

b a u a :

Aktuell 2²¹



Was hindert, was fördert Gefährdungsbeurteilungen?

Betriebliche Umsetzung verbessern



Das neue Handbuch „Gefährdungsbeurteilung“

Schritt für Schritt zu mehr Sicherheit

Körperliche Fehlbelastungen einfach ermitteln

Neue Leitmerkmalmethoden für die Praxis



Schwerpunkt: Gefährdungsbeurteilung

Interview

Ein praktisches Instrument des Risikomanagements 2

Schwerpunkt

Viele Gefährdungsfaktoren – eine Gefährdungsbeurteilung 3

Betriebliche Umsetzung verbessern 4

Gefährdungen durch psychische Belastung 5

Mutterschutzgesetz stärkt Gefährdungsbeurteilung 6

Schritt für Schritt zu mehr Sicherheit 7

Neue Leitmerkalmethoden für die Praxis 8

EMKG – Das einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe 9

Optische Strahlung am Arbeitsplatz korrekt messen 10

Ruhepausen in der Pflege 10

Gefährdungen im Homeoffice 11

Veranstaltungen / Recht

Termine 12

Untersagungsverfügungen 12

Forschung

„Arbeitswelt im Wandel 2021“ veröffentlicht 13

Pflegekräfte: wenig Einfluss auf die Arbeitszeit 13

Intern • Extern

Kampagne nimmt Fahrt auf 14

Arbeit darf nicht krankmachen 15

DASA

Ausstellung „Heilen und Pflegen“ 16

Ein praktisches Instrument des Risikomanagements

Interview mit Dr. Lars Adolph, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs „Produkte und Arbeitssysteme“

■ **baua Aktuell:** Warum bleibt die Gefährdungsbeurteilung auch nach mehr als 25 Jahren ein aktuelles Thema?

Adolph: Der Grundgedanke, bei der Betrachtung von Arbeitsbedingungen die Gefährdungen zu ermitteln und diese bestmöglich zu reduzieren, ist sehr einfach und dauerhaft richtig. Dieser Ansatz lässt sich auf verschiedenste Situationen anwenden, auch auf neuartige wie die Pandemie. Es gibt jedoch immer wieder Unklarheiten und Unsicherheiten hinsichtlich einer angemessenen Anwendung. Wenn gesicherte Informationen und Fakten Mangelware sind, wird besonders deutlich, dass die Gefährdungsbeurteilung ein fortschreitender, lernender Prozess ist. Der aktuelle fachliche Kenntnisstand und die konkreten betrieblichen Veränderungen und Erfahrungen müssen immer wieder neu betrachtet werden.

baua Aktuell: Warum führen Betriebe keine Gefährdungsbeurteilung durch?

Adolph: Die GDA-Betriebsbefragung zeigt, dass etwa die Hälfte aller Betriebe keine Gefährdungsbeurteilung durchführt, darunter besonders viele Klein- und Kleinstbetriebe. Sie begründen es damit, dass im Betrieb keine nennenswerten Gefährdungen existierten und Sicherheitsdefizite ohnehin von den Beschäftigten selbst erkannt, gemeldet oder beseitigt würden. Mit diesen beiden Argumenten begründen auch Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, einen vermuteten geringen Nutzen. Doch die Nutzeneinschätzung ist für das einzelne Unternehmen immer schwierig, wenn es um Prävention geht: Der Unfall, der nicht stattgefunden



den hat, die Verbesserung der Statistik oder der Beitrag zur Gesundheit sind besonders für kleine Unternehmen kaum zu erfassen.

baua Aktuell: Welche Unterstützung bietet die BAuA an?

Adolph: Die BAuA unterstützt die Betriebe auf verschiedenen Ebenen. Zum einen erarbeitet sie praxisnahe Handlungshilfen wie beispielsweise das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe oder die Leitmerkalmethoden zu körperlichen Belastungen. Ein zentraler Baustein ist das aktuelle Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Mit dem Teil „Gefährdungsfaktoren“, der laufend aktualisiert wird, stehen Informationen zu allen Gefährdungsfaktoren zu Verfügung. Zudem findet man weitere qualitätsgesicherte Beispiele und konkrete Instrumente im Portal www.gefaehrungsbeurteilung.de, das die BAuA pflegt. Kleine Unternehmen benötigen meist sehr konkrete und direkt einsetzbare fachliche und organisatorische Hilfsmittel. Für größere Unternehmen ist es sinnvoll, die Gefährdungsbeurteilung als wichtigen Teil des Risikomanagements zu verstehen, sie dementsprechend zu organisieren und damit auch systemische Zusammenhänge zwischen Gefährdungsfaktoren sowie organisatorische Synergien zu erkennen. So können auch weitere positive Effekte im Umsetzungsprozess erzielt werden, etwa in Bezug auf Qualität oder Zuverlässigkeit.

Das Instrument für die menschengerechte Arbeitsgestaltung

Viele Gefährdungsfaktoren – eine Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument, um auf Grundlage einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen wirksame und präventive Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten abzuleiten. Das Vorgehen ist risikobasiert und berücksichtigt Gefahreigenschaften beziehungsweise Schadensausmaß sowie Exposition und Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gefährdung. Das STOP-Prinzip gibt eine verbindliche Rangfolge für die Maßnahmen vor. An erster Stelle steht die Substitution (S) der Gefahrenquelle durch Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren mit geringerem Risiko. Erst dann folgt die Prüfung technischer (T) und organisatorischer (O) Lösungen. Der Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen (P) sollte stets das letzte Mittel sein.

Die Gefährdungsbeurteilung muss vor Aufnahme einer Tätigkeit erfolgen. Eine Wiederholung ist erforderlich, wenn sich die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz ändern oder neue Vorgaben für Arbeitsstoffe oder -mittel berücksichtigt werden müssen. Das Arbeitsschutzgesetz setzt bei der Gefährdungsbeurteilung auf eine qualifizierte Beratung des Arbeitgebers durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Die Verantwortung verbleibt jedoch beim Arbeitgeber, der im Zweifelsfall belegen muss, dass die getroffenen Maßnahmen dem Stand der Technik und den wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.

An vielen Arbeitsplätzen ist die Gefährdungsbeurteilung eine Herausforderung, da Beschäftigte einer Vielzahl von Gefährdungsfaktoren ausgesetzt sind. Hierzu gehören mechanische und elektrische Gefährdungen, Gefährdungen durch Lärm sowie Gesundheits-, Brand- und Explosionsgefahren durch Gefahr- und

Biostoffe. Aber auch andere Bedingungen der Arbeit, die zu physischer und psychischer Belastung führen, wie beispielsweise Arbeitsintensität, Zeitdruck oder die Ausgestaltung von Arbeitszeiten, sind zu berücksichtigen.

Die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes zur Gefährdungsbeurteilung konkretisieren verschiedene Verordnungen und das zugehörige Technische Regelwerk, insbesondere die

- Arbeitsstättenverordnung und die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3
- Betriebssicherheitsverordnung und die Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1111
- Gefahrstoffverordnung und die Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 400
- Biostoffverordnung und die Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe TRBA 400
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen
- Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung
- Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Arbeitsmedizinische Regel AMR 3.2

Auch Vorgaben anderer Gesetze, insbesondere des Mutterschutzgesetzes, beziehen sich auf das Instrument Gefährdungsbeurteilung. Aus der gesetzlichen Pflicht, die Gefährdungsfaktoren nach unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beurteilen zu müssen, resultieren in der Praxis häufig Einzelmaßnahmen und keine abgestimmte Gesamtlösung für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Eine sinnvolle Umsetzung des Instruments „Gefährdungsbeurteilung“ erfordert einen ganzheitlichen und

systematischen Ansatz. Alle mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungsfaktoren müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsaufgabe, der verwendeten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung berücksichtigt werden.

Das neu aufgelegte Handbuch „Gefährdungsbeurteilung“ der BAuA (siehe Artikel auf Seite 7) soll diese hilfreiche Sichtweise unterstützen. Es dient als Nachschlagewerk und basiert auf aktuellen, gesicherten, arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Darüber hinaus helfen Technische Regeln und weitere Handlungshilfen, zum Beispiel der Unfallversicherungsträger, bei der praktischen Umsetzung. Auch Betriebsanleitungen für Arbeitsmittel, Gefahrenetiketten, Sicherheitsdatenblätter und Gebrauchsanweisungen für Biozide und Pflanzenschutzmittel können genutzt werden, wobei jedoch immer die spezifischen Bedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Aber der Aufwand lohnt, denn von einem wirksamen Arbeitsschutz profitieren Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen, was auch viele Daten zum Unfallgeschehen zeigen.

Dr. Lars Adolph, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs „Produkte und Arbeitssysteme“

Marlies Kittelmann, Fachgruppe „Arbeitsstätten, Maschinen und Betriebssicherheit“

apl. Prof. Dr. Alexandra Michel, wissenschaftliche Leiterin des Fachbereichs „Arbeitswelt im Wandel“

Dr. Rolf Packroff, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs „Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe“

apl. Prof. Dr. Martin Schütte, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs „Arbeit und Gesundheit“

Was hindert, was fördert Gefährdungsbeurteilungen? Betriebliche Umsetzung verbessern

■ Gefährdungsbeurteilungen sollten in Betrieben einen wichtigen Stellenwert einnehmen. Befragungen zeigen jedoch: Fast die Hälfte der befragten Betriebe führen nach wie vor überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung durch, obwohl sie dazu gesetzlich verpflichtet sind. Die Begründung bei den meisten: Im eigenen Betrieb gebe es keine nennenswerten Gefährdungen. Und falls es doch einmal zu Sicherheitsproblemen käme, dann würden die Beschäftigten diese selbst erkennen, melden oder beseitigen. In der anderen Hälfte der Betriebe, in denen eine Gefährdungsbeurteilung etabliert ist, gibt es aber meist große Bemühungen, diese auch konsequent durchzuführen.

Nur offensichtliche Gefährdungen berücksichtigt

Die Gründe, warum sich Betriebe mit einer Gefährdungsbeurteilung schwertun, sind vielfältig: Zum einen scheint in vielen Betrieben immer noch ein Gefährdungsverständnis vorzuherrschen, das sich an offensichtlichen Risiken wie Unfällen oder Lärm orientiert. Sind solche Gefährdungen

nicht vorhanden, führt das schnell zu der Annahme, dass es im Betrieb überhaupt keine Gefährdungen gäbe und ein Beurteilungsverfahren somit überflüssig sei. Viele mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen bleiben damit aber außerhalb des Blickfelds, wie etwa psychische Belastung. Das gilt auch für Betriebe, in denen es eine Gefährdungsbeurteilung gibt. Diese konzentriert sich meist stark auf rein technische Arbeitsaspekte und nicht auf organisatorische oder soziale Faktoren.

Ein weiteres Problem: Vielen Betrieben ist nicht bewusst, wer für das Thema Arbeitsschutz verantwortlich ist. Oftmals wird auf die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten verwiesen. Dabei ist es in erster Linie eine Führungsaufgabe, Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Betrieb konsequent und langfristig umzusetzen. Zudem schätzen Betriebe das Verhältnis von Aufwand und Nutzen einer Gefährdungsbeurteilung meist negativ ein: Es herrscht die Meinung vor, dass es sich dabei grundsätzlich um ein aufwändiges und kompliziertes Verfahren handelt.

Informieren und motivieren

Insgesamt lässt sich aus der Situation in den Betrieben ableiten, dass die Motivation, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, intern gestärkt werden muss. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Ansprache von verantwortlichen Fach- und Führungskräften zu. Deren Bewertungen prägen die betriebsintern gültigen Orientierungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz und den Vorstellungen davon, was relevante Gefährdungen sind und wie man ihnen begegnet.

Zudem müssen den Betrieben mehr Informationen zu Funktion und Umfang einer Gefährdungsbeurteilung an die Hand gegeben werden. Dazu sollte klar kommuniziert werden, was eine Gefährdungsbeurteilung leisten und welche Aufgabe sie erfüllen muss. Hier können betriebsnahe sowie an bestimmten Tätigkeiten orientierte Handlungshilfen unterstützen.

Bei der Entwicklung von Motivations- und Informationsmaßnahmen sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die meisten der Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilungen durchführen, Klein- und Kleinstbetriebe sind: Diese benötigen vor allem aktive und konkrete Anstöße von außen, etwa über Multiplikatoren, aber auch durch Aufsichtsinstanzen. Auch haben Klein- und Kleinstbetriebe Interesse an Lösungen, die einfach in die alltäglichen Abläufe integriert werden können.

Zudem sind Rolle und Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten in den Blick zu nehmen. Sie sollen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz die Arbeitgeber beim Arbeitsschutz unterstützen und so dazu beitragen, dass die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung den jeweiligen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden.

Gründe für die Nichtdurchführung von Gefährdungsbeurteilungen (GBU)

	alle Betriebe ohne GBU	Betriebe aus der Produktion	Betriebe aus der Dienstleistung
keine nennenswerten Gefährdungen	81,0	65,4	84,5
Mitarbeiter erkennen Sicherheitsdefizite ohnehin selbst und melden oder beseitigen sie	83,2	88,0	82,1
Hilfestellungen fehlen	13,8	18,2	12,8
gesetzliche Anforderungen unklar	14,7	18,2	13,6
Nutzen zu gering	40,4	46,0	39,1
Vorschriften nicht bekannt	27,4	27,8	27,3



Sabine Sommer,
Leiterin der Fachgruppe
„Strukturen und
Strategien des
Arbeitsschutzes“

Aktualisierte Empfehlungen im Handbuch der BAuA

Gefährdungen durch psychische Belastung

Die psychische Belastung der Arbeit und ihre möglichen Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sind im Arbeitsschutz ebenso zu berücksichtigen wie die körperliche Arbeitsbelastung oder technisch-stoffliche Gefährdungen. Dies hat der Gesetzgeber mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahr 2013 klargestellt. Unter welchen Bedingungen von einer Gefährdung durch die psychische Belastung der Arbeit auszugehen ist und welche Gestaltungsziele hier verfolgt werden sollten, kann unter Bezugnahme auf Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes (unter anderem zur Betriebssicherheit,

Arbeitszeit, Gestaltung von Arbeitsstätten oder für Tätigkeiten mit Biostoffen), einschlägige Normen ergonomischer Arbeitsgestaltung (unter anderem DIN EN ISO 6385; DIN EN ISO 10075-2) und Studien konkretisiert werden.

Gefährdungen und Schlüsselfaktoren präventiver Arbeitsgestaltung

Psychische Belastung geht mit jeder Tätigkeit einher und betrifft jeden arbeitenden Menschen. Sie kann anregend und aktivierend wirken sowie Lernprozesse und Kompetenzentwicklung der Arbeitenden fördern. Je nach Art, Intensität und Dauer sowie in Abhängigkeit der persönlichen

Voraussetzungen des Arbeitenden kann sie aber auch zu Stressreaktionen, Ermüdung oder herabgesetzter Wachsamkeit führen und langfristig gesundheitsbeeinträchtigende Folgen haben. Daher ist es erforderlich, die von der psychischen Belastung der Arbeit ausgehende Gefährdung zu ermitteln und soweit als möglich zu minimieren.

Dafür sind im Einzelnen die Arbeitsinhalte, die Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen bei der Arbeit sowie die Arbeitsumgebung (einschließlich technischer Arbeitsmittel und -bedingungen) zu beurteilen und zu gestalten. Arbeitsbedingungen, unter denen nach gegenwärtigem Wissensstand von einer Gefährdung auszugehen ist, sind in der Tabelle aufgelistet. Ein maßgeblicher Bezugspunkt für diese Auswahl sind die Ergebnisse des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ der BAuA. Demnach liegen Schlüsselfaktoren einer präventiven Arbeitsgestaltung in der Gestaltung von Führung (Wertschätzung, Fürsorge, soziale Unterstützung), Handlungsspielräumen (Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit, Mitsprache bei Arbeitsgestaltung), Arbeitsintensität (ausgewogene Anforderungen an Arbeitsmenge und -tempo) und Arbeitszeit (Begrenzung von Arbeitszeit, ausreichende Erholung, Vorhersehbarkeit und Planbarkeit). Grundlegende Informationen über Gefährdungen durch die psychische Belastung der Arbeit sowie Optionen und Empfehlungen für eine präventive Arbeitsgestaltung sind im aktualisierten Handbuch „Gefährdungsbeurteilung“ der BAuA zusammengestellt.

Gefährdungen durch psychische Belastung

Arbeitsaufgabe

- unvollständige, partialisierte Tätigkeiten
- abwechslungsarme Tätigkeiten, einseitige Anforderungen
- unzureichende Handlungsspielräume in Bezug auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitstempo, Arbeitsmittel und -abläufe, Arbeitsziele und -menge
- emotionale Dissonanz
- traumatisierende Ereignisse bei der Arbeit
- unzureichende Passung von Arbeitsanforderungen und Qualifikation
- unzureichende Gelegenheiten zu sozialen Kontakten, sozial isolierte Arbeit

Soziale Beziehungen

- mangelnde soziale Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte
- destruktives Führungsverhalten
- häufige/schwere Konflikte und Streitigkeiten, verbale Aggressionen am Arbeitsplatz
- Verletzungen der Integrität und Würde von Personen durch Mobbing, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung

Arbeitsorganisation, Arbeitszeit

- Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabekomplexität und Arbeitszeit
- häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit
- unzureichende Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten
- unklare Kompetenzen und Zuständigkeiten, Rollenunklarheit
- überlange Arbeitszeiten
- Pausenausfall
- mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit
- ungünstig gestaltete Schichtarbeit

Arbeitsumgebung

- Lärm, störende Hintergrundgeräusche
- ungünstige klimatische Arbeitsumgebung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf Raumklima (Sonnenschutz, Regelung der Klimaanlage)
- unzureichende Beleuchtung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf Beleuchtungsbedingungen



Dr. David Beck,
Fachgruppe „Psychische Belastung und Mentale Gesundheit“

Tätigkeiten müssen in zwei Stufen bewertet werden

Mutterschutzgesetz stärkt Gefährdungsbeurteilung

■ Zum Januar 2018 wurde das Mutterschutzgesetz (MuSchG) neu gefasst. Ziel ist es weiterhin, die Gesundheit von Frauen und deren Kindern am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft und Stillzeit wirksam zu schützen. Die Neufassung passt das Gesetz an aktuelle gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse an und berücksichtigt die moderne Entwicklung in der Arbeitswelt. Auch die konkrete Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Ausbildungsstelle zu einer zweistufigen Gefährdungsbeurteilung nach §10 MuSchG ist ein Novum. Das Gesetz legt fest, dass in einem ersten Schritt die präventive, anlasslose Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf eine mögliche Schwangerschaft und Stillzeit ausgedehnt werden muss. Dabei gilt ein hohes Schutzniveau für werdende und stillende Mütter. So sind bereits bei diesem Schritt drei wichtige Fragen zu klären.

1. Darf eine Beschäftigte im Fall einer Schwangerschaft oder Stillphase ihre Tätigkeiten in gleichem Umfang wie bisher ausüben, ohne dass weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sind?



Viele Tätigkeiten lassen sich so gestalten, dass auch im Fall einer Schwangerschaft eine Teilhabe am Arbeitsleben möglich ist.

2. Müssen die Arbeitsbedingungen geändert oder der Arbeitsplatz umgestaltet werden?
3. Liegt möglicherweise eine unzulässige Tätigkeit vor, bei der sich auch durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eine unverantwortbare Gefährdung nicht vermeiden lässt?

Teilt eine Beschäftigte dem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger ist oder stillt, muss er im zweiten Schritt die Gefährdungsbeurteilung für diesen Fall konkretisieren und umgehend entsprechende Maßnahmen umsetzen. Außerdem muss er der Beschäftigten ein Gespräch über die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anbieten. Bis zu einer möglichen Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss sie von den entsprechenden Tätigkeiten freigestellt werden.

Mit Hilfe dieser Beurteilung sollen möglichst viele Tätigkeiten so gestaltet werden, dass auch im Fall einer Schwangerschaft und Stillzeit eine weitere Teilhabe am Arbeitsleben möglich ist. Beschäftigungsverbote sollen in Zukunft eine Ausnahme darstellen. Für den ersten Teil der Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz ist es unerheblich, ob die zu beurteilende Tätigkeit tatsächlich von einer Frau ausgeführt wird – die Beantwortung der drei oben genannten Fragen muss in jedem Fall erfolgen. Im Anschluss ist das Ergebnis zu dokumentieren und die ganze Belegschaft entsprechend zu informieren.

Unverantwortbare Gefährdung

Das neue Gesetz regelt jetzt eindeutig, dass der Arbeitgeber oder die Ausbildungsstelle einer schwangeren oder stillenden Frau nur die Tätigkeiten ausführen lassen darf, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen bereits getroffen hat. Neu ein-

geführt wurde der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“. Sie dient als Maßstab dafür, ob eine schwangere oder stillende Frau eine Tätigkeit ausführen darf. Dabei ergibt sich die Gefährdung aus den beruflichen Risiken im Rahmen einer Tätigkeit und den dagegen getroffenen Schutzmaßnahmen. Zu den unverantwortbaren Gefährdungen gehört etwa die Exposition gegenüber Gefahrstoffen, die trotz Arbeitsschutzmaßnahmen zur Schädigung des Kindes im Mutterleib führen können. Auch Tätigkeiten in Räumen mit Überdruck oder der Kontakt mit Biostoffen der Risikogruppe 4 sind Beispiele für unverantwortbare Gefährdungen. Daneben gelten auch Ausnahmen, wenn etwa bei der Schwangeren ein ausreichender Impfschutz vorliegt, zum Beispiel gegen Röteln, oder wenn ein Kontakt mit den kritischen Gefahrstoffen durch Schutzmaßnahmen sicher ausgeschlossen werden kann.

Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung soll durch den neuen „Ausschuss für Mutterschutz“, der dem Familienministerium (BMFSFJ) zugeordnet ist, weiter konkretisiert werden. Mit Hilfe des Ausschusses werden Art, Ausmaß und Dauer der unverantwortbaren Gefährdungen näher geklärt und konkrete Regeln zum Schutz der Schwangeren und Stillenden entwickelt. Dabei berücksichtigt der Ausschuss die Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes und ergänzt sie um spezifische Aspekte des Mutterschutzes.



Dr. Sabine Darschnik,
Fachgruppe „Gefahrstoffmanagement“



Dr. Uta Wegewitz,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Das neue Handbuch „Gefährdungsbeurteilung“ Schritt für Schritt zu mehr Sicherheit

Die BAuA hat im Februar 2021 ein neues Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht. Es ersetzt den bisher von der BAuA publizierten Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Das Handbuch ist ein Nachschlagewerk für Fachleute im Arbeitsschutz, die Gefährdungsbeurteilungen planen und durchführen und richtet sich an alle, die an der betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz beteiligt sind.

Das neue Handbuch umfasst drei Teile: Teil 1 enthält grundlegende Informationen zum Beispiel zu Zielen und Rechtsgrundlagen der Gefährdungsbeurteilung, Begriffen, Anlässen für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie zu Mitwirkenden und zur Einbindung der Gefährdungsbeurteilung in die Betriebsorganisation. Des Weiteren werden die einzelnen Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung erläutert, die ausgehend von den zu beurteilenden Arbeitsbereichen und Arbeitstätigkeiten durchzuführen sind. Dieser Teil umfasst insbesondere die Schritte Ermitteln der Gefährdungen, Beurteilen der Gefährdungen, Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnah-

men, Durchführen der Maßnahmen, Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie die Dokumentation der Ergebnisse.

Teil 2 enthält im Anschluss umfassende Informationen zu den konkreten Gefährdungsfaktoren:

- Mechanische Gefährdungen
- Elektrische Gefährdungen
- Gefahrstoffe, Brand- und Explosionsgefährdungen
- Biostoffe
- Thermische Gefährdungen
- Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen
- Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
- Physische Belastung
- Psychische Faktoren
- Arbeitszeitgestaltung

Zu den Gefährdungsfaktoren wird Wissen über die Relevanz der jeweiligen Gefährdung und deren Wirkungen, zu Ermittlungs- und Beurteilungsgrundlagen und Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu relevanten Vorschriften, Regelwerken und weiteren wissenschaftlichen Erkenntnissen bereitgestellt. Letztere basieren insbesondere auf Ergebnissen aus aktuellen Forschungsaktivitäten der BAuA. So sind zum Beispiel im Kapitel „Psychische Faktoren“ Erkenntnisse des umfangreichen BAuA-Forschungsvorhabens „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ eingeflossen. Das Themenfeld Arbeitszeit wird wegen dessen zunehmender Relevanz als eigenständiger Faktor dargestellt.

Teil 3 des Handbuches enthält schließlich eine umfangreiche Datenbank mit diversen Recherchemöglichkeiten, zum Beispiel zu branchen- oder tätigkeitsbezogenen Handlungshilfen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Die in dieser Datenbank angebotenen

Handlungshilfen entsprechen dabei den Qualitätsgrundsätzen zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung, die durch die Träger der GDA verabschiedet wurden.

Stets auf dem aktuellen Stand

Die Teile 1 und 2 des Handbuches stellen grundlegende Informationen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung. Durch die Berücksichtigung der allgemeinen Informationen und Kriterien allein lässt sich jedoch kein konkretes Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung ableiten. Hierfür sind stets betriebs- und situationsspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Das Handbuch basiert auf dem aktuellen Stand der gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse sowie der Rechts- und Regelsetzung und wird regelmäßig aktualisiert. Eine Aktualisierungsliste weist zudem auf letzte Änderungen hin. Bei den Aktualisierungen werden auch Meinungen, Änderungs- und Erweiterungswünsche der Nutzer berücksichtigt. Entsprechende Hinweise können an das BAuA-Informationszentrum übermittelt werden.

Die Inhalte der Teile 1 und 2 des Handbuches können vollständig oder in Teilen als offline-Fassung in Form eines PDF-Downloads genutzt werden. Dazu steht eine PDF-on-Demand-Funktion zur Verfügung. Da sich auch einzelne Kapitel und Unterkapitel ausdrucken lassen, lässt sich auch eine Lose-Blatt-Sammlung des Handbuches offline pflegen. Das Handbuch ist auf den BAuA-Internetseiten unter www.gefaehrungsbeurteilung.de und darüber hinaus als Fachbuch verfügbar unter www.baua.de/dok/8824410.



Körperliche Belastungen sind allgegenwärtig in der Arbeitswelt.

Fotos: BAuA, Susanne Graul, Uwe Völkner/Fox



Marlies Kittelmann,
Fachgruppe „Arbeitsstätten, Maschinen- und Betriebssicherheit“

Körperliche Fehlbelastungen einfach ermitteln

Neue Leitmerkmalmethoden für die Praxis

■ Im Jahr 2019 fielen insgesamt 158,8 Millionen Arbeitstage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen aus. Das waren 22,3 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland. Damit stellen diese Erkrankungen die größte Diagnosegruppe dar. Volkswirtschaftlich betrachtet fielen durch Muskel-Skelett-Erkrankungen 33,2 Milliarden Euro an Bruttowertschöpfung aus. Diese enorme Summe zeigt das hohe Präventionspotenzial. Umso wichtiger ist es, Fehlbelastungen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Gemeinsam mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) führte die BAuA deshalb das Projekt „MEGAPHYS – Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz“ durch. Als ein Ergebnis des Projektes stehen der Praxis sechs Leitmerkmalmethoden zur Verfügung, die unter der Federführung der BAuA neu- und weiterentwickelt wurden:

- Manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten
- Manuelles Ziehen und Schieben von Lasten
- Manuelle Arbeitsprozesse
- Ganzkörperkräfte (neu)
- Körperfortbewegung (neu)
- Körperzwangshaltung (neu)

Mit ihnen lassen sich die verschiedenen Formen körperlicher Belastung ermitteln und beurteilen.

Die BAuA hat Band 1 des Projektes MEGAPHYS veröffentlicht. Auf rund 1.000 Seiten beschreibt er detailliert und nachvollziehbar, wie die sechs Leitmerkmalmethoden erarbeitet und geprüft wurden. Der zweite Band, herausgegeben von der DGUV, enthält die Weiterentwicklungen von Expertenscreenings, messtechnischen Methoden und biomechanischen Modellrechnungen.

Die Leitmerkmalmethoden wurden in Vorstudien in 40 Unternehmen erprobt und daraufhin nochmals modifiziert. Die Validierung der modifizierten Methoden nahm einen sehr breiten Raum in diesem Projekt ein. Bei den umfangreichen Testungen der Gütekriterien für die Leitmerkmalmethoden ging es etwa darum, ob die betrieblichen Akteure die Tätigkeit mit der Methode gut abbilden können. Hierfür wurden die Teilnehmenden von Workshops befragt. Auch ging man der Frage nach, ob bei der Anwendung der Leitmerkmalmethoden die Arbeitswissenschaftler und die betrieblichen Akteure die Tätigkeiten vergleichbar bewerten. Zu diesem Zweck wurden in Workshops aufbereitete Videos unterschiedlicher Tätigkeiten präsentiert. Außerdem wurden mehr als 480 Tätigkeiten sowohl mit den Leitmerkmalmethoden als auch mit anderen etablierten Methoden bewertet und die Ergebnisse miteinander verglichen. Schließlich wurde eine Querschnittsstudie in Unternehmen (Feldstudie) durchgeführt, in der 192 Arbeitsplätze analysiert und dokumentiert sowie 808 Beschäftigte interviewt und körperlich untersucht wurden. Damit wurde geprüft, ob höhere Risikobewertungen anhand der Leitmerkmalmethoden mit höheren Häufigkeiten an Beschwerden und Erkrankungen, mit schlechterer subjektiv eingeschätzter Arbeitsfähigkeit oder höherem Beanspruchungsempfinden einhergehen.

Überschlägige Beurteilung

Die Leitmerkmalmethoden gehören zu den Screeningmethoden. Sie sollen auf möglichst einfache Art und Weise die wesentlichen Belastungsmerkmale dokumentieren und eine überschlägige Beurteilung ermöglichen. Methodisch werden im ersten Schritt die Leitmerkmale der Tätigkeit



MEGAPHYS
Mehrstufige Gefährdungsanalyse
physischer Belastungen am Arbeitsplatz

Info

Der Bericht „MEGAPHYS – Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz. Band 1“; kann im Internetangebot der BAuA heruntergeladen werden unter der Adresse www.baua.de/dok/8820522.

Die Formblätter der neuen Leitmerkmalmethoden gibt es in Deutsch, Englisch und sechs weiteren Sprachen sowie als interaktive PDF-Formblätter mit integrierten Rechenhilfen und Hinweisen zum Ausfüllen im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/leitmerkmalmethoden.

wie beispielsweise Dauer oder Häufigkeit, Lastgewicht, Körperhaltung und Ausführungsbedingungen erfasst. Anschließend wird aus den Einschätzungen der Leitmerkmale ein Risikowert berechnet, aus dem sich die weitere Herangehensweise nach der Gefährdungsbeurteilung ergibt. Dabei bedient sich die Methode des Ampelmodells, das von Grün oder „körperliche Überbeanspruchung unwahrscheinlich, Gesundheitsgefährdung nicht zu erwarten“ bis hin zu Rot oder „körperliche Überbeanspruchung, Beschwerden und Erkrankungen wahrscheinlich“ reicht. Die Leitmerkmalmethoden wurden umfangreich evaluiert und in vielen Unternehmen erprobt. Sie werden zur Anwendung in der Praxis empfohlen. Die Erfahrungen aus der Praxistestung werden zudem zur Weiterentwicklung der Methoden beitragen.

Dr. Marianne Schust, Fachgruppe
„Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen“

Gefährdungen durch Chemikalien praxisnah beurteilen

EMKG – das einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe

Seit fast 15 Jahren stellt die BAuA mit dem „Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“ (EMKG) eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung bereit, um die Arbeit mit Gefahrstoffen sicherer zu machen. Das Konzept richtet sich besonders an kleinste, kleine und mittlere Unternehmen. Der Vorteil: Mit dem EMKG können im Arbeitsschutz tätige Personen systematisch in wenigen Schritten die Höhe einer Gefährdung ermitteln und die passenden Schutzmaßnahmen festlegen. Konzeptionell ist das EMKG in zwei Leitfäden mit den Modulen Einatmen, Haut, Brand und Explosion beschrieben. Zusätzliche Hilfsmittel wie zum Beispiel die EMKG-Drehscheiben und die App lassen sich direkt am Arbeitsplatz einsetzen und zeigen anschaulich, wie hoch das Risiko ist. Sie dienen zudem als Argumentationshilfe, um die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen im Betrieb aufzuzeigen. Genauso wie das Poster sind sie beliebtes Schulungsmaterial für Seminare. Neu sind die EMKG-Drehscheiben und das Poster in englischer Sprache. Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und das Führen eines Gefahrstoffverzeichnis können mit der EMKG-Software erfolgen. Die Standardansicht begleitet den Benutzer mit ausführlichen Erklärungen durch die Schritte des EMKG. Für eine routinemäßige Anwendung eignet sich die reduzierte Schnellansicht. Sie ist als Desktopanwendung oder zur Installation auf dem firmeneigenen Server verfügbar. Das neue Update der Software enthält aktualisierte Kohlenwasserstoffgruppen, neue H- und EUH-Sätze, die geringe

Gefährdung im EMKG, erweiterte Speichermöglichkeiten für eigene Dokumente und eine Aerosolabfrage. Das EMKG schließt mit einem gestuften Maßnahmenkonzept. Dieses funktioniert wie ein Baukasten und startet mit den immer umzusetzenden Mindeststandards. Diese umfassen Hygienestandards und eine gute Arbeitspraxis. Die Mindeststandards sind in den Schutzleitfäden der Reihe 100 beschrieben und beziehen sich auf den gesamten Arbeitsbereich. Werden diese im Betrieb umgesetzt und gelebt, sind in vielen Fällen keine zusätzlichen Schutzmaßnahmen mehr notwendig. Diese Aussage bestätigt auch die Daimler AG, die rund 30.000 Tätigkeiten mit dem EMKG beurteilt hat. Das Ergebnis: In knapp zwei Dritteln aller Fälle blieb es beim Mindeststandard.

Reihe 200 wird praxisgerechter

Für höhere Gefährdungen sind zusätzliche Schutzmaßnahmen oder sogar ein Expertenrat erforderlich. Mit dem EMKG lässt sich gezielt prüfen, welche zusätzliche Maßnahmenstufe notwendig ist. Konkretisiert werden diese über die Schutzleitfäden der Reihe 200 und 300. Die Schutzleitfäden der Reihe 200 sollen künftig stärker an die Erfahrungswelt von kleins-

ten, kleinen und mittleren Betrieben anknüpfen. Daher wird die Reihe 200 im Projekt „Maßnahmenpakete für Schutzleitfäden (MapS)“ der BAuA überarbeitet und ergänzt. Ziel ist, die Schutzleitfäden praxisgerecht zu gestalten. Gleichzeitig soll die Auswahl der passenden Schutzleitfäden durch eine verbesserte Struktur, konkrete Hinweise zum Anwendungsbereich und eine betriebliche Sprache erleichtert werden. Hierzu sucht die BAuA Betriebe, die einen Einblick in die Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe vor Ort ermöglichen.

Die BAuA bietet auch Workshops und Schulungen rund um das EMKG an. Dabei stehen Austausch, Vernetzung und Motivation in persönlicher Atmosphäre im Fokus. Interaktive Übungen an ausgewählten Arbeitsplätzen in der DASA verleihen dem Ganzen zudem eine besondere Praxisnähe. Durch die aktuellen Umstände war es jedoch notwendig, auf digitale Veranstaltungen auszuweichen: Erste Online-Workshops fanden im Dezember 2020 und Februar 2021 statt. Künftig sollen weitere neue Angebote das Schulungsprogramm ergänzen. Über Termine und Neuerungen im EMKG informiert regelmäßig der EMKG-Infobrief, der unter der Adresse www.baua.de/emkg-infobrief abonniert werden kann. Die aktuelle Software und weitere Informationen zum EMKG gibt es im Internet unter www.baua.de/emkg.

Annette Wilmes, Katrin Braesch
und Melanie Berghaus,
Fachgruppe „Gefahrstoffmanagement“



Die leicht zu benutzenden EMKG-Drehscheiben zeigen anschaulich, wie hoch das Risiko beim Umgang mit Gefahrstoffen ist.

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Optische Strahlung am Arbeitsplatz korrekt messen

■ Eine Gefährdungsbeurteilung
■ umfasst auch die optische Strahlung, die etwa von Leuchtmitteln, Heizstrahlern, Displays oder Lichtbögen ausgeht. Oft erübrigt sich eine eigene Messung, weil die Expositionsdaten etwa über Herstellerdaten ermittelt werden können. In den anderen Fällen erweist sich die Messung als eine Herausforderung, da die richtige Messstrategie von vielen Faktoren abhängt. Die Handlungshilfe *baua: Praxis* „Messung optischer Strahlung am Arbeitsplatz“ unterstützt Praktiker dabei, Gefährdungen an exponierten Arbeitsplätzen zuverlässig und korrekt zu ermitteln. Sie zeigt ein systematisches Vorgehen auf, mit

dem sich Grenzwerte ermitteln und die Exposition am Arbeitsplatz erfassen lässt.

Messungen korrekt durchführen

Dazu müssen zunächst alle Strahlungsquellen im Betrieb erfasst werden. Ein Ergebnis kann sein, dass nur bestimmte Spektren gemessen werden müssen oder die Belastung so gering ist, dass keine weiteren Messungen erforderlich sind. Dies gilt etwa für Straßenbeleuchtungen, Bildschirme, UVA-Insektenfallen oder fotografische Blitzlichter. Die Broschüre verweist auf eine entsprechende Liste. Da die schädigende Wirkung optischer Strahlung auf Augen und Haut

von der Wellenlänge abhängt, gelten unterschiedliche Expositionsgrenzwerte. Sie müssen individuell je nach Strahlungsquelle und Arbeitsplatzsituation bestimmt werden. Diesen Arbeitsschritt erleichtert ein Excel-Tool der BAuA, das die Broschüre vorstellt. Anschließend geht die Broschüre auf die Planung der Messung ein und zeigt Wege zu aussagefähigen und korrekten Messergebnissen und deren Dokumentation auf.

Die *baua: Praxis* „Messung optischer Strahlung am Arbeitsplatz“ richtet sich an Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte in Unternehmen sowie an die Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften. Eine gedruckte Fassung kann über den Webshop der BAuA bezogen werden. Die Online-Version gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/8851716.

Jörg Feldmann

Neue Broschüre der BAuA

Ruhepausen in der Pflege

■ Oft geht es für Pflegende atemlos
■ durch den Arbeitstag. Zu wenig Personal, viele Überstunden, Zeitdruck und aufwändige Schreibarbeiten sowie Fragen von Patienten und Angehörigen lassen keine Zeit für eine Ruhepause. Viele Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege lassen deshalb ihre Pausen ausfallen, obwohl das Arbeitszeitgesetz Pausen verpflichtend vorschreibt. Die neue Handlungshilfe *baua: Praxis* „Pausen in der Pflege gut gestalten“ zeigt die Bedeutung von Pausen für die Beschäftigten auf und beschreibt Wege zu einer erfolgreichen Pausenorganisation.

Pausen sind wichtig

Laut Arbeitszeitbefragung 2019 der BAuA fallen bei etwa der Hälfte der Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege die Pausen wegen hoher Arbeitsbelastung aus. Doch gute Ar-

beitsbedingungen können die Chance auf pflegerischen Nachwuchs erhöhen und dafür sorgen, dass Pflegekräfte lange im Beruf verbleiben. Ruhepausen wirken sich positiv auf die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit aus. Eine gute Gestaltung von Pausen ist deshalb wichtig. Die neue Handlungshilfe wendet sich an verschiedene Zielgruppen in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie ambulanten Pflegediensten.

Eine Erholungskultur entwickeln

Die Broschüre gibt einen Überblick über die Funktion von Pausen und weist auf die Folgen von Pausenausfall sowie auf die Rechtslage hin. Interessierte finden anhand von Beispielen guter Praxis Hinweise auf die Vorgehensweise und Erfolgskriterien einer neuen Pausenorganisation sowie einen Pausencheck. Die Hand-



lungshilfe gibt auch Tipps für die eigene Erholung und Pausengestaltung von Pflegekräften. Empfehlungen für Führungskräfte und zur Entwicklung einer Erholungskultur runden die Broschüre ab.

Die *baua: Praxis* „Pausen in der Pflege gut gestalten“ kann in gedruckter Form über den Webshop der BAuA bezogen werden. Eine Fassung im PDF-Format gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/8840000.

Jörg Feldmann

Klare Regelungen wichtig

Gefährdungen im Homeoffice

■ Bereits vor der Corona-Krise waren die Themen Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten zukunftsweisende Bereiche in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Viele Beschäftigte und Betriebe haben während der Epidemie jedoch das Ausmaß, in dem von zu Hause gearbeitet wird, noch deutlich erhöht. Erste Zahlen deuten zudem darauf hin, dass insbesondere Großbetriebe diese Arbeitsform auch künftig weiter ausbauen wollen. Grundsätzlich werden die drei Bereiche dabei unterschiedlich definiert: Beim mobilen Arbeiten wird eine Bildschirmtätigkeit an einem Ort außerhalb des Unternehmens ausgeübt, zum Beispiel im Hotel. Das Arbeiten im Homeoffice gilt als besondere Form des mobilen Arbeitens, bei der Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber teilweise in ihrem Privatbereich tätig sind. Bei einem Telearbeitsplatz handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im privaten Umfeld des Beschäftigten, für dessen Einrichtung der Arbeitgeber verantwortlich ist. Unterschiedlich ist auch die rechtliche Einordnung: Die mobile Arbeit unterliegt zwar den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes, ist ansonsten aber wenig eindeutig geregelt. Für einen Telearbeitsplatz dagegen gelten die festen und strengeren Regelungen der Arbeitsstättenverordnung.

Flexibel arbeiten ohne krank zu werden

Die Arbeit von zu Hause hat viele Vorteile. So kann sie etwa zu mehr Autonomie beitragen, zum Beispiel bei der Einteilung der Arbeitszeit. Es gibt aber auch Risiken, zum Beispiel die zeitliche Entgrenzung von Privat- und Berufsleben, zunehmende soziale Isolation, weil der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen fehlt, oder Muskel-

Skelett-Erkrankungen aufgrund von mangelhafter Ausstattung des Heim-Arbeitsplatzes. Betriebliche Lösungen ermöglichen es jedoch, die verschiedenen Bedürfnisse und Interessen aufeinander abzustimmen. Ein nachhaltiger Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten kann bei dieser Form der Arbeitsorganisation dann erreicht werden, wenn auch die technischen, ergonomischen und organisatorischen Voraussetzungen für gutes Arbeiten gegeben sind. Das betrifft insbesondere organisatorische Regelungen bei regelmäßiger und häufiger Arbeit von zu Hause. Die Möglichkeiten zur orts- und zeitflexiblen Mitgestaltung der Arbeitsumgebung sollten dabei stets auch das Bedürfnis von Beschäftigten nach der Trennung von Privatleben und Beruf respektieren.

Rechtlicher Regelungsbedarf

Ein rechtlicher Rahmen kann zudem Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte schaffen und eine Orientierung für betriebliche beziehungsweise überbetriebliche Vereinbarungen geben. Dadurch werden Risiken aus Sicht des Arbeitsschutzes gezielt berücksichtigt, gleichzeitig bleibt aber auch Raum für flexible, anlassbezogene Lösungen. Wichtig ist künftig eine Klarstellung bei der Abgrenzung der verschiedenen Formen Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten. Vorliegende Studien zeigen deutlich, dass gerade der Gestaltung der Arbeitszeit bei diesen Formen der Arbeitsorganisation eine besondere Bedeutung zukommt. Aus Sicht der BAuA sind hier eine gesunde Arbeitszeitgestaltung und die Vermeidung von Entgrenzung besonders wichtig. Dazu gehört etwa eine angemessene, verbindliche und nachvollziehbare Erfassung der Arbeitszeit sowie die Berücksichtigung aller Arbeitsformen in der Gefährdungsbeurteilung. Nur so kann letzt-

Info

baua: Fokus

Die BAuA hat eine Stellungnahme zu einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 3. Mai 2021 als baua: Fokus „Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes“ veröffentlicht.

Den Fokus gibt es im Internet unter: www.baua.de/dok/8860300.

endlich sichergestellt werden, dass die Beschäftigten bei der Arbeit zu Hause ebenso effektiv geschützt sind und unter gesundheitsförderlichen Bedingungen arbeiten wie in der Betriebsstätte.

Tipps für die Arbeitsplatzgestaltung

Beim Arbeiten von zu Hause ist die Kommunikation über das Smartphone oder ein Tablet etwa beim Schreiben längerer Texte oder das Bewältigen komplexer Arbeitsaufgaben ungeeignet und auf Dauer schlecht für die Gesundheit. Optimal ist die Nutzung eines Notebooks mit einem ausreichend großen Bildschirm, besser noch einem externen Monitor, sowie mit separater Tastatur und einer Maus. Wenn der Arbeitsplatz gut beleuchtet ist und man über einen geeigneten Schreibtisch sowie einen Büroarbeitsstuhl verfügt und wenn die Arbeitsmittel auf der Tischplatte ergonomisch gut platziert werden, können Gesundheitsschäden vermindert werden.



Dr. Nils Backhaus,
Fachgruppe „Arbeitszeit
und Organisation“

Termine

Je nach Pandemielage können Veranstaltungen in Online-Formaten stattfinden. Nähere Informationen gibt es bei der Anmeldung. Alle Termine befinden sich unter www.baua.de/termine.

8. September 2021

Arbeitsmedizinische Vorsorge bei körperlichen Belastungen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

22. September 2021

Aktuelles vom Arbeitsstättenrecht
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

28. September 2021

Aktuelles zu Gefahrstoffen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

6. Oktober 2021

Gefährdungsbeurteilung bei körperlicher Belastung mit den Leitmerkmalmethoden
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

3. November 2021

Gesund im Homeoffice? Gutes Arbeiten von Zuhause ermöglichen!
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

15. und 16. November 2021

Ist European EMF Forum Conference „8 years of experience with the EMF directive“
physical.agents@baua.bund.de
Dortmund – 185 EUR, inkl. Catering und Konferenzdinner

28. November 2021

Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen mit elektromagnetischen Feldern nach TREMF
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung von Untersagungsverfügungen gemäß § 31 Abs. 1 des Produktsicherheitsgesetzes – ProdSG *

Tycolit Retrofit-LED-Röhre, LED fluorescent lamp, Angeboten bei Ebay, Art.-Nr.: 293727890136
Produktkategorie: Leuchten
Produktbezeichnung: Retrofit-LED-Röhre, LED fluorescent lamp, Angeboten bei Ebay, Art.-Nr.: 293727890136
Herstellernamen: Zhongshan Yilande Lighting Co. Ltd
Markenname: Tycolit
Modellbezeichnung: T808,
Power: 24 W, Voltage: 185 - 265V,
Color: 4000K, Length: 1,5 m
Losnummer EAN-Code: Nicht bekannt

Behörde: Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, Billstraße 80, 20539 Hamburg
Aktenzeichen: GPA427.37-20.0272 (UV-Nr. 005/21)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Zhongshan Yilande Lighting Co. Ltd, Yongyi Road, Yongxing Industrial Zone Building 3, No 13, Henglann Town, Guangdong Province, China/-/-
Adressat der Maßnahme: Firma LI, Tarpenring 4, 22419 Hamburg



Tycolit Retrofit-LED-Röhre

Hauptmangel: Die Prüfergebnisse zeigen, dass an den Lampenstiften eine elektrische Spannung anliegen kann und das Personen beim Einsetzen oder Entfernen der LED Lampe, sofern die Stifte berührt werden, einen elektrischen Schlag erhalten können. Damit geht von den Produkten ein Risiko für die Gesundheit / Sicherheit von Personen aus.

* Hinweis:

Der Bundesanstaht liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind.

In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

Die Untersagungsverfügungen der letzten beiden Jahrgänge können in der Datenbank „Gefährliche Produkte in Deutschland“ (Meldeverfahren: Untersagungsverfügung) unter www.rueckrufe.de eingesehen werden.

Zahlen, Daten und Fakten der deutschen Arbeitswelt „Arbeitswelt im Wandel 2021“ veröffentlicht

■ Aktuelle Trends der Arbeitswelt
■ enthält die „Arbeitswelt im Wandel 2019“, die auf dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2019“ beruht. Deshalb bleiben die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie unberücksichtigt. Gleichwohl präsentiert die neue Broschüre der BAuA übersichtlich und prägnant Zahlen, Daten und Fakten in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. So stieg etwa die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland im Jahr 2019 auf mittlerweile 42,4 Millionen an. Davon arbeiteten 9 von 10 Erwerbstätigen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Mit 77 Prozent hat der Anteil der Erwerbstätigen in der

Bevölkerungsgruppe der 15- bis 65-Jährigen einen Höchststand erreicht. Mit einer Unfallquote von 21,9 je 1.000 Vollarbeiter blieb das Arbeitsunfallgeschehen auf einem insgesamt niedrigen Niveau mit leicht abnehmender Tendenz. Durch Arbeitsunfähigkeit fielen 2019 schätzungsweise etwa 712 Millionen Arbeitstage aus. Insgesamt führte das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen zu einem geschätzten Produktionsausfall anhand der Lohnkosten von rund 88 Milliarden Euro.

Digitalisierung in Betrieben

Die aktuelle Ausgabe präsentiert auch ausgewählte Daten aus der Befragung

„Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“ 2019. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (58 Prozent) nutzen bereits moderne digitale Technologien, wie vernetzte Wertschöpfungsketten, Big-Data oder künstliche Intelligenz, oder diese sind zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells. In Betrieben mit 4.0-Technologien sind Informations- und Kommunikationstechnologien stärker verbreitet, die Beschäftigten geben seltener gesundheitliche Beschwerden an und fühlen sich tendenziell weniger erschöpft.

„Arbeitswelt im Wandel“ informiert außerdem einfach und verständlich über die Themen Berufskrankheiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit. Die handliche Broschüre richtet sich an Akteure des Arbeitsschutzes und die interessierte Öffentlichkeit.

„Arbeitswelt im Wandel 2021“ gibt es im PDF-Format unter www.baua.de/dok/8855000.

Jörg Feldmann

Faktenblatt zu Arbeitszeiten in der Alten- und Krankenpflege

Pflegekräfte: wenig Einfluss auf die Arbeitszeit

■ Beschäftigte in der Pflege arbeiten
■ deutlich häufiger nachts und an Wochenenden und befinden sich häufiger in Rufbereitschaft als andere Beschäftigte. Zudem haben Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege einen geringeren Einfluss auf ihre Arbeitszeit. Dies sind Ergebnisse einer Analyse von Daten der Arbeitszeitbefragung 2019, die die BAuA im baua: Fakten „Hohe Anforderungen, wenig Ressourcen: Arbeitszeiten in der Alten- und Krankenpflege“ zusammengefasst hat.

So arbeitet über die Hälfte der Beschäftigten in der Alten- (57 %) und Krankenpflege (59 %) regelmäßig zu atypischen Zeiten vor 7 Uhr oder nach 19 Uhr. In anderen Berufen beträgt die Quote 19 Prozent. Zudem ist in den Pflegeberufen Wochenendarbeit deutlich stärker verbreitet. Das gilt auch für die Rufbereitschaft, die

in der Altenpflege mit 20 Prozent um 5 Prozentpunkte höher liegt als in der Krankenpflege. Bei anderen Berufen liegt sie bei 6 Prozent.

Verkürzte Ruhezeiten

In den Pflegeberufen gibt es Ausnahmeregelungen, die eine Verkürzung der Mindestruhezeit von 11 Stunden ermöglichen. Tatsächlich berichtet etwa jede zweite Krankenpflegekraft und etwa jede vierte Altenpflegekraft, mindestens einmal im Monat eine verkürzte Ruhezeit zu haben. Dabei haben sie vergleichsweise wenig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. So können beispielsweise mehr als die Hälfte aller Krankenpflegekräfte und fast zwei Drittel der Altenpflegekräfte kaum Einfluss auf den Zeitpunkt ihrer Pausen nehmen. Insgesamt arbeiten Pflegekräfte durchschnittlich häufiger zu atypi-

schen Zeiten und haben weniger Möglichkeiten, die Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen flexibel zu gestalten als Beschäftigte in anderen Berufen. Damit fehlt ihnen eine wichtige Ressource, um die hohen körperlichen und psychischen Anforderungen ihres Berufs zu bewältigen. Verlässliche Arbeitszeiten und Rücksichtnahme auf persönliche Belange bei der Schichtplangestaltung können hier Entlastung bringen.

baua: Fakten „Hohe Anforderungen, wenig Ressourcen: Arbeitszeiten in der Alten- und Krankenpflege“, Tipps für gute Schichtplangestaltung in der Pflege sowie Beispiele guter Praxis der Arbeitszeitgestaltung aus verschiedenen Einrichtungen im Pflegebereich gibt es unter www.baua.de/Arbeitszeitgestaltung-Pflege.

Jörg Feldmann

Neues aus der EU-OSHA

Kampagne nimmt Fahrt auf

■ Am 2. März 2021 fiel in der DASA
 ■ Arbeitswelt Ausstellung der nationale Startschuss zur Europäischen Kampagne 2020 bis 2022 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ will sie dazu beitragen, arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen. Ziel der dreijährigen Aktivitäten ist die Sensibilisierung der Betriebe, insbesondere der Klein- und Kleinstunternehmen, für die Problematik der Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Aktuell befasst sich die Kampagne mit dem Schwerpunktthema chronischer Muskel-Skelett-Erkrankungen, von denen etwa jeder vierte EU-Bürger betroffen ist. Dazu stellt die europäische Arbeitsschutzagentur Informationen in englischer und deutscher Sprache in ihrem Internetangebot zur Verfügung. Im OSHwiki der EU-OSHA gibt es aktuelle Artikel, die Fakten und Ratschläge zum Arbeiten mit rheumatischen und Muskel-Skelett-Erkrankungen (RME) präsentieren sowie Strategien zur Frühintervention und zur Behandlung von Rückenschmerzen vorstellen. Zudem enthält die Datenbank der EU-OSHA zahlreiche Fallstudien, visuelle Ressourcen und praktische Tools und Ratschläge zu diesem Thema. Das Informationsmaterial gibt es unter der Adresse <https://healthy-workplaces.eu/de/about-topic/priority-area/chronic-conditions>.

Jetzt am europäischen Wettbewerb teilnehmen

Bis zum 15. Oktober 2021 können sich Unternehmen und Organisationen am Wettbewerb der aktuellen Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ der EU-OSHA beteiligen. Der Wettbewerb für gute praktische Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der

Arbeit zielt darauf ab, herausragende Beispiele von Organisationen und Betrieben vorzustellen, die aktiv Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz vorbeugen und bekämpfen. Insbesondere sucht die EU-OSHA nach Beispielen für ein ganzheitliches Konzept im Sicherheits- und Gesundheitsmanagements, bei dem Sozialpartner gemeinsam zusammenarbeiten, um MSE vorzubeugen. Die Auswahl der Gewinner erfolgt in zwei Schritten. Nach dem Eingang der Bewerbungen bei den nationalen Focal Points (FOPs) werden diese jeweils von einer nationalen Jury bewertet. Die beiden besten Beispiele leitet der deutsche FOP an die EU-OSHA weiter. Eines dieser beiden Beispiele sollte im Idealfall von einem kleinen Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten stammen. Daher werden insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen aufgerufen, sich an dem Wettbewerb zu beteiligen. Der deutsche Focal Point bietet solchen Unternehmen Hilfestellung bei der Bewerbung an.

Die beiden ausgewählten nationalen Beiträge werden zur Teilnahme am Europäischen Wettbewerb an die Agentur in Bilbao weitergeleitet. Im zweiten Schritt tritt dann eine europäische Jury zusammen und zeichnet die Gewinner auf europäischer Ebene aus. Nähere Angaben zu allen prämierten und ausgezeichneten Beispielen erscheinen in einer Veröffentlichung, die in ganz Europa verbreitet und auf der Website der EU-OSHA bekannt gemacht wird. Interessierte Unternehmen finden das Bewerbungsformular sowie weitere Teilnahmeinformationen unter www.osha.de.

Neue Napo Filme

Die Animationsfigur Napo vermittelt Sicherheit mit einem Lächeln und ist mittlerweile zum wichtigsten Botschafter der Kampagnen für ge-



Noch bis zum 15. Oktober am europäischen Wettbewerb teilnehmen!

sunde Arbeitsplätze der EU-OSHA geworden. Viele seiner Filme stehen mit diesen Kampagnen in Verbindung. Für die aktuelle Kampagne unterstützt die erste Reihe von 14 Kurzfilmen mit dem Titel „Muskel- und Skeletterkrankungen verstehen“ Einzelpersonen und Unternehmen darin, Unterweisungen zu gestalten oder Diskussionen anzustoßen. Unabhängig von den jeweiligen Kampagnen greifen die Napo-Filme auch aktuelle Themen auf. Gerade sind zwei Filme zur Prävention der Pandemie und zum Homeoffice erschienen. Alle Filme können kostenlos aus dem Internet heruntergeladen und für Schulungen oder Unterweisungen genutzt werden. Napo gibt es unter www.napofilm.net/de.

Wechsel an der EU-OSHA-Spitze

Nach Ablauf ihrer zweiten Amtszeit als Direktorin der EU-OSHA wird Dr. Christa Sedlatschek den Staffeln im September an Juan Menéndez-Valdés weiterreichen. Der Verwaltungsrat der EU-OSHA bestimmte den gebürtigen Spanier auf einer Sondersitzung am 10. Mai 2021 zum Nachfolger von Christa Sedlatschek. Menéndez-Valdés stand von 2010 bis 2020 an der Spitze von der EU-Agentur Eurofound in Dublin. Alle aktuellen Informationen aus Bilbao gibt es mit dem Newsletter der EU-OSHA, der abonniert werden kann unter <https://osha.europa.eu/de/oshmail-newsletter>.

Nathalie Henke, Stabsstelle „Internationales, wissenschaftliche Kooperationen“ und Jörg Feldmann

Auftakt zur dritten Periode der GDA

Arbeit darf nicht krankmachen

■ Zum Auftakt der dritten Periode
■ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) trafen sich Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Karl-Josef Laumann, und Volker Enkerts, der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, am 26. Mai 2021 in den Produktionshallen der Gleitsmann Security Inks GmbH in Berlin zu einer Betriebsbesichtigung. Das Unternehmen stellt Farben für Banknoten her. Die Besucher konnten sich vor Ort ein Bild von sicher gestalteten Arbeitsplätzen in der chemischen Industrie machen.

Am folgenden Tag führte die Eröffnungsveranstaltung der dritten GDA-Periode mehr als 1.200 Fachleute in einer Onlinekonferenz zusammen. Dabei tauschten die am Arbeitsschutz Beteiligten aus den Betrieben, den Aufsichtsbehörden der Länder, von den Unfallversicherungsträgern, Betriebsärzten und -ärztinnen sowie die Sozialpartner Erfahrungen aus, die sie vor und während der Pandemie gemacht hatten, und zogen Schlussfolgerungen für die neue GDA-Periode. In einer Grußbotschaft betonte Bundesminister Hubertus Heil den Grundsatz „Arbeit darf nicht krankmachen“. Er hob die besondere Bedeutung des Arbeitsschutzes bei der Bekämpfung der Pandemie hervor und dankte den Akteurinnen und Akteuren für ihre wertvolle Arbeit. Die Arbeitsschutzkontrollbehörden sollen künftig personell und finanziell besser ausgestattet werden, erklärte er. Ihre Arbeit soll mit verpflichtenden Prüfquoten verbunden werden. Landesarbeitsminister Karl-Josef Laumann wie auch DGUV-Vorstandsvorsitzender Volker Enkerts stellten heraus, dass eine gute Zusammenarbeit von staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Berufsgenossenschaften sowie Unfallkassen Voraussetzung



„Arbeit darf nicht krankmachen“, sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in seinem Grußwort.

für eine effektive Gestaltung des Arbeitsschutzes sei. Laumann betonte, der digitale Datenaustausch beim Arbeitsschutz müsse verbessert werden und wünschte sich gut abgestimmte Betriebsbesichtigungen von Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

Digitale Transformation und Schutz vor Corona

Im Rahmen des Fachkongresses brachten unter anderem Isabel Rothe, die Präsidentin der BAuA, und Staatssekretär Björn Böhning vom BMAS Impulsbeiträge für Panel-Diskussionen ein. Isabel Rothe gab auf Grundlage der Begleitforschung der BAuA empirische Einblicke in den Arbeitsschutz während der Pandemie. Dabei zeigte sie auf, welche Schutzmaßnahmen in den Betrieben konkret umgesetzt worden sind, und unterstrich das hohe Engagement aller Beteiligten in den Betrieben bei der Bewältigung der Pandemie. Björn Böhning hob den Stellenwert der digitalen Transformation im Allgemeinen und der Künstlichen Intelligenz im Besonderen für die Zukunft der Arbeit hervor.

In der 3. Periode der GDA wird es auch um eine sachgerechte und zugleich zukunftsfähige Gefährdungsbeurteilung gehen, insbesondere für nach wie vor sehr aktuelle Arbeitsbelastungen wie Muskel-Skelett-Belas-

tungen, psychische Belastungen und den Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen. Als Entscheidungsgremium der GDA wird die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) von einer Geschäftsstelle fachlich und organisatorisch unterstützt, die bei der BAuA angesiedelt ist. Beide Veranstaltungen wurden von der NAK-Geschäftsstelle in Kooperation mit dem BMAS konzipiert, organisiert und gesteuert.

Alle Einzelbeiträge der beiden Veranstaltungstage sowie das gesamte Programm der dritten GDA-Periode gibt es im Internet unter www.gda-portal.de.

Dr. Ludger Michels,
Fachgruppe „Strukturen und Strategien
des Arbeitsschutzes; Geschäftsstelle NAK“

Impressum

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-2253

E-Mail presse@baua.bund.de
Internet www.baua.de

Verantwortlich: Christian Schipke

Redaktion: Jörg Feldmann,
Simone Bauer, Walter Liedtke, pressto
Layout: eckedesign, Berlin

Autoren:

Dr. Lars Adolph, Dr. Nils Backhaus, Dr. David Beck,
Dr. Melanie Berghaus, Jochen Blume, Katrin Braesch,
Dr. Sabine Darschnik, Nathalie Henke, Marlies
Kittelmann, apl. Prof. Dr. Alexandra Michel, Dr. Ludger
Michels, Dr. Rolf Packroff, Monika Röttgen,
Dr. Marianne Schust, apl. Prof. Dr. Martin Schütte,
Sabine Sommer, Dr. Uta Wegewitz, Annette Wilmes

Titelbild: Uwe Völkner/Fox
Bonifatius GmbH
Druck – Buch – Verlag
Karl-Schurz-Straße 26
D-33100 Paderborn

„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und
als Beilage in Fachzeitschriften.
Nachdruck – auch auszugsweise – erwünscht,
aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 2199-7332

Gedruckt auf Recyclingpapier,
hergestellt aus 100 % Altpapier.

Redaktionsschluss
für die Ausgabe 03/21 15.08.2021



800 Quadratmeter rund ums Gesundheitswesen Ausstellung „Heilen und Pflegen“

■ Endlich geht sie an den Start: Die ■ seit Jahren geplante, seit Monaten mehr als aktuelle und seit Wochen in der Warteschleife hängende Ausstellung über „Heilen und Pflegen“. In diesem neuen Bereich der DASA Arbeitswelt Ausstellung dreht sich alles ums Gesundheitswesen – als ständige Ausstellung und auf rund 800 Quadratmetern Fläche. Die Besucherinnen und Besucher erfahren, welche Fähigkeiten und Kompetenzen Menschen in den medizinischen Berufen benötigen, um ihre systemrelevanten Jobs auszuüben. Im Mittelpunkt steht das eigene Erleben.

Viel Anschauliches für Berufe mit Relevanz und Zukunft

In jedem Ausstellungsbereich gibt es ungewöhnliche Mitmach-Stationen. Ein Untersuchungs-Simulator für angehende Kinderärztinnen und Kinderärzte oder ein echter Rettungswagen laden etwa zum Erkunden ein. Wer mag, testet seine Geschicklichkeit in Sachen OP oder stellt seine Standfestigkeit auf einer wackeligen Bodenplatte zu Therapiezwecken unter Beweis. Modelle von allerlei Krankheitserregern zum Anfassen,

ein Wimmelbild zu Rettungsmanövern oder spielerische Elemente wie ein Fahrrad-Ergometer, das gegen Reisefieber und Fernweh hilft, sorgen für eine vielfältige Vermittlung für alle Sinne.

Ein Gang durch einen Krankheitsverlauf

Der rote Faden der Ausstellung ist der Hinweis auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für die Menschen, die für andere Sorge tragen. „Wir möchten zeigen, wie wichtig die Gesunderhaltung der Leute ist, die in medizinischen Berufen arbeiten“, betont Katrin Petersen, die Kuratorin der Ausstellung. Ziel ist es, die Wertschätzung für die Care-Arbeit insgesamt zu erhöhen. Denn ob beim Untersuchen, Retten, Operieren, Therapieren oder Pflegen – Menschen in Heil- und Pflegeberufen tragen eine hohe Verantwortung. Genau diese Stationen durchläuft auch der Besuchende beim Gang durch die Ausstellungsarchitektur. Sie folgt einem üblichen Krankheitsverlauf. Klare Strukturen und eine sachliche Atmosphäre kontrastieren mit großformatigen Fotos, die starke Bilder

Auf rund 800 Quadratmetern dreht sich im neuen Bereich „Heilen und Pflegen“ alles um das Gesundheitswesen.

transportieren und als Raumteiler dienen.

Pausen sind Arbeitsschutz

Auf einer Entspannungsisel lädt die DASA schließlich zum Pause machen und zum Nachdenken über ein paar Verschnauf-Situationen ein – das hat Seltenheitswert im eng getakteten Arbeitsalltag.

Die Ausstellung richtet sich nicht nur an Fachleute, sondern vor allem an Familien und Schulklassen und möchte nicht zuletzt Lust auf das Berufsfeld Gesundheit machen. Sie ist außerdem Bestandteil der „Konzertierten Aktion Pflege“ der Bundesregierung.

Monika Röttgen

Info

Angebote zur Ausstellung „Heilen und Pflegen“

- SCIENCE SLAM zu sehen unter <https://youtu.be/PmfiDvebuTE>
- FÜHRUNG Einblicke in medizinische Berufe
- ONLINE-ANGEBOTE auf [INSTAGRAM@dasa_dortmund](https://www.instagram.com/dasa_dortmund) * „15 Minuten aus dem Rettungswagen“ – Talk mit Gästen aus der Szene * Clara erklärt – Bastelideen rund um das Thema Gesundheit zum Mitmachen und zu Hause nachmachen. * Guided Tours mit den Kuratorinnen Katrin Petersen und Sarah-Louise Rehahn
- SONDERAUSSTELLUNG PLANET GESUNDHEIT ab 4.10.21, ein gemeinsames Projekt der Deutschen Bundesstiftung Umwelt und des Umweltbundesamtes Mehr unter www.dasa-dortmund.de