

Schreibtisch wechsel dich – Tücken bei Desk-Sharing

ERGONOMIE Und täglich grüßt der neue Bildschirmarbeitsplatz. Bei Desk-Sharing haben Mitarbeiter keinen fest zugewiesenen Schreibtisch mehr, sondern kommen morgens ins Büro und wählen täglich einen neuen Arbeitsplatz. Welche Auswirkungen hat dieses Konzept für Ergonomie und Arbeitsschutz? Wir sagen es Ihnen!



Svenja Budde,
Beraterin bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V., Gesundheitswissenschaftlerin.
Svenja.budde@tbs-nrw.de

Welche ergonomischen Anforderungen gelten allgemein für Bildschirmarbeit?

Die Anforderungen an ergonomische Arbeitsplätze gehen mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie der Gefährdungsbeurteilung einher und sind im Arbeitsschutzgesetz und für Bildschirmarbeitsplätze insb. in der Arbeitsstättenverordnung verankert. Unter Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz werden meist ein ergonomischer Schreibtischstuhl und ein (elektrisch) höhenverstellbarer Schreibtisch verstanden. Das allein macht aber noch keinen ergonomischen Arbeitsplatz. Dafür gibt es weitere Kriterien, die erfüllt sein müssen. Das Feld der Ergonomie umfasst Aspekte wie Bewegungs- und Blickfeldergonomie, Hardware-Gestaltung, Softwareergonomie, ergonomische Beleuchtung, Gestaltung von Akustik sowie Klima.

Nehmen wir das Beispiel Softwareergonomie, bei der nicht nur Schriftgröße und farbliche Gestaltung zu berücksichtigen sind. Entscheidend ist, ob die Passung zwischen Mensch, Aufgabe und Technik gut gelöst ist. Die eingesetzte Software soll Beschäftigte bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben unterstützen sowie verständlich und intuitiv bedienbar sein. Hilfreich sind hier auch die Hinweise des zuständigen Unfallversicherungsträgers hinsichtlich ergonomischer Anforderungen an den Arbeitsplatz.

Was muss im Gegensatz dazu beim Desk-Sharing besonders bedacht werden?

Für Desk-Sharing Arbeitsplätze gelten die gleichen ergonomischen Bestimmungen wie für fest zugeordnete Bildschirmarbeitsplätze. Schließlich handelt es sich um einen Arbeitsplatz, der fest im Betrieb eingerichtet ist. Wichtig ist, dass bereits bei der Planung dieser Arbeitsplätze auf eine gute ergonomische Anpassbarkeit geachtet wird. Bildschirm, Bürostuhl und Bürotisch müssen leicht auf die

körperlichen Besonderheiten und die Arbeitsaufgabe eingestellt werden können.

Bringt das Besonderheiten hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung mit sich?

Die Entscheidung für Desk-Sharing bedeutet eine grundlegende Veränderung des ursprünglichen Arbeitsplatzes. Daher ist eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nötig.

Die Gefährdungsbeurteilung kann mit unterschiedlichem Fokus erfolgen – werden potentielle Gefährdungen durch neue Arbeitsmittel gemäß der Betriebssicherheitsverordnung ermittelt oder werden Gefährdungen durch Um- und Neubauten sowie der Arbeitsorganisation nach der Arbeitsstättenverordnung beurteilt?

Bei der Gefährdungsbeurteilung für Desk-Sharing Arbeitsplätze ist u.a. zu prüfen, ob besondere Gefährdungen mit dem Büroraumkonzept einhergehen. Ändern sich die Abmessungen für den Bildschirmarbeitsplatz und wird dadurch die Bewegungsfreiheit eingeschränkt? Verändert sich die Akustik, befinden sich z.B. mehr Beschäftigte in einer Büroeinheit und erhöht sich dadurch die Lautstärke? Auf Basis der ergonomischen Anforderungen für Arbeitsplätze und Arbeitsstätten ist insbesondere die psychische Belastung zu prüfen. Die Ergebnisse müssen in die Planung der neuen Büroarbeitsplätze einfließen und zu geeigneten Arbeitsschutzmaßnahmen führen.

Desk-Sharing bedeutet, dass weniger Arbeitsplätze als Mitarbeiter vorhanden sind. Das führt zu einem Zuwachs an mobiler Arbeit oder Arbeiten von zu Hause aus. Welche Anforderungen an die Ergonomie bestehen hier?

Mobiles Arbeiten bedeutet, dass mit Online-Verbindung zum Betrieb mobil und flexibel an einem anderen Ort gearbeitet wird.

Dies birgt ergonomische Risiken, wie z. B. nicht vom Bildschirm trennbare Tastaturen an Laptops. Nach dem Motto »Bring Your Own Device« wird häufig der private Laptop, der eigene Bürostuhl und Bürotisch genutzt. Hier gilt zwar das Arbeitsschutzgesetz, also die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Pflicht zur Ermittlung von Gefährdungen. Die Arbeitsstättenverordnung gilt aber nicht, weil es sich per Definition nicht um eine Arbeitsstätte handelt. Eine Überprüfung und Garantie für eine ergonomische Ausstattung gibt es bei mobiler Arbeit also nicht.

Ein Telearbeitsplatz dagegen ist ein fester, vom Arbeitgeber eingerichteter Arbeitsplatz beim Beschäftigten zu Hause. Die Arbeitsplatzausstattung wie Mobiliar, Bildschirm und weitere Hardware müssen vom Arbeitgeber gestellt werden. Im Gegensatz zur mobilen Arbeit muss der Arbeitgeber eine erstmalige Gefährdungsbeurteilung durchführen, falls der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Hier gelten also die gleichen Anforderungen an die Ergonomie wie im Büro.

Wie kann die Notwendigkeit der individuellen Einstellung (z. B. von Büromöbeln) verdeutlicht werden? Sollten die Mitarbeiter speziell unterrichtet und unterwiesen werden?

Die Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz ist durch stundenlange und tägliche Sitzbelastung charakterisiert. Individuell einstellbare Büromöbel, die den ergonomischen Anforderungen entsprechen, können diese Belastung reduzieren. Wichtig ist, dass das Mobiliar an die körperlichen Bedarfe angepasst ist. Jeder Mensch besitzt eine andere Körpergröße, unterschiedlich lange Arme und Beine sowie eine andere Rumpflänge. Diese Maße sind ausschlaggebend für die Bedarfe an die Sitzhöhe und Sitztiefe und die Höhe des Arbeitstisches. Es ist demnach Einiges bei der ergonomisch richtigen Einstellung von Sitz- und Stehposition zu beachten. Büromöbel eines fest zugeordneten Arbeitsplatzes, die einmal nach den ergonomischen Bedarfen des Beschäftigten eingestellt wurden, bleiben in der Regel langfristig in dieser Einstellung.

Hier trifft das Desk-Sharing auf Hindernisse. Denn die Arbeitsplatzausstattung muss täglich neu auf die individuellen Bedarfe eingestellt werden. Dies birgt Risiken einer Fehleinstellung. Umso wichtiger ist es, dass die Beschäftigten das ergonomische Potential ihres Büromobiliars kennen und einfach selbst einstellen können. Deshalb ist die Unterwei-

ÜBERSICHT

Mögliche Mitbestimmungsrechte bei Einführung von Desk-Sharing (LAG Düsseldorf 9.1.2018 – 3 TaBVGa 6/18)

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Wenn z. B. Vorgaben zu Menge und Pflege persönlicher Gegenstände auf dem Tisch gemacht werden. Die morgendliche Suche nach einem freien Platz und das abendliche Aufräumen dagegen gehören zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Wird der tägliche Arbeitsplatz über ein digitales Buchungssystem festgelegt, bietet das die Möglichkeit zur Leistungsüberwachung (wann buchen sich Beschäftigte ein und aus, welchen Arbeitsplatz wählen sie).

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – Werden Reinigungstücher für die Tische bereitgestellt und die Reinigung durch externe Dienstleister geregelt, besteht mangels Gesundheitsgefährdung i.d.R. keine Mitbestimmung.

sung auf Basis der Gefährdungsbeurteilung notwendig. Da es sich beim Desk-Sharing um einen neuen bzw. veränderten Arbeitsplatz handelt, sind die Beschäftigten erstmalig und danach wiederholt zu unterweisen. Idealerweise wird hierbei die richtige Einstellung des Mobiliars trainiert.

Was hat es mit der »Clean Desk Policy« und Hygiene bei Desk-Sharing auf sich?

Clean Desk Policy bedeutet, dass der Schreibtisch spätestens am Ende des Tages aufgeräumt sein muss. Sämtliche Papiere sind zu entfernen und Arbeitsmaterialien zu ordnen. Beim Desk-Sharing muss jeder Schreibtisch nach Arbeitsende komplett frei sein. Häufig nutzen Beschäftigte ihre eigene Hardware (z. B. Laptop), die dann jeden Tag neu aufgebaut wird. Hygiene spielt beim Desk-Sharing eine besondere Rolle. Bei täglich wechselnden Nutzern eines Arbeitsplatzes ist es wichtig, auf Sauberkeit zu achten. Wer freut sich schon, die Spuren des Kollegen vom Vortag auf dem Schreibtisch zu finden? Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten den hygienischen Standards entsprechen. ◀

Die Fragen stellt **Franziska Kowalski**.



HINWEIS

Normalerweise muss der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Bei »Bring Your Own Device« (=Bring dein eigenes Gerät mit) wird Beschäftigten gestattet, die eigenen Laptops oder Tablets für die Arbeit zu nutzen.



TIPP

Voraussetzung für effektives Desk-Sharing:

- »clean desks« mit einer gewissen Grundausstattung für alle (Stifte, Locher, Hefter, Schere)
- Möglichkeit, Persönliches unterzubringen (z. B. Roll-Container)
- einfache Planung (z. B. über digitales Buchungssystem)