

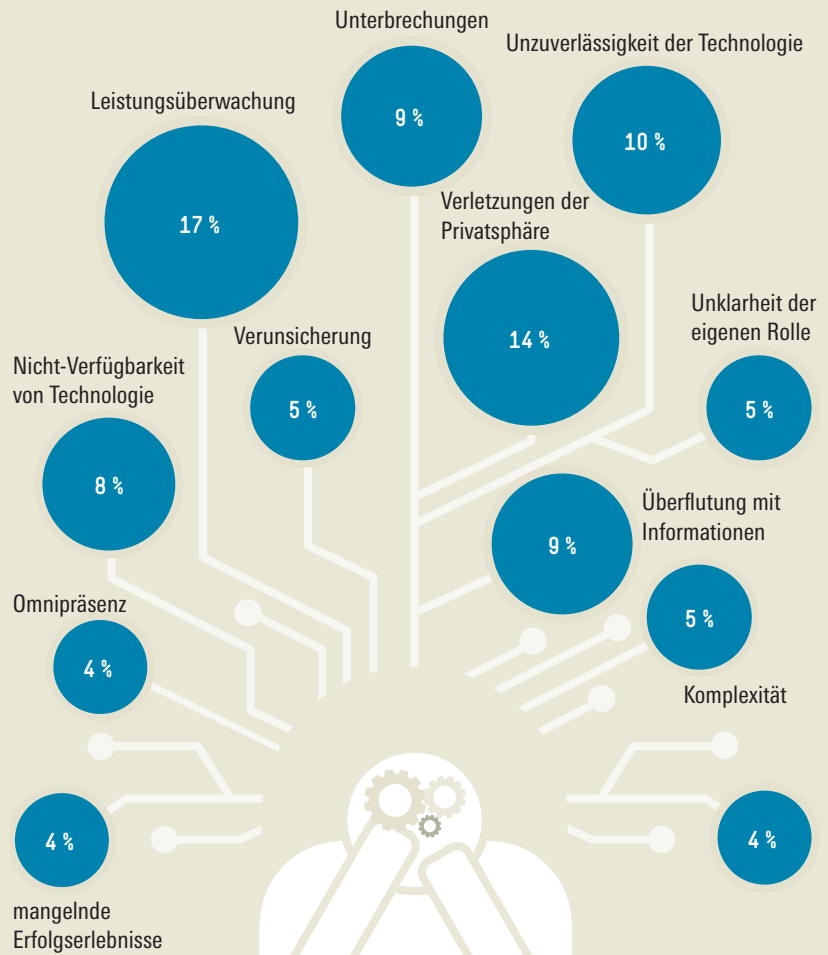
Wenn Digitalisierung Stress macht

Die Digitalisierung hat fast alle Bereiche der Arbeitswelt erfasst: Knapp vier Fünftel der Beschäftigten in Deutschland haben in den letzten fünf Jahren eine Veränderung der technischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes erlebt, schreiben Forscher um Henner Gimpel vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik in einer aktuellen Studie. Die Wissenschaftler haben anhand einer Befragung von über 5000 Erwerbstätigen untersucht, inwiefern mit dieser Entwicklung „digitaler Stress“ verbunden ist. Dabei konnten sie zwölf Belastungsfaktoren identifizieren, die bei der Arbeit mit digitalen Medien und Technologien eine Rolle spielen. Am stärksten ausgeprägt sind von diesen Faktoren Leistungsüberwachung und Verletzungen der Privatsphäre. Digitaler Stress kann der Studie zufolge ernste Folgen haben: Die Erschöpfung nimmt zu, die Betroffenen fühlen sich gereizt, haben Probleme, von der Arbeit abzuschalten, denken eher daran, den Job zu wechseln, zeigen schlechtere Leistung und sind unzufriedener. Dadurch nimmt das Burnout-Risiko zu. Um gegenzusteuern, empfehlen die Forscher eine psychische Gefährdungsbeurteilung, in der digitaler Stress mitberücksichtigt wird, und gegebenenfalls präventive Maßnahmen. Helfen könnten beispielsweise Tools, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre Geräte zeitweise stummzuschalten, Schulungen sowie ein betrieblicher Ansprechpartner für digitalen Stress. <

Quelle: Henner Gimpel u.a.: Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit: Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen, Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT, März 2020 [Download](#)

Belastende Technologie

Von den Beschäftigten fühlen sich bei der digitalen Arbeit sehr stark belastet durch ...



Quelle: Gimpel u. a. 2020

Hans Böckler Stiftung

HOMEOFFICE

Regeln für mobile Arbeit

Örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten ist heute in beinahe allen Branchen üblich. Das führt zu vielen Fragen, die sich am Präsenz-Arbeitsplatz weniger stellen. I.M.U.-Expertin Sandra Mierich hat die Inhalte von 67 aktuellen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen analysiert. Dabei zeigt sich, was die neuralgischen Punkte sind. Grundsätzlich muss etwa zwischen klassischer Telearbeit und mobiler Arbeit unterschieden werden, wobei Letztere eher im Trend zu liegen scheint. Ein vom Arbeitgeber nach den Regeln des

Arbeitsschutzes eingerichteter Heimarbeitsplatz ist dabei nicht vorgesehen. Teilweise stellt der Arbeitgeber nicht einmal den Arbeitscomputer. Generell beobachtet Mierich in neueren Vereinbarungen eine Tendenz, die Eigenverantwortung der Beschäftigten hervorzuheben. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitgeber häufig zum Angebot von Schulungen.

Was eine Vereinbarung zum Homeoffice enthalten sollte, sind klare Regeln zur Arbeitszeit und Erreichbarkeit. Auch zu den Karrierefolgen

lassen sich Grundregeln fixieren. So heißt es zum Beispiel in einer Vereinbarung, mobiles Arbeiten dürfe sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der Beschäftigten auswirken. Geregelt werden sollte auch die Verhaltens- und Leistungskontrolle auf Basis des Datenverkehrs. Etwa: Jegliche Auswertungen bedürfen einer vorherigen Vereinbarung mit dem Personalrat beziehungsweise Betriebsrat. <

Quelle: Sandra Mierich: Orts- und zeitflexibles Arbeiten, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 446, August 2020 [Download](#)