

b a u a :

Aktuell 4²⁰



Arbeitsintensität auf hohem Niveau

Stressreport 2019 veröffentlicht



Worten müssen Taten folgen

Pflege: Eine Branche im Fokus

Chancen nutzen, Risiken minimieren

Gut im Homeoffice arbeiten



Schwerpunkt: Stressreport 2019

Interview

Der Stressreport skizziert relevante Handlungsfelder 2

Schwerpunkt

Stressreport 2019 veröffentlicht 3

Pflege: Eine Branche im Fokus 5

Erholung von der Arbeit 6

Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sichern 7

Forschung

Hohe Mobilität, schlechtere Work-Life-Balance 8

Gut im Homeoffice arbeiten 10

Konforme Kennzeichnung erkennen 11

Risiko für SARS-CoV-2-Infektionen abgeschätzt 11

Umfangreiche Maßnahmen gegen COVID-19 12

Intern • Extern

Konzepte gegen Krebs am Arbeitsplatz prämiert 13

Zwei deutsche Filme gewinnen 14

Ein Blick in die Zukunft 14

Rund 200.000 Betriebsbesichtigungen geplant 15

DASA

Gesichter der Arbeit 16

Der Stressreport skizziert relevante Handlungsfelder

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

■ **baua Aktuell:** Nach 2012 gibt es nun den zweiten Stressreport 2019. Welche Veränderungen zeigen sich?

Schütte: Der Stressreport 2019 macht deutlich, dass die 2012 als zentral für die Aufgabengestaltung identifizierten Arbeitsbedingungen weiterhin von hoher Bedeutung sind. So wird die Arbeitsintensität – vor allem Termin- und Leistungsdruck, aber auch die gleichzeitige Betreuung verschiedener Aufgaben – nach wie vor von der Mehrheit der Beschäftigten als häufig auftretend genannt. Allerdings fällt auf, dass der Anteil der Beschäftigten, der sich dadurch belastet fühlt, größer geworden ist. Aus den Daten ergibt sich weiter, dass die Anzahl der Beschäftigten, die von gestörten Erholungsprozessen wie nächtlichen Schlafstörungen, allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung berichten, gewachsen ist. Damit sind wichtige Gestaltungsfelder skizziert.

baua Aktuell: Wo sehen Sie Felder, die besonders beobachtet werden sollten?
Schütte: Hier ist die Pflegebranche zu nennen, die sich durch hohe physische und psychische Belastung auszeichnet. An Bedeutung gewinnen dürfte in diesem Rahmen vor allem die ambulante Pflege, in der heute schon etwa 70 Prozent der gesamten Pflegeleistungen erbracht werden. Eine Übertragung von Gestaltungslösungen aus der stationären auf die ambulante Pflege lässt sich dabei aber nicht vornehmen: So finden die Tätigkeiten etwa in häuslicher Umgebung ohne die Möglichkeit eines Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen statt. Weitere Kennzeichen sind unter anderem die bestehenden mobilitätsbedingten Anforderungen sowie der intensive Kontakt mit An-



gehörigen. All dies macht den vorhandenen Forschungsbedarf deutlich, um die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich verbessern zu können. Da Unternehmen immer häufiger auch mit psychisch Erkrankten umgehen müssen, werden Maßnahmen, die auf die Früherkennung solcher Störungen sowie auf die Rückkehr in den Betrieb zielen, an Relevanz zunehmen.

baua Aktuell: Was erwarten Sie für die Zukunft?

Schütte: Durch die Corona-Epidemie ist der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice deutlich gestiegen. Bei dieser Arbeitsform ergeben sich erhöhte Anforderungen an die eigene Gestaltungs- und Organisationskompetenz. Notwendig sind daher Erkenntnisse dazu, wie mit solchen orts- und zeitflexiblen Arbeitssituationen umzugehen ist, damit gesundheitliche Beeinträchtigungen vermieden werden. Auch hat die Corona-Epidemie dazu beigetragen, dass zum Beispiel Videokonferenzen oder Webinare eine noch größere Verbreitung gefunden haben. Dies ist mit erheblichen Veränderungen verbunden: So sind zusätzliche Anforderungen entstanden, etwa an die Interaktionsdisziplin bei Konferenzen und Besprechungen oder an die Leitung von Teams. Allgemein benötigen wir Erkenntnisse zum Beispiel dazu, wo der Einsatz neuer Technologien arbeitsgestalterisch sinnvoll ist und wo auf ihn möglicherweise verzichtet werden sollte.

Arbeitsintensität auf hohem Niveau Stressreport 2019 veröffentlicht



Die BAuA hat den „Stressreport Deutschland 2019 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden“ veröffentlicht. Der Report zielt zum einen auf die Dokumentation der Häufigkeit des Auftretens psychischer Belastungsfaktoren und Anforderungen in der Arbeitswelt, also auf relevante Stressoren und Ressourcen. Zum anderen erfolgt eine Beschreibung der gesundheitsbezogenen Folgen für die Beschäftigten. Durch den Vergleich mit Daten aus den Jahren 2006 und 2012 sollen gleichzeitig Veränderungen durch den Wandel der Arbeit untersucht werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei als Stressor unter anderem die Arbeitsintensität. Diese entwickelt sich im Betrachtungszeitraum unterschiedlich: Die Anforderungen „unter Termin- oder Leistungsdruck“ und „sehr schnell arbeiten zu müssen“, haben im Vergleich zum Jahr 2006 in ihrer Häufigkeit leicht abgenommen. Unverändert auf hohem Niveau sind seit 2006 jedoch die „gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben“ – von der 60 Prozent häufig betroffen sind – und „häufige Arbeitsunterbrechungen“, die von 46 Prozent der Beschäftigten angegeben werden. Von den häufig von hoher Arbeitsintensität Betroffenen ist der Anteil derer, der dies auch als belastend wahrnimmt, zwischen 2006 und 2018 gestiegen: Dabei werden star-

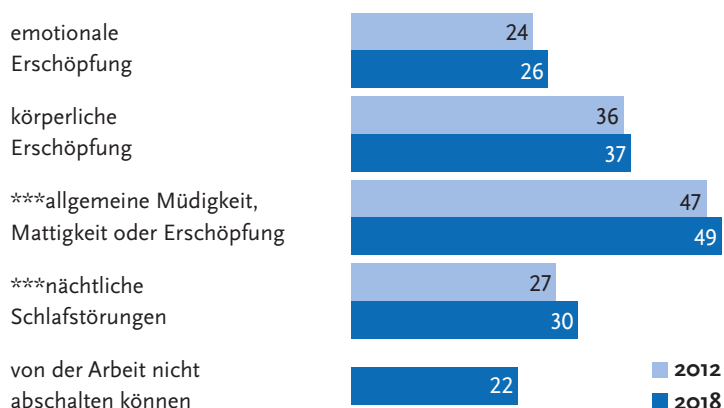
Hohe physische und psychische Belastung zeichnen beispielsweise die Pflegebranche aus.

ker Termin- oder Leistungsdruck von 32 Prozent und Arbeitsunterbrechungen von 28 Prozent aller Befragten als belastend wahrgenommen. Weiterhin erhöhte sich im Vergleich der Jahre 2012 und 2018 der Anteil der Beschäftigten, die erschöpft sind: So geben 2018 insgesamt 22 Prozent der Beschäftigten an, häufig nur schwer von der Arbeit abschalten zu können. 30 Prozent waren in den vergangenen zwölf Monaten von häufigen nächtlichen Schlafstörungen betroffen und annähernd die

Hälfte von häufig auftretender allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung. Von körperlicher Erschöpfung berichten 2018 ein gutes Drittel, von emotionaler Erschöpfung mehr als ein Viertel der Befragten. Der eine Ressource darstellende Tätigkeitspielraum ergibt sich aus den Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Arbeit selbst einteilen zu können. Berichten auch 64 Prozent der Erwerbstätigen, dass sie die Möglichkeit haben, die eigene Arbeit häufig selbst zu planen und einzuteilen, so geben nur 29 Prozent der Befragten an, häufig Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge nehmen zu können. Für die Zukunft bedeutet dies: Die Arbeitsintensität und der Tätigkeitspielraum sind weiterhin für die Arbeitsgestaltung relevant, wobei insbesondere Folgen des Wandels der Arbeit, wie die Einführung neuer Arbeitssysteme oder technologische Innovationen berücksichtigt werden müssen. Lange Arbeitszeiten beziehungsweise Überstunden und Mehrarbeit treten nach wie vor auf. Zu den Erhebungszeitpunkten 2006, 2012 und 2018 gaben relativ gleichbleibend knapp die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten lange Arbeitszeiten zwischen 40 und 48 Stunden in der Woche beziehungsweise überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche an. Diese Arbeitszeiten korrespon-

Indikatoren für mangelnde Erholung bzw. gestörte Erholungsprozesse

2012/2018 im Vergleich (ja-Antworten der abhängig Beschäftigten in Prozent)



*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test

dieren nicht nur mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sondern auch mit mehr Arbeitsunfällen und weniger Erholung. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst bestehen seit 2006 gleichbleibend bei etwa einem Fünftel der Beschäftigten und gehen ebenfalls mit einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit einher. Können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit allerdings selbst mit festlegen, sind positive Effekte auf das Wohlbefinden und die Gesundheit zu erwarten.

Trennung von Privat- und Berufsleben

Die Arbeitszeit bestimmt nicht nur die Dauer, mit der Beschäftigte den jeweils gegebenen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind, sondern auch die für Erholung und Ruhe zur Verfügung stehende Zeit, die Möglichkeiten der sozialen Teilhabe während der Woche sowie am Wochenende und auch die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Somit kommt einer nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien erfolgenden Arbeitszeitgestaltung eine erhebliche Bedeutung für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu.

Von einer sogenannten Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben spricht man beispielsweise dann, wenn im Privatleben weitere Gedanken an die Arbeit auftreten. Mobil beziehungsweise ortsflexibel tätige Beschäftigte berichten im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten seltener von einer gelingenden Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben. Die Mehrheit der so Beschäftigten wünscht sich eine Trennung beider Bereiche. Dabei haben die Arbeitszeitwünsche sowohl für das Wohlbefinden als auch die Zufriedenheit der Beschäftigten eine hohe Bedeutung.

Ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität etwa durch Dienstreisen, auswärtige Übernachtungen oder wechselnde Arbeitsorte, gehen zudem häufiger mit verkürzten, das heißt weniger als elf Stunden umfassenden Ruhezeiten einher. Die Beschäftigten

erleben hier seltener nicht durch Arbeit unterbrochene, längere und zusammenhängende Erholungsphasen. Eine menschengerechte Gestaltung mobiler beziehungsweise ortsflexibler Arbeitsformen sollte daher die Arbeitszeit berücksichtigen. Beispielsweise könnte durch Dokumentation der Arbeitszeit oder durch klare Regeln zur Erreichbarkeit das Risiko zeitlicher Entgrenzung reduziert werden.

Annähernd die Hälfte der Beschäftigten berichtete auch in 2018 von betrieblichen Umstrukturierungen, die häufig mit der Einführung neuer Technologien, Prozesse oder Systeme einhergehen. Restrukturierungen führen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dann zu erheblichen Unsicherheiten, wenn sie nur unzureichend über geplante Maßnahmen informiert sind. Dabei sind Restrukturierungsprozesse und nicht rechtzeitig bereitgestellte Informationen, zum Beispiel über wichtige Entscheidungen, häufig mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden. Restrukturierungen sollten daher von strukturierten Prozessen und möglichst umfangreichen Informationen über deren Ablauf für die Beschäftigten begleitet werden.

Führungskräfte haben Schlüsselfunktion bei der Arbeitsgestaltung

Führungskräfte haben eine Schlüsselfunktion bei der Bereitstellung angemessener Informationen und der Schaffung von Transparenz. Sie können Beteiligungsmöglichkeiten herstellen und sind maßgeblich für die Umsetzung einer unterstützenden Unternehmenskultur verantwortlich. Daneben sind Führung sowie Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen zentrale Ressourcen für die Aufgabenbewältigung. Aufgrund der zunehmenden Dynamik von Aufgaben und Prozessen im Wandel der Arbeit wird die Bedeutung dieser Ressourcen für Beschäftigte perspektivisch wohl noch weiter steigen. Unternehmen sollten darin bestärkt werden, Führungskonzepte zu erarbeiten und zu „leben“, die das konkrete Führungshandeln gemeinsam mit den



Der Stressreport befasst sich mit psychischen Anforderungen, Ressourcen und Befinden in der Arbeitswelt.

organisationalen Rahmenbedingungen thematisieren. Das strategische und mittlere Management sollte dabei einbezogen und auch die jeweiligen spezifischen Anforderungen der Führungskräfte sollten berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte angemessen zu gestalten, da Führungskräfte aktuell häufig eine hohe Belastung haben, zum Beispiel durch lange Arbeitszeiten, ortsflexibles Arbeiten und unzureichender Verfügbarkeit notwendiger Informationen. Die gegenseitige kollegiale Unterstützung ist für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen, die Nutzung von Handlungsspielräumen sowie die Lösung arbeitsbezogener Probleme von erheblicher Relevanz. Diese Ressourcen sind in Zeiten des ständigen Wandels und der zunehmenden Flexibilisierung zu pflegen und zu verbessern.



Dr. Gisa Junghanns,
Fachgruppe
„Psychische Belastungen“



Andrea Lohmann-Haislah,
Fachgruppe
„Psychische Belastungen“

Worten müssen Taten folgen

Pflege: Eine Branche im Fokus

Die berufliche Pflege gehört zu den Branchen, die besonders hohe physische und psychische Anforderungen an ihre Beschäftigten stellen. Trotz der kritischen Konstellation von ungünstigen Arbeitsbedingungen, etwa einer großen Arbeitsmenge bei gleichzeitig begrenzten Ressourcen, wie mangelnden Erholungsmöglichkeiten, standen Pflegeberufe jedoch bislang eher selten im Rampenlicht. Daran änderte auch der sich über Jahre hinweg zuspitzende Personalengpass, der mit einer weiteren Arbeitsverdichtung einherging, wenig. Erst seit Beginn der Corona-Epidemie ist die Branche nun verstärkt in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt. Dies kann für die dort Beschäftigten eine Chance sein – vorausgesetzt, den wertschätzenden Worten folgen reale und spürbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Mögliche Ansatzpunkte gibt es viele. Dies zeigen unter anderem die im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ von fünf Arbeitsgruppen entwickelten Maßnahmen, zu deren Umsetzung sich die beteiligten Akteure verpflichtet haben. Sie reichen von personalpolitischen Maßnahmen, etwa der Schaffung von Anreizsystemen für Quereinsteiger, Strategien zur Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland sowie einer höheren Entlohnung bis hin zu Maßnahmen, die Pflegeeinrichtungen und -dienste ganz direkt bei ihrer Arbeit unterstützen sollen.

Auch die BAuA ist an der Umsetzung dieser Maßnahmen beteiligt. Aktuell prüft sie beispielsweise, inwieweit hinreichend gute branchenspezifische Instrumente zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze vorliegen und entwickelt diese, so erforderlich, weiter. Auf Basis dieser Ergebnisse informiert sie anschließend Einrichtungen der pflegerischen Praxis über spezifische

Angebote zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf kleineren Einrichtungen liegen.

Ausstellung „Heilen und Pflegen“

Darüber hinaus engagiert sich die BAuA mit ihrer DASA Arbeitswelt Ausstellung dafür, Anerkennung und Wertschätzung gegenüber beruflich Pflegenden zu fördern. Im Frühjahr 2021 soll die aufwändig aktualisierte Ausstellung „Heilen und Pflegen“ Einblicke in die anspruchsvolle Tätigkeit von Pflegenden in stationären und ambulanten Einrichtungen gewähren. Dabei wird auch das Thema Erholung (be)greifbar gemacht – und das aus gutem Grund, denn trotz bestehender gesetzlicher Vorgaben zu Mindestpausenzeiten berichten 54 Prozent aller Pflegekräfte in Krankenhäusern und etwa 40 Prozent der in der Altenpflege tätigen Pflegenden von häufigem Pausenausfall. Hinzu kommen Störungen und Unterbrechungen von Pausen. Damit sind nachweislich negative Konsequenzen für Gesundheit, Wohlbefinden und Leistung verbunden.

Um insbesondere Führungskräfte in der Pflege für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren, hat die BAuA parallel zur Aktualisierung der Ausstellungseinheit eine Handlungshilfe entwickelt, die zur Wiederöffnung erscheinen wird.

Handlungshilfen für die ambulante Pflege

Aber auch außerhalb der „Konzertierten Aktion Pflege“ steht die berufliche Pflege für die Bundesanstalt bei mehreren Aktivitäten im Fokus. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Ermittlung von Handlungswissen und -empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation. Obwohl der ambulante Sektor für die pflegerische Versorgung von großer

und weiter steigender Bedeutung ist, liegen bislang nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse zu den dortigen Arbeitsbedingungen vor. Daher nimmt die BAuA derzeit Gestaltungsschwerpunkte in der ambulanten Pflege verstärkt in den Blick. Sie bilden die Grundlage für spezifische Handlungshilfen, die für diesen Versorgungsbereich entwickelt werden sollen. Im Rahmen ihres Schwerpunktprogramms „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ untersucht die Bundesanstalt darüber hinaus, welche Gestaltungsoptionen sich aus dem Einsatz digitaler Technologien für die berufliche Pflege ergeben

(www.baua.de/Digitale-Arbeit).

Die vielen Aktivitäten rund um den Pflegesektor stimmen zunächst optimistisch. Wichtig ist nun aber, die Branche auch über die Dauer der Epidemie hinaus im Fokus zu behalten. Es gilt, den Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeiten bis zum regulären Renteneintritt zu ermöglichen. Hierfür bedarf es auch weiterhin eines zielgerichteten Zusammenwirkens jener Akteure, die Arbeitsbedingungen nachhaltig beeinflussen können. Wenn dies gelingt, wird das professionelle Sorgen für andere Menschen vielleicht auch für den Nachwuchs wieder eine attraktive berufliche Perspektive.



Dr. Marlen Melzer,
Fachgruppe
„Betriebliche Intervention
und Transfer“

Regeneriert arbeitet es sich gesünder und besser

Erholung von der Arbeit

■ Unsere tägliche Arbeit kostet Kraft und Energie, die regelmäßig durch ausreichende Erholung neu geschöpft werden müssen. Dass die Erholung von der Arbeit nicht jedem leichtfällt, zeigt eine Analyse der Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit: Danach berichten 14 Prozent der Befragten über deutliche Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu erholen. Dazu zählen Probleme, gedanklich von der Arbeit abzuschalten und am Feierabend zu entspannen, sowie arbeitsbedingte Schlafstörungen. Frauen und Männer sind hiervon ähnlich häufig betroffen. Dieses Ergebnis basiert auf repräsentativen Daten von über 4.000 Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Mini- und Midijobbern im Alter von 31 bis 60 Jahren.

Ob wir uns erfolgreich erholen können, hängt maßgeblich von bestimmten Bedingungen am Arbeitsplatz ab. Treiber für eine gestörte Erholung sind zum Beispiel ein hohes Arbeitspensum gepaart mit Zeitdruck, Konflikte am Arbeitsplatz oder hohe emotionale Anforderungen in der eigenen Tätigkeit.

Wer sich nicht erholt, ist weniger fit

Die Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit zeigt weiterhin,

dass Probleme, sich zu erholen, eng mit verschiedenen Aspekten der Gesundheit verbunden sind. So bewerten 24 Prozent der Beschäftigten mit Erholungsbeeinträchtigungen ihre eigene Gesundheit als weniger gut oder sogar schlecht. Bei den Beschäftigten ohne diese Probleme sind dies mit 8 Prozent deutlich weniger. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der Betrachtung von angegebenen Krankheitstagen innerhalb des vergangenen Jahres: Von den Beschäftigten mit Erholungsbeeinträchtigungen berichten anteilig mehr Personen über mehrwöchige Krankheitsphasen im Vergleich zu denjenigen, die keine Probleme haben, sich zu erholen. Schwierigkeiten bei der Erholung sind ebenfalls mit mentalen Problemen verbunden, die sich wiederum auf die eigene Leistungsfähigkeit auswirken können: Personen mit Erholungsbeeinträchtigungen berichten häufiger aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme weniger geschafft zu haben als gewollt und weniger sorgfältige Arbeit geleistet zu haben, im Gegensatz zu Personen, die sich erholen können. Auch das Sozialleben bleibt bei die-

Auch Spaziergänge in der Natur helfen beim Abschalten und sind erholsam.

sen Beschäftigten nicht verschont: 20 Prozent der Befragten mit Erholungsbeeinträchtigungen hatten aufgrund gesundheitlicher oder seelischer Probleme im letzten Monat weniger Kontakt zu Freunden, Bekannten oder Verwandten. Hiervon sind mit 4 Prozent deutlich weniger Personen in der Gruppe ohne Schwierigkeiten bei der Erholung betroffen.

Probleme mit der Erholung als Warnsignal

Die Zahlen zeigen, dass Erholungsbeeinträchtigungen eine nützliche Informationsquelle für weitere gesundheits- und funktionsbezogene Einschränkungen sein können. Aus präventiver Sicht sollten daher Schwierigkeiten bei der Erholung als Anlass genutzt werden, entsprechende Interventionen in die Wege zu leiten. Diese können unterschiedlicher Natur sein. Zunächst kann die Erholungsfähigkeit selbst auf der Verhaltensebene gefördert werden. Ein Beispiel hierfür sind Stressbewältigungs- oder Achtsamkeitstrainings, in denen erholungsförderliche Verhaltensweisen für den Lebensalltag vermittelt und eingeübt werden. Um die Erholungsfähigkeit von Beschäftigten jedoch nachhaltig zu unterstützen, ist es zusätzlich wichtig, jene Faktoren am Arbeitsplatz zu identifizieren, die einer angemessenen Erholung entgegenstehen. Um diese zu ermitteln, sollte eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchgeführt werden. Diese sollte als Ausgangspunkt genutzt werden, um in einem nächsten Schritt die Arbeitsbedingungen gezielt zu verbessern, welche die Erholung beeinträchtigen.



Anika D. Schulz,
Fachgruppe „Mentale
Gesundheit und kognitive
Leistungsfähigkeit“

Psychische Erkrankungen im Betrieb früh erkennen Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sichern

■ Psychische Gesundheit und ■ psychische Erkrankungen sind Themen, mit denen Betriebe häufig konfrontiert sind. Daher gilt es, einen geeigneten Umgang damit zu finden. Die Ursachen für psychische Erkrankungen sind jedoch komplex und nicht immer auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Trotz betrieblicher Prävention werden sich daher auch künftig nicht alle psychischen Erkrankungen verhindern lassen. Dennoch gilt: Die psychische Gesundheit von Beschäftigten ist nicht allein die Privatsache jedes Einzelnen – auch Arbeitgeber haben Möglichkeiten, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken. Der Arbeitsplatz bietet eine Vielzahl von Ansatzpunkten, sowohl gesunde als auch gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte mit entsprechenden Maßnahmen zu erreichen.

Psychische Gesundheit zum Thema machen

Psychische Erkrankungen sind in der Arbeitswelt noch immer ein Tabuthema. Beschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen fühlen sich zudem oft stigmatisiert und suchen erst spät Hilfe auf. Daher ist es wichtig, das Thema psychische Gesundheit im Betrieb zu adressieren und Tabuisierung, Ängste und Unsicherheiten zu überwinden.

Ein vorurteilsfreier und vertrauensvoller Umgang mit psychischen Erkrankungen im Betrieb ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass betriebliche Unterstützungsangebote von den Beschäftigten auch angenommen werden. Grundlage für betriebliche Angebote ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die Hinweise auf Handlungsbedarfe liefern kann. Es gibt vielfältige betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten, zum Beispiel:

- Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Früherkennung von und achtsamer Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen,
- Sensibilisierung von Führungskräften im Umgang mit psychischer Gesundheit,
- Sensibilisierung von Beschäftigten, um eigene Überlastung zu erkennen und Hilfe zu suchen,
- Ein professionell aufgestelltes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Betriebliche Früherkennung

Frühzeitiges Handeln im Falle von psychischer Überforderung und Überlastung kann dazu beitragen, Erkrankungen zu verhindern. Im Falle einer schon bestehenden psychischen Krise oder Erkrankung können zudem lange Zeiten von Arbeitsunfähigkeit vermieden und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten gesichert und gefördert werden. Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist dabei ein wichtiger Baustein der betrieblichen Früherkennung. Auch der Aufbau eines betriebsnahen Versorgungsnetzwerks ist ein weiterer Aspekt, um sowohl die betroffenen Beschäftigten als auch die betrieblichen Schlüsselakteure bei der Früherkennung und im Umgang mit psychischen Erkrankungen zu unterstützen. Hier können Betriebsärzte eine wichtige Rolle übernehmen und die Schnittstelle zwischen Betrieb und medizinischen Versorgungsangeboten gestalten. Werden Früherkennungsmaßnahmen in vorhandene betriebliche Gesundheitsstrukturen eingebettet, können sie erfolgreicher umgesetzt werden und besser mit Angeboten der Gesundheitsförderung sowie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement koordiniert werden.

Die „Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb“

Ein Beispiel für ein innovatives Versorgungsmodell ist die „Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb“ (PSIB). Die PSIB ist ein niederschwelliges betriebliches Angebot für Beschäftigte, die sich psychisch beeinträchtigt fühlen oder bereits psychisch erkrankt sind. Betriebsärzte oder Sozialberatungen können hierbei eine Koordinierungsfunktion übernehmen. Die Beratung erfolgt durch medizinische oder psychologische Psychotherapeuten, die eine Diagnostik durchführen und gegebenenfalls eine erste therapeutische Kurzintervention vornehmen. Bei Bedarf vermitteln sie den Beschäftigten dann an andere Beratungsstellen oder innerhalb des medizinischen Versorgungssystems weiter. Bisher ist eine solche Sprechstunde jedoch keine Regelleistung in der Sozialgesetzgebung und wird daher von den Betrieben selbst finanziert.

Die BAuA beteiligt sich derzeit als einer von acht Kooperationspartnern am vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „FRIAA – Frühe Intervention am Arbeitsplatz für psychisch belastete Beschäftigte“, in dem die Wirksamkeit einer solchen Sprechstunde untersucht wird.



Dr. Uta Wegewitz,
Fachgruppe
„Evidenzbasierte Arbeits-
medizin, Betriebliches
Gesundheitsmanagement“



Ralf Stegmann,
Fachgruppe
„Evidenzbasierte Arbeits-
medizin, Betriebliches
Gesundheitsmanagement“



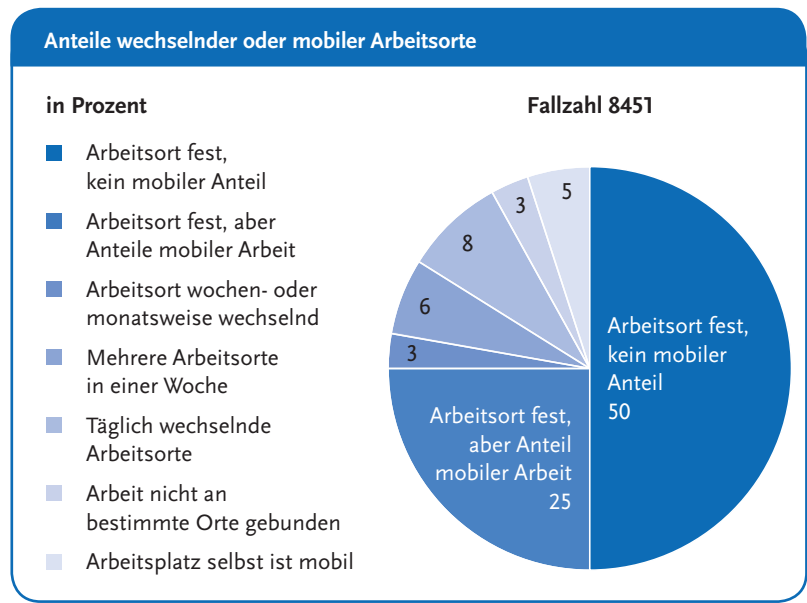
Arbeitszeitbefragung 2017 zu arbeitsbedingter Mobilität

Hohe Mobilität, schlechtere Work-Life-Balance

Der Fernpendler, die Übersetzerin im Homeoffice, die Handlungsreisende oder der Paketbote haben eines gemeinsam: Sie verbringen einen großen Teil ihrer arbeitsbezogenen Zeit nicht in ihrem Unternehmen. Der Bericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte“ nimmt die verschiedenen Aspekte arbeitsbezogener räumlicher Mobilität unter die Lupe. Dabei sind die untersuchten Formen der Mobilität mit zum Teil sehr unterschiedlichen Chancen und Risiken verbunden. Bei allen zeigt sich jedoch, dass sich bei hoher Mobilität die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem erschwert. Auf Datenbasis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 skizziert der Bericht die Verbreitung von den vier unterschiedlichen Mobilitätsformen „Pendeln“, „Telearbeit“, „Dienstreisen“ sowie „wechselnde und mobile Arbeitsorte“. Zudem betrachtet er potenziell beeinträchtigende und förderliche Arbeitsbedingungen, die damit einhergehen. Zusätzlich werden Zusammenhänge der Mobilitätsformen mit Aspekten von Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit beleuchtet. Zwar ist die Mobilität vieler Beschäf-

tigter derzeit stark eingeschränkt, gleichwohl ist davon auszugehen, dass Mobilität auch künftig wieder Bestandteil vieler Arbeitsplätze sein wird. Der Bericht liefert Ansatzpunkte für eine gute Gestaltung unterschiedlicher Mobilitätsformen. Rund 7 Prozent der Beschäftigten verbringen täglich mehr als zwei Stunden auf dem Weg zwischen ihrem Arbeitsplatz und ihrem Zuhause. 3 Prozent der Beschäftigten gehö-

ren zu den Wochenendpendelnden. Dienstreisen unternehmen 36 Prozent der Beschäftigten, 28 Prozent übernachten beruflich auswärts und für 25 Prozent gehört sogar beides zum Arbeitsalltag. Bei ebenfalls einem Viertel der Beschäftigten ist zudem Mobilität fester Bestandteil der Arbeitstätigkeit. Das heißt: Sie arbeiten hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten. Konkret bedeutet dies: 8 Prozent



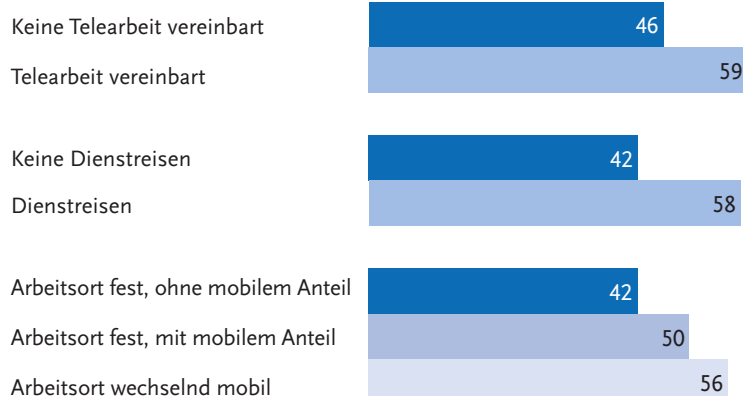
haben täglich mehrere Einsatzorte, zum Beispiel, weil am Tag mehrere Kunden aufgesucht werden, und weitere 6 Prozent haben innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte. 3 Prozent haben wochen- oder monatsweise wechselnde Arbeitsorte, etwa dann, wenn auf Montage gearbeitet wird. Weitere 3 Prozent sind nicht an bestimmte Orte gebunden, beispielsweise, wenn mit einem Laptop von vielen verschiedenen Orten gearbeitet wird. Bei 5 Prozent der Beschäftigten ist der Arbeitsplatz selbst mobil, da sie zum Beispiel Personen oder Güter befördern. Darüber hinaus weisen etwa 10 Prozent der Beschäftigten eine Kombination von mindestens zwei extremen Ausprägungen von Mobilität auf, wie zum Beispiel der Bauarbeiter auf Montage oder das fliegende Personal.

Wer mobil arbeitet, macht mehr Überstunden

Es ist durchgängig zu beobachten, dass Mobilität mit zeitlicher Entgrenzung einhergeht, die sich beispielsweise in sehr langen Arbeitszeiten, Überstunden, verkürzten Ruhezeiten oder ständiger Erreichbarkeit zeigt. Die untersuchten Mobilitätsformen weisen jedoch kein einheitliches Bild bezüglich anderer Aspekte psychischer Belastung auf. Eine höhere Arbeitsintensität lässt sich zum Beispiel bei der Arbeit von zuhause beobachten. Die Abwesenheit vom betrieblichen Arbeitsort kann außerdem zu einem geringeren Gemeinschaftsgefühl und geringerer sozialer Unterstützung bei der Arbeit führen. Gleichzeitig gehen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit einem hohen zeitlichen Handlungsspielraum einher. Eine genauere Betrachtung der Mobilitätsformen zeigt zudem, dass Beschäftigte mit wochen- oder monatsweise wechselnden Einsatzorten und Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, am häufigsten Termin- und Leistungsdruck erleben. Die am stärksten vertretenen Berufssegmente in diesen beiden Mobilitätsbedingungen sind Bau- und Ausbauberufe sowie Verkehrs- und

Anteile Beschäftigter, die mindestens 2 Überstunden pro Woche machen

in Prozent



Logistikberufe. Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, machen zudem häufiger und mehr Überstunden als Beschäftigte, deren Arbeitsort fest ist – vor allem, wenn dieser keine mobilen Anteile hat. Überstunden kommen am häufigsten bei Beschäftigten vor, die wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte haben.

Erholen und Abschalten

Vielfach entscheiden die beruflichen Tätigkeiten darüber, ob beziehungsweise inwiefern sich die verschiedenen Formen arbeitsbezogener Mobilität auf die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Bei vielen Mobilitätsformen wird die Zeit zur Erholung reduziert. Zum einen, weil die Art der Mobilität selbst Zeit beansprucht (zum Beispiel Pendeln oder Dienstreisen), zum anderen, weil häufig eine Ausdehnung der Arbeitszeit erfolgt, etwa durch Überstunden im Homeoffice. Insbesondere bei langen Pendelzeiten wird von einer schlechteren Erholung berichtet – hier wird Zeit beansprucht, die dann für Familie, soziale Kontakte und Freizeitaktivitäten, vor allem aber für Ruhe, Entspannung und Schlaf fehlt. In der Freizeit von der Arbeit abzuschalten gelingt allerdings bei allen Pendeldistanzen in etwa gleich gut. Das deutet darauf hin, dass Pendeln

unter Umständen eine gedankliche Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglicht, unabhängig von der Dauer. Bei Telearbeit ist es umgekehrt: Die Erholung wird nicht maßgeblich schlechter bewertet, aber das Abschalten fällt schwerer, auch, weil oft eine räumliche Trennung zwischen Privat- und Berufsleben fehlt. Insgesamt zeigen sich bei jeder hoch ausgeprägten Form von Mobilität Auswirkungen auf die Work-Life-Balance. Der Bericht liefert jedoch auch Ansatzpunkte, wie sich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben verbessern lassen.

Dr. Anne Wöhrmann und Dr. Anita Tisch

Info

„BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte“; Anne Marit Wöhrmann, Nils Backhaus, Anita Tisch, Alexandra Michel; Dortmund; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020; 233 Seiten; ISBN 978-3-88261-292-9; doi:10.21934/baua:bericht20200713. Den Bericht gibt es im PDF-Format unter www.baua.de/dok/8840504.

Chancen nutzen, Risiken minimieren

Gut im Homeoffice arbeiten



■ Während der Corona-Epidemie hat der Anteil Beschäftigter, die im Homeoffice arbeiten, stark zugenommen. Die von der BAuA und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beauftragte Befragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ zeigt zudem, dass viele Betriebe auch nach der Epidemie die Möglichkeiten von Homeoffice weiter nutzen oder ausbauen wollen. Denn sie sehen viele Vorteile wie mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Außerdem hoffen sie, dass sie diese Möglichkeit als Arbeitgeber attraktiver macht. Wie sieht eine gute Gestaltung von Homeoffice aus? Worauf müssen Beschäftigte und Arbeitgeber achten? Und: Welche Faktoren können die Arbeit von zuhause positiv oder negativ beeinflussen?

Im Homeoffice zu arbeiten, bedeutet für viele Beschäftigte einen Zugewinn an Zeit und Flexibilität. Außerdem arbeiten viele Menschen zuhause konzentrierter, kreativer, motivierter und produktiver. Andere Beschäftigte können wiederum unter der sozialen Isolation im Homeoffice leiden. Viele Menschen arbeiten außerdem, auf sich allein gestellt, zu viel, vergessen Pausen zu machen oder schauen auch nach Feierabend noch einmal

in ihre E-Mails. Ein weiterer Nachteil kann die so genannte „Telepressure“ darstellen: Davon spricht man, wenn Menschen im Homeoffice das Gefühl haben, ständig beweisen zu müssen, dass sie auch aus der Ferne etwas leisten. Dieser Druck kann zu einem hohen Stresslevel führen und langfristig zum Beispiel Schlafstörungen oder Depressionen verursachen.

Das richtige Umfeld

Idealerweise sollte man sich bei der Heimarbeit einen festen Arbeitsbereich schaffen, möglichst in einem ruhigen Bereich. Um eine bessere Trennung von Privatleben und Arbeit zu ermöglichen, ist zudem ein eigenes Arbeitszimmer empfehlenswert. Die Positionierung des Schreibtisches sollte so erfolgen, dass der Bildschirm nicht direkt vor einem Fenster steht. Am besten ist die seitliche Positionierung des Bildschirms zum Lichteinfall durch ein Fenster. Optimal ist es zudem, wenn Schreibtisch und (Büro-)Stuhl höhenverstellbar sind. Ungeeignet ist grundsätzlich die Arbeit von Couch oder Bett aus. Der Laptop sollte außerdem nicht auf dem Schoß abgestellt werden. Zudem sollte der Arbeitgeber einen sicheren Zugang zum Firmennetzwerk sicherstellen.

Wenn Beschäftigte auf dem privaten Rechner arbeiten, sollte ein Virenschutzprogramm installiert sein.

Klare Strukturen schaffen

Am Anfang der Woche beziehungsweise am Anfang des Tages ist es empfehlenswert, einen klaren Zeitplan mit festen Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten aufzustellen. Auch Pausen sollten dabei fest eingeplant werden. Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten muss zudem darauf geachtet werden, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten: Die zusammenhängende Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen ist nur ein gesetzlicher Mindeststandard. Jedoch reicht er vielen nicht aus, um genügend Zeit für Schlaf sowie Aktivitäten in Freizeit und sozialem Bereich zu haben. Vermieden werden sollte Arbeit am späten Abend oder nachts und am Wochenende. Auch eine permanente Erreichbarkeit gilt es zu vermeiden. Denn eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit ist vielen wichtig für die Erholung und Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit. Dazu sollten die Geräte nach der Arbeitszeit ausgeschaltet werden.

Um die persönlichen Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen aufrechtzuerhalten, sollte auch auf verschiedene Medien zurückgegriffen werden: Telefon-, Videokonferenzen und Chats können dabei E-Mails ergänzen. Durch die Stimme ist man für Kollegen und Vorgesetzte zudem präsenter, durch Videokonferenzen können zusätzlich noch Mimik und Gestik wahrgenommen werden. Es sollte außerdem ein regelmäßiger Austausch mit der Führungskraft, sowohl zu inhaltlichen und fachlichen Themen aber auch möglicherweise zu persönlichen Herausforderungen, wie etwa Betreuungsempfängen, stattfinden. Damit Führung und Arbeiten auf Distanz funktioniert, sollten alle über die notwendigen Informationen verfügen. Klare und verbindliche Handlungsleitlinien geben Beschäftigten Handlungssicherheit und vermitteln Sicherheit und Verlässlichkeit.

Dr. Nils Backhaus

Kompakte Orientierungshilfe für Atemschutzmasken Konforme Kennzeichnung erkennen

■ Filtrierende Atemschutzmasken
■ sollen während der Corona-Epidemie in erster Linie die Beschäftigten im Gesundheitswesen vor Infektionen schützen. Doch auf dem Markt finden sich aktuell zum Teil falsch deklarierte, irreführend gekennzeichnete, nicht geprüfte oder nicht zertifizierte Produkte. Sie werden zwar als Schutzausrüstung verkauft, können jedoch nur einen verminderten oder sogar keinen Schutz bieten. Der jetzt von der BAuA veröffentlichte baua: Fokus „Hinweise zum Erkennen konformer Atemschutzmasken“ gibt Orientierungshilfe, um sichere Produkte zu identifizieren.

Auf dem Markt und in Unternehmen befindet sich Atemschutz sowohl in Form filtrierender Halbmasken oder Filtering Facepieces (FFP) als auch

als sogenannte Corona-Pandemie-Atemschutzmasken (CPA). Erste Anhaltspunkte für die Sicherheit liefert ihre korrekte Kennzeichnung. Dazu erläutert der baua: Fokus die gesetzlichen Regelungen und geht auf die erforderlichen Prüfungen und deren Nachweise ein. Dazu gibt er auch Hinweise, wer solche Nachweise vorlegen kann und muss. Eine Entscheidungshilfe erleichtert die Identifikation sicherer Produkte. Zudem erinnert der baua: Fokus auch die Händler an ihre Pflicht, nur sichere Verbraucherprodukte anzubieten.

Darauf sollte immer geachtet werden: Die Masken sollten eine korrekte Kennzeichnung tragen. So gehört bei europäischen konformen Masken/FFP-Masken zum CE-Zeichen immer auch die vierstellige Nummer einer



Prüfstelle. Ebenso dürfen sich keine Hinweise auf mehrere unterschiedliche Standards, wie beispielsweise CE und KN95 oder EN 149 und GB2626, auf der Maske befinden. Masken, die umetikettiert wurden, sollten ebenso wenig benutzt werden, wie Masken, die widersprüchliche Angaben auf Verpackung und Produkt enthalten. Den baua: Fokus „Hinweise zum Erkennen konformer Atemschutzmasken“ gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/8850730.

Jörg Feldmann

Beschäftigte im Einzelhandel für Lebensmittel und Drogeriewaren

Risiko für SARS-CoV-2-Infektionen abgeschätzt

■ Während der Corona-Epidemie
■ bleiben Lebensmittelgeschäfte und Drogeriemärkte geöffnet, um die Bevölkerung zu versorgen. Jedoch könnte häufiger Kundenkontakt das Infektionsrisiko für die dort Beschäftigten erhöhen. Die BAuA hat „Eine Risikoschätzung zur Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei Beschäftigten im Einzelhandel für Lebensmittel und Drogeriewaren“ veröffentlicht.

Mit epidemiologischen Daten, die außerhalb des Einzelhandels erhoben wurden, schätzten Fachleute der BAuA das Risiko einer SARS-CoV-2-Infektion für diese Beschäftigtengruppe. Dies ermöglicht eine erste Gefährdungsbeurteilung unter pandemischen Bedingungen, obwohl keine Daten zum Infektionsrisiko vor Ort vorliegen.

Das Infektionsrisiko der Beschäftigten hängt dabei vor allem vom Anteil aktuell infizierter Personen unter den Kunden ab. Zudem spielen Anzahl und Dauer der Kundenkontakte eine bedeutende Rolle. So haben Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel pro Arbeitstag durchschnittlich 84 und im Soft-Discounter 131 Kundenkontakte, die durchschnittlich jeweils zwei Minuten dauern. Unter diesen Bedingungen kommt es selbst bei Erkrankungshäufigkeiten, die bei COVID-19-Ausbrüchen gemessen wurden, nicht unweigerlich zu Hochrisikokontakten von mindestens 15 Minuten Dauer. Jedoch weisen die Autoren darauf hin, dass auch unabhängig von der Krankheitshäufigkeit hohe Infektionsrisiken entstehen können, beispielsweise durch enge räumliche Nähe zu infizierten Personen.

Umso wichtiger ist es, die verfügbaren Schutzmaßnahmen umzusetzen. Dazu gehören im Einzelhandel vor allem Abstandsregelungen, Mund-Nase-Bedeckungen bei Kunden und Beschäftigten, verbesserte Luft- und Oberflächenhygiene, Beschränkungen der Anzahl an Kunden im Geschäft und Schutzschilde im Kassenbereich. Die Kombination solcher Maßnahmen trägt wirksam dazu bei, das Risiko einer SARS-CoV-2-Infektion für Beschäftigte und Kunden im Einzelhandel für Lebensmittel und Drogeriewaren wirkungsvoll zu senken. Den baua: Fokus „Eine Risikoschätzung zur Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei Beschäftigten im Einzelhandel für Lebensmittel und Drogeriewaren“ gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/8847952.

Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise

Umfangreiche Maßnahmen gegen COVID-19

■ Knapp 90 Prozent der Betriebe in Deutschland wenden in der Corona-Krise unterschiedliche Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz an. Erstellt ein Betrieb spezielle Regelungen und setzt sie um, hat sich fast immer die Geschäftsführung (98 Prozent) beteiligt. Welche Maßnahmen ergriffen werden, hängt unter anderem von den spezifischen betrieblichen Bedingungen, der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig ab. Ein differenziertes Bild zu diesem Thema zeichnet der bau: Bericht kompakt „Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise“. Er beruht auf einer repräsentativen Betriebsbefragung von über 1.500 deutschen Betrieben im August 2020, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die BAuA gemeinsam durchgeführt haben.

Durch die Corona-Epidemie stehen die Betriebe aktuell vor der Herausforderung, ihre Beschäftigten vor COVID-19-Infektionen zu schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrecht zu erhalten. Mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel steht ihnen ein Instrument zur Verfügung, um Schutzmaßnahmen rechtssicher und professionell umzusetzen. Insgesamt wurden bei der IAB/BAuA-Befragung 14 betriebliche Schutzmaßnahmen ab-

gefragt, von denen die Betriebe durchschnittlich 8 umsetzten. 83 Prozent der befragten Betriebe trafen Maßnahmen, um den Mindestabstand von 1,5 Metern einzuhalten. Rund jeder dritte Betrieb baute Schutzscheiben ein, um Bereiche zu trennen. Jeder fünfte überprüfte seine Klima- und Lüftungsanlagen, wobei diese Frage für 60 Prozent der Betriebe nicht relevant war. Organisatorische Maßnahmen, um Kontakte der Beschäftigten untereinander zu verringern, trafen die Betriebe seltener, da hier die jeweiligen Tätigkeiten einen großen Einfluss haben. So hat etwa jeder dritte Betrieb seine Arbeits- und Pausenzeiten angepasst. Ein Viertel der befragten Betriebe gab an, in Folge der Corona-Krise Regelungen zur Telearbeit oder zum Homeoffice eingeführt oder erweitert zu haben.

Verbesserte Handhygiene

Mit 88 Prozent stehen an erster Stelle Maßnahmen, um die Handhygiene zu verbessern. Zudem haben 58 Prozent der Betriebe die Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räume und Arbeitsmittel verkürzt. Hohe Umsetzungswerte zeigen sich auch bei Maßnahmen, die auf allgemeine Verhaltensregeln abzielen, wie die Nies- und Husten-

etikette oder das Fernbleiben vom Arbeitsplatz bei erkältungsähnlichen Symptomen. Über 80 Prozent der befragten Betriebe geben an, entsprechende Verhaltensregeln eingeführt und die Beschäftigten darüber informiert zu haben. Darüber hinaus haben 29 Prozent der Betriebe Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte ergriffen und 22 Prozent Maßnahmen, die eine individuelle Belastung berücksichtigen, etwa durch erhöhte Arbeitsintensität. Ein Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt, dass Unternehmen bei der Auswahl ihrer Maßnahmen differenziert und tätigkeitsbezogen vorgehen. So nutzen beispielsweise Beschäftigte im Bereich „Information und Kommunikation“ mit 72 Prozent überdurchschnittlich oft Telearbeit und Homeoffice. In Bereichen mit vielen persönlichen Kontakten, beispielsweise „Gesundheit und Sozialwesen“ oder „Gastgewerbe; Kunst, Unterhaltung und Erholung“, setzen über 90 Prozent der Betriebe Mund-Nasen-Bedeckungen als Schutzmaßnahme am Arbeitsplatz ein.

„Es ist beeindruckend, was die Betriebe derzeit für den Arbeits- und Infektionsschutz leisten. Angesichts der aktuellen Situation kommt es darauf an, die Maßnahmen konsequent weiterzuführen und immer wieder sachgerecht anzupassen“, sagt Isabel Rothe, Präsidentin der BAuA. Die aktuelle Betriebsbefragung ist die zweite gemeinsame Befragung des IAB und der BAuA während der Corona-Epidemie. Weitere sind geplant. „Mit der regelmäßigen Befragung begleiten wir die Betriebe in der Krise. Dadurch können wir feststellen, wie sich die Herausforderungen und betrieblichen Maßnahmen im Lauf der Zeit verändern und wo möglicherweise Unterstützungsbedarf besteht“, erklärt Prof. Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB. Den bau: Bericht kompakt „Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise“ gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/dok/8847682.

Jörg Feldmann

Maßnahmen, um die Handhygiene zu verbessern, geben 88 Prozent der befragten Betriebe als Schutzmaßnahme gegen COVID-19-Infektionen an.



Preisträger des 13. Deutschen Gefahrstoffschutzpreises bekanntgegeben Konzepte gegen Krebs am Arbeitsplatz prämiert

Am 10. November 2020 wurden in Dortmund die Preisträger des 13. Deutschen Gefahrstoffschutzpreises bekanntgegeben. Den mit 10.000 Euro dotierten Preis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) teilen sich die URSA Chemie GmbH aus Montabaur und die Sterigenics Germany GmbH aus Wiesbaden für ihre technischen Lösungen zum sicheren Umgang mit krebserzeugenden Stoffen. Zudem erhielt die Initiative FeuerKrebs gUG aus Hamburg eine Belobigung in der Kategorie „Schulung“ für ihre Aktivitäten, um den Gesundheitsschutz von Feuerwehrleuten zu verbessern.

Alle zwei Jahre lobt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Deutschen Gefahrstoffschutzpreis aus, der von der BAuA begleitet wird. Die 13. Auflage stand unter dem Motto „STOP dem Krebs am Arbeitsplatz“. Eine Fachjury kürte unter den zahlreichen Bewerbungen gleich zwei technische Maßnahmen zu Preisträgern. Die URSA Chemie GmbH aus Montabaur entwickelte eine Anlage, mit der Chromsäurefässer kontaktfrei geöffnet, geleert und gereinigt werden können. Dazu werden die Fässer in einer Handschuhbox geöffnet, mit Hilfe einer Vakuumsauglanze die feste Chromsäure aus den Fässern direkt in den Produktionskessel gesaugt, das entleerte Fass gereinigt und schließlich wieder der Bedienperson zum Abtransport bereitgestellt. Dadurch wird sicher verhindert, dass krebserzeugende feste Chromsäure eingeatmet wird oder mit der Haut in Kontakt kommt. Zudem kann sie nicht in andere Produktionsbereiche verschleppt werden.

Die Sterigenics Germany GmbH aus Wiesbaden sterilisiert Waren mit Ethylenoxid. In den Nachentgasungsräumen dürfen sich Beschäftigte mit umluftunabhängigem Atemschutz nur solange aufhalten, wie es zur Durchführung notwendiger Arbeiten

erforderlich ist. Ein neu konzipierter Gabelstapler verbessert die Arbeitsbedingungen deutlich. Er hat eine gasdichte Fahrerkabine, die durch Pressluftflaschen mit Atemluft versorgt und in einem leichten Überdruck gehalten wird. Weitere technische Maßnahmen sorgen für die Sicherheit des Fahrpersonals.

Eine offizielle Belobigung erhielt die Initiative FeuerKrebs gUG aus Hamburg. Die gemeinnützige Gesellschaft ist eine Hilfsorganisation für Feuerwehrleute. Mit ihren Schulungen und Informationsmaterialien trägt sie dazu bei, Krebsrisiken durch Rauchgase bei Feuerwehrleuten zu

verringern. Durch zielgerichtete Sensibilisierung und Aufklärung leistet die Initiative einen wichtigen Beitrag zur Prävention.

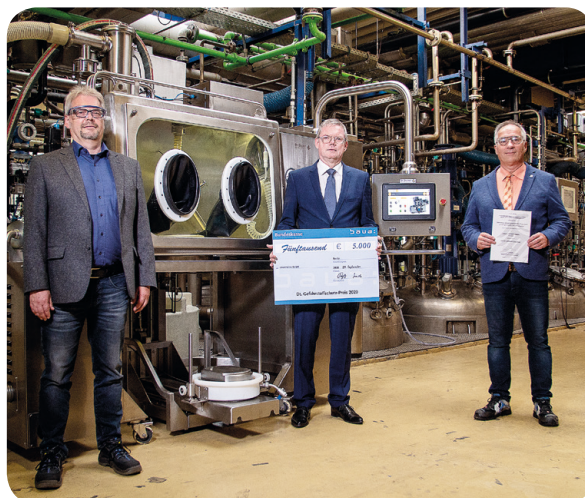
Da aufgrund der Corona-Epidemie ein Festakt zur Preisverleihung nicht möglich war, nahmen Vertreterinnen und Vertreter des BMAS und der BAuA die Auszeichnung der Preisträger im kleinen Rahmen vor Ort vor. Vertiefende Informationen zu den ausgezeichneten Lösungen, den Preisträgern sowie zum Gefahrstoffschutzpreis gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.gefahrstoffschutzpreis.de.

Jörg Feldmann

v.l.n.r.:
Preisträger:
Knut Alfs
und
Stefan Konopka
(Sterigenics
Germany GmbH),
Wiesbaden



v.l.n.r.:
Eric Raber
(Regionalvertriebs-
leiter, De Dietrich
Prozess Systems
GmbH in Mainz),
Rainer Bloedhorn-
Dausner
(Geschäftsführer
URSA-Chemie
GmbH),
Gebhard Linscheid
(URSA-Chemie
GmbH, Sicherheits-
fachkraft),
Montabaur



EU-OSHA Filmpreis 2020 in Lissabon Zwei deutsche Filme gewinnen

Der europäische Preis für den besten Dokumentar- oder Animationsfilm, der Menschen in einer sich verändernden Arbeitswelt zeigt, ging in diesem Jahr an zwei Filme aus Deutschland. Im Rahmen des internationalen Dokumentarfilmfestivals „doclisboa“ in Lissabon zeichnete die

europäische Arbeitsschutzagentur (EU-OSHA) die Filme „Regeln am Band bei hoher Geschwindigkeit“ und „Automotive“ aus. Die Bekanntgabe der Preisträger des Filmpreises „Gesunde Arbeitsplätze“ fand Ende Okto-

Szene einer Theaterprobe in „Regeln am Band bei hoher Geschwindigkeit“.



ber coronabedingt jedoch online statt. Der Film „Regeln am Band bei hoher Geschwindigkeit“ von Yulia Lokshina befasst sich mit den Arbeitsbedingungen von osteuropäischen Zeitarbeitnehmern in einem der größten Schlachthöfe Europas. Dieses Thema hat aktuell durch die Corona-Ausbrüche in eben jenem Schlachthof eine besondere Aufmerksamkeit erfahren. Der Film „Automotive“ von Jonas Heldt zeigt Lebensentwürfe von zwei Frauen, die sich in der Autoindustrie behaupten müssen und deren Arbeitsplätze früher oder später durch die Automatisierung wegfallen werden. Die EU-OSHA unterstützt auch im kommenden Jahr über die Focal Points die Durchführung von nicht-kommerziellen Filmabenden mit Podiumsdiskussion, um das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu diskutieren. Weitere Informationen gibt es auf der Website des Focal Points unter www.osha.de; mehr Informationen zum Filmpreis auf der Website <https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns/awards/hw-film-award>.

Nathalie Henke

Intelligente Möglichkeiten der Arbeitsschutzaufsicht Ein Blick in die Zukunft

Anfang November 2020 konnten sich die Teilnehmenden des virtuellen Workshops „The Future of Smart and Effective Labour Inspections“ einen Eindruck davon verschaffen, was für das strategische Vorgehen von Arbeitsschutzbehörden in Europa bereits heute Realität und was noch „Science Fiction“ ist. Zum Workshop eingeladen hatten die BAuA und das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, unterstützt von der EU-OSHA Foresight Digitalisation. Fachbeiträge aus Österreich, Frankreich und Dänemark erläuterten die Anforderungen und Lösungen für die Arbeitsschutzaufsicht in einer flexibili-

sierten und digitalisierten Arbeitswelt. Aus den internationalen Impulsen sollten Folgerungen für die Weiterentwicklung des Aufsichtshandelns in Deutschland abgeleitet werden.

Internationale Impulse

Andreas Schmid vom österreichischen Zentral-Arbeitsinspektorat berichtete über Erfahrungen zum risikoorientierten Beratungs- und Überwachungshandeln. Marc Malenfer vom französischen Institut INRS diskutierte, welche Folgerungen sich aus der Digitalisierung für die Identifizierung von Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ergeben. Wie maschinelles Ler-

nen und KI bei der Steuerung und Durchführung von Betriebsbesichtigungen eingesetzt werden können und deren Effizienz und Effektivität unterstützen, zeigte Kirsten Brink von der dänischen Working Environment Authority auf. Dietmar Elsler von der EU-OSHA machte auf aktuelle und geplante EU-OSHA-Projekte im Bereich „Supporting Compliance“ aufmerksam und erläuterte, welche Anknüpfungspunkte zum Aufsichtshandeln sich daraus ergeben. In der anschließenden Diskussion zeigte sich: Für eine smarte und effektive Arbeitsschutzaufsicht ist es entscheidend, dass Daten zu Sicherheit und Gesundheit auf Betriebsebene zur Verfügung stehen und man sie korrekt zuordnen kann. Außerdem muss das Aufsichtspersonal bei der Einführung digitaler Systeme beteiligt werden.

Sabine Sommer

Dritte GDA-Periode startet im Mai 2021

Rund 200.000 Betriebsbesichtigungen geplant

Das abgestimmte, gut koordinierte Vorgehen innerhalb der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist gerade jetzt in der Corona-Krise besonders wichtig, um die Betriebe zu unterstützen sowie die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich zu schützen. Zu diesem Zweck erließ Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den mit den Sozialpartnern abgestimmten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Er wurde durch die die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert, die durch branchenspezifische Informationen und Beratungsangebote ergänzt wird.

Die Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern im Rahmen der GDA hat sich in der Krise besonders bewährt. Die Epidemie hat zudem Handlungs- und Abstimmungsnotwendigkeiten aufgezeigt, die ohnehin in der kommenden dritten GDA-Periode im Fokus stehen sollen. Die Betriebsbefragung der BAuA und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Corona-Krise hat zudem gezeigt, dass die Betriebe in Deutschland die Herausforderungen der Krise annehmen und die Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz umsetzen. Dabei stützen sie sich auf die Informationsangebote der GDA-Träger.

Ziel:

Mehr Gefährdungsbeurteilungen

Das abgestimmte Vorgehen von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern soll in der dritten GDA-Periode im Vordergrund stehen, um das strategische Ziel „Arbeit sicher und gesund gestalten – Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung“ zu erreichen. Dabei wird inhaltlich ein besonderes Augenmerk auf die drei Schwerpunktthemen „Muskel-Skelett-Belastungen (MSB)“, „Psychische

Rund 200.000 Betriebsbesichtigungen sollen in der dritten GDA-Periode durchgeführt werden.



Belastungen“ und „Krebserzeugende Gefahrstoffe“ gelegt. Die operative Umsetzung der dritten GDA-Periode soll für alle Arbeits(programm)gruppen im Mai 2021 beginnen. Das hat die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) in ihrer letzten Sitzung beschlossen. Das abgestimmte Handeln soll zu einer größeren Anzahl von Betrieben mit angemessener Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzorganisation beitragen.

Systembewertungen in KMU im Fokus

In der dritten GDA-Periode sollen insgesamt rund 200.000 Betriebsbesichtigungen mit Systembewertung vornehmlich in KMU durchgeführt werden. Dies geschieht zu jeweils gleichen Teilen durch die beiden Trägergruppen – den Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und den Präventionsdiensten der Unfallversicherungsträger. Die Systembewertung berücksichtigt dabei die GDA-Leitlinien „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Die Auswahl von 150.000 Betrieben wird dabei auf der Grundlage abgestimmter, an Gefährdungen orientierter Kriterien erfolgen. Bei den restlichen 50.000 Besichtigungen, das heißt 25.000 Besichtigungen pro

Trägergruppe, soll eine gegebenenfalls geschichtete Stichprobe mit den Schichten „Betriebsgröße“ und „Wirtschaftsgruppe“ vorgenommen werden. Außerdem hat man sich in der NAK-Sitzung darauf geeinigt, die Qualifizierung des Aufsichtspersonals nach einem einheitlichen und abgestimmten Konzept vorzunehmen.

Dr. Ludger Michels

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 9071-2446

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

Verantwortlich: Christian Schipke

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

Autoren:

Dr. Nils Backhaus, Andrea Lohmann-Haislah,
Nathalie Henke, Dr. Gisa Junghanns, Dr. Marlen Melzer,
Dr. Ludger Michels, Monika Röttgen,
Apl. Prof. Dr. Martin Schütte, Anika D. Schulz,
Sabine Sommer, Ralf Stegmann, Dr. Uta Wegewitz,
Dr. Anne Wöhrmann, Dr. Anita Tisch

Titelbild: iStockphoto © Sviatlana Lazarenka
Bonifatius GmbH
Druck – Buch – Verlag
Karl-Schurz-Straße 26
D-33100 Paderborn

„buaa: 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 01/21 19.02.2021



Emotionale Momente und starke Charaktere aus den Industriebetrieben der DDR zeigt die Fotoausstellung „Gesichter der Arbeit“ in der DASA.



Gesichter der Arbeit

■ Rauchende Schloten, Menschen in Kittelschürze und Blaumann: Das ist die Ausstellung „Gesichter der Arbeit – Fotografien aus (Ost-)Berliner Industriebetrieben von Günter Krawutschke“, die nun in der DASA Arbeitswelt Ausstellung gezeigt wird. Vom 23. Oktober 2020 bis zum 28. März 2021 sind die Werke aus einer längst vergangenen Zeit in Dortmund zu sehen. Die Ausstellung stammt aus dem Deutschen Technikmuseum in Berlin.

Was in Berlins Arbeitsstätten los gewesen ist, lässt auch ans Ruhrgebiet in den 1970er und 1980er Jahren denken. Dadurch weckt die Fotoausstellung nicht zuletzt so manche Erinnerung an Orte, die auch hier längst nicht mehr existieren.

50 ausgewählte Aufnahmen vermitteln ungeschönte und teils intime Einblicke in diese verschwundene Welt. Sie dokumentieren emotionale Momente und starke Charaktere vor



dem nüchternen Hintergrund des harten Arbeitsalltags: Aufnahmen, die zu DDR-Zeiten zumeist nicht veröffentlicht werden konnten. Diese Welt kennt Günter Krawutschke wie kaum ein anderer. Seit 1965 arbeitet er als Bildreporter, vornehmlich beim Berliner Verlag. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit sind die Industriebetriebe im Ostteil der Stadt. So ist er oft in Fabriken wie dem Kabelwerk Oberspree (KWO), den Metallhütten- und Halbzeugwerke (BMHW) oder der VEB Elektrokohle Lichtenberg (EKL). Dabei interessieren ihn weniger die Produktionsabläufe oder Wirtschaftszahlen. Er ist fasziniert von den Menschen, die hier arbeiten. Neben offiziellen Presseterminen nimmt er sich die Zeit, diese Welt zu studieren und mit seiner Kamera einzufangen. Mit der politischen Wende 1989/90 folgt ein radikaler ökonomischer Umbruch. Heute sind in den Werkhallen, in denen er Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Jugendbrigaden fotografiert hat, oftmals Asiamärkte oder Luxuslofts.

Der Fotograf

Günter Krawutschke (geb. 1940 in Staßfurt, Sachsen-Anhalt) hatte als Fotograf für den Berliner Verlag Zugang zu fast allen Industriebetrieben

in Ostberlin. Krawutschke nutzte seine Aufenthalte in den Werken, um neben den offiziellen Auftragsbildern auch nicht gestellte Fotos vom Alltag der Menschen und ihren Arbeitsbedingungen vor Ort zu machen.

Die Bilder aus dem Deutschen Technikmuseum

Die Bilder der Ausstellung sind Teil eines umfassenden Fotoarchivs, das in den letzten beiden Jahrzehnten der DDR entstanden ist. Sie sind ein einzigartiges Dokument der Industriearbeiterschaft vor dem Fall der Mauer. Das Deutsche Technikmuseum erwarb 2018 einen großen Teil dieses fotografischen Werks mit über 17.000 Negativen und vielen Originalabzügen.

Monika Röttgen

Info

Zu sehen ist die Ausstellung bis zum 28. März 2021 zu den Öffnungszeiten der DASA Montag-Freitag 9 – 16 Uhr und Samstag-Sonntag 10 – 18 Uhr, Schließungen wegen der Epidemie ausgenommen. Bis zum 31. März 2021 ist der Eintritt frei.