice sind)
- Arbeitsweise und Arbeitsmittel im Homeoffice unterscheiden sich teilweise erheblich zum Büro

2.5. Vorlage zur Gefährdungsbeurteilung

Vorlage zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung
(n=29)

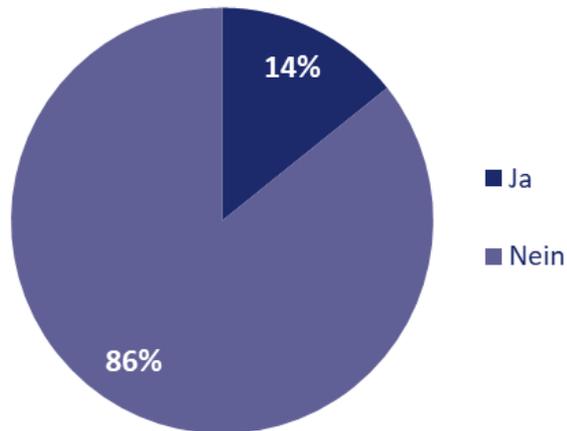


Frage: Haben sie in ihrer Position eine Vorlage (Vorgabe von Inhalten) zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für Mobile Working erstellt?

66 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben eine Vorlage zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung erstellt. 7 % der Einrichtungen haben die Erstellung nicht vorgesehen.

2.6. Informationsweiterleitung

Strukturierte/systematische Informationsweiterleitung über die Wahrnehmung von Mobile Working (n=28)



Frage: Erfolgt eine strukturierte/systematische Informationsweiterleitung, ob und welche Beschäftigte Mobile Working wahrnehmen (um z. B. gezielte Beratungs- und Unterstützungsbedarfe unterbreiten zu können)?

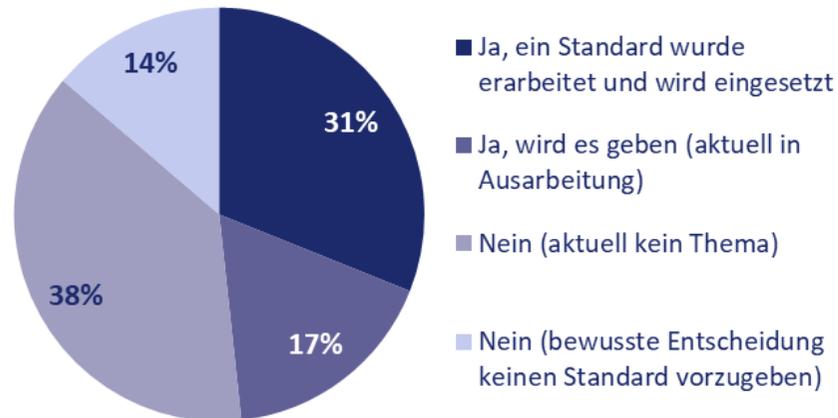
Von den Befragten gaben 14 % an, dass an ihrer Einrichtung die Information, welche Beschäftigten Mobile Working in Anspruch nehmen, an die Fachkräfte weitergeleitet wird.

Bei der Ausgestaltung des „Wie“ wurden folgende Aspekte genannt:

- Rücklauf der Gefährdungsbeurteilungen zur mobilen Arbeit über die Personalverwaltung an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, bzgl. einer entsprechenden Stellungnahme
- Mit einer finalen Genehmigung eines Antrags auf Mobile Working wurde eine "Begehung" des Arbeitsplatzes und eine Beratung für eine Gefährdungsbeurteilung durch eine Fachkraft und des Personalrats ausgelöst. Dieser Termin mit dokumentierten Empfehlungen wird entsprechend verteilt
- Abfragen sind aus Datenschutzgründen nicht zulässig

2.7. Ausstattung des Arbeitsplatzes

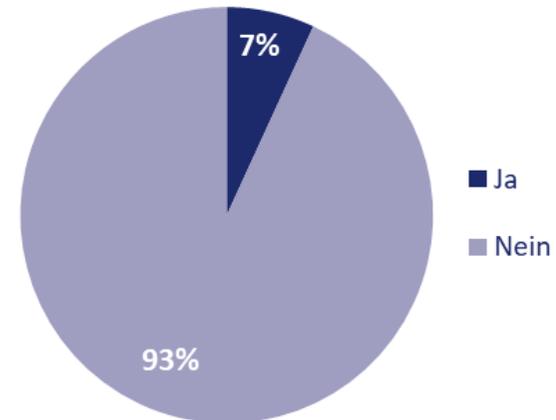
Vorlage zur Ausstattung des Arbeitsplatzes (n=29)



Frage: Gibt es eine Vorgabe oder einen Standard für eine Ausstattung des Arbeitsplatzes beim Mobile Working (im häuslichen Umfeld)?

Für die Arbeitsplätze beim Mobile Working wurde bei fast der Hälfte der Einrichtungen eine Vorgabe für eine Ausstattung erarbeitet. Bei der anderen Hälfte der Befragten ist dies aktuell kein Thema bzw. es gibt die bewusste Entscheidung keinen Standard vorzugeben.

Begehungen der häuslichen Arbeitsplätze (n=29)

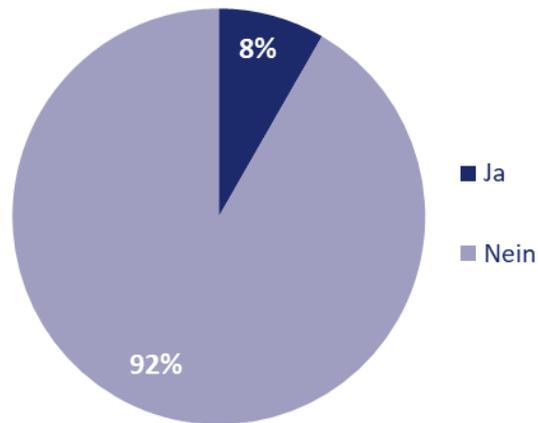


Frage: Werden Begehungen der häuslichen Arbeitsplätze (im Rahmen von Mobile Working; nicht Telearbeitsplätze) durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt?

Begehungen der häuslichen Arbeitsplätze durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden eher weniger statt. Dies ist sicher darin begründet, dass die gesetzliche Grundlage von Begehungen nur bei Telearbeitsplätzen geregelt ist. Wie aber aufgeführt, wird diese Praxis bei einem geringen Anteil auch bei Mobile Working angewendet, wobei dies dann durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Mitglied des Personalrates sowie natürlich der/die Beschäftigte selbst erfolgt.

2.8. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Rückmeldungen zu Hals-Wirbelsäulen Beschwerden (n=24)

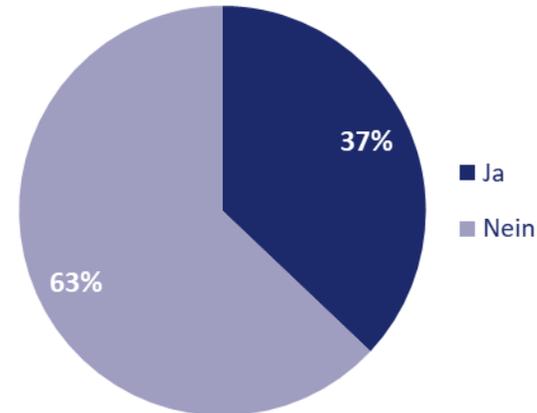


Frage: Gibt es vermehrt Rückmeldungen oder Beobachtungen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu Hals-Wirbelsäulen Beschwerden?

Bisher scheint der Anteil der Beschäftigten im Mobile Working mit Beschwerden im Bereich Hals-Wirbelsäule eher gering. Von den Befragten haben 8 % bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge diese Beschwerden beobachten können.

2.9. Arbeitsunfälle

Arbeitsunfälle im Rahmen von Mobile Working (n=27)



Frage: Arbeitsunfälle im Rahmen von Mobile Working: Wurden bei Ihnen Unfallmeldungen aufgenommen?

Bei 37 % der Befragten gingen Meldungen zu Arbeitsunfällen während des mobilen Arbeitens ein. Über die Art der Unfallmeldungen liegen keine Aussagen vor.

2.10. Weitere Regelungen

In den Freitexten wurden vorrangig folgende Themen benannt:

Bezogen auf interne Regelungen

- Bereitstellung von Ressourcen/einem ausreichenden Budget für die Beschaffung von ergonomischen Arbeitsmitteln
- Schulungsbedarf zu Gefahren im häuslichen Umfeld und einer darauf aufbauenden Beratung
- Bedarf eines hochschulinternen Leitfadens, der auf die Wichtigkeit von Zusammentreffen/Team-Meetings vor Ort abzielt und auf die Herausforderungen des Führens „auf Distanz“ eingeht

Bezogen auf externe/gesetzliche Regelungen

- Noch deutlichere gesetzliche oder verordnungsrechtliche Begriffsbestimmungen zur Unterscheidung und Abgrenzungen für die veränderten Arbeitsbedingungen
- Definierte rechtliche Tatbestände und Ereignisse für die "Inaugenscheinnahme" von Arbeitsorten außerhalb der Betriebsstätte zur Wahrnehmung der Aufgabe der Präsentation als Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Checklisten für europäische Mindeststandards zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, die nicht von Arbeitgebern gestaltet werden. Z. B. in Form des "EU-Jeder-Büro" mit Aspekten der Arbeitssicherheit, Barrierefreiheit, Ergonomie, der Informations- und Kommunikationstechnik sowie des Umweltschutzes, ergänzt um ein Punktesystem mit Ranking für das "Nachhaltige Büro" und die "Nachhaltige mobile Arbeit".

3. Schlussbemerkung

Orts- und zeitflexibles Arbeiten bezieht sich auf eine Arbeitsweise, bei der Mitarbeitende die Freiheit haben, sowohl den Ort als auch die Arbeitszeiten flexibel zu wählen. Nicht zuletzt auch um der Rolle als attraktiver Arbeitgeber gerecht zu werden, wird das Thema des Mobile Working in Zukunft für Hochschulen eine hohe Bedeutung haben.

Der Arbeitsschutz ist auch bei orts- und zeitflexiblem Arbeiten ein wichtiger Aspekt, der berücksichtigt werden muss. Die Ergebnisse dieser Kurzumfrage geben einen ersten Einblick, wie die Unterstützung und Beratung in Bezug auf Arbeitssicherheit an den Hochschulen umgesetzt worden ist. Aktueller Schwerpunkt der Arbeitssicherheit ist die Ausgestaltung der ergonomischen Bedingungen des mobilen Arbeitsplatzes. Hierzu wurden und werden von der befragten Zielgruppe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit Informationen und Unterlagen zusammengetragen und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Aktuell setzen sich viele Hochschulen damit auseinander, wie die Raum- und somit Arbeitsplatzgestaltung einer zukünftigen Arbeitswelt umgesetzt werden kann. Stichworte sind Shared-Desk-Arbeitsplatz, Räume mit funktionalen Schwerpunkten für Austausch, Kommunikation und Kreativarbeit sowie Räumlichkeiten, die die Möglichkeit zur konzentrierten Einzelarbeit bieten. Der Einbezug des Arbeitsschutzes wird weiter an Bedeutung gewinnen (müssen), damit Hochschulen sicherstellen, dass auch zukünftig der Arbeitsschutz gewährleistet ist und alle Hochschulangehörigen sicher und gesund arbeiten können.