baua:

Aktuell 4[21]

Interview mit Dr. Marlen Melzer

BAuA forscht für gute Arbeit in der Pflege

Die Expertise der Pflegenden einbeziehen

Pflegearbeit in der digitalenTransformation

Eine Ausstellung über Menschen, Daten und Kontrolle

Künstliche Intelligenz

Schwerpunkt: Pflege

Interview

BAuA forscht für gute Arbeit in der Pflege 2

Schwerpunkt

Pandemie verdeutlicht Handlungsbedarf 3

Physische und psychische Belastung von Pflegenden 4

Die richtige Strategie für den Pflegedienstplan 5

Pausen sind eine wichtige Ressource in der Pflege 6

Pflegespezifische Werte ermitteln und berücksichtigen 7

Pflegearbeit in der digitalen Transformation 9

Recht

Untersagungsverfügungen 10

Forschung

Die FlexAbility Trainings 11

Arbeitsschutz gewinnt durch Pandemie an Bedeutung 12

Pandemie erschwert die Arbeit an und mit Menschen 12

Intern • Extern

14. Deutscher Gefahrstoffschutzpreis ausgeschrieben 13

Neues aus der EU-OSHA 14

Mehr Wissenstransfer, bessere Vernetzung mit Hochschulen 15

DASA

Künstliche Intelligenz 16

BAuA forscht für gute Arbeit in der Pflege

Interview mit Dr. Marlen Melzer, Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“

baua Aktuell: Warum befasst sich die BAuA mit dem Thema Pflege?

Melzer: Die BAuA forscht zu vielfältigen Themen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen. Die berufliche Pflege bildet dabei einen Schwerpunkt – und das hat gute Gründe. Ein ganz wesentlicher ist die hohe gesellschaftliche Bedeutung pflegerischer Arbeit. Dies hat uns die Corona-Pandemie einmal mehr vor Augen geführt. Mit unseren Forschungsarbeiten möchten wir dazu beitragen, dass diese Arbeit sicher und menschengerecht gestaltet ist, damit die derzeit circa 1,7 Millionen Beschäftigten ihren Beruf möglichst lange, gesund und zufrieden ausüben können. Dabei sind für die Pflege die charakteristischen Ressourcen, also jene Arbeitsmerkmale, die positiv mit der Gesundheit Pflegender in Zusammenhang stehen, ein wichtiger Ansatzpunkt. Hierzu gehören zum Beispiel die Sinnhaftigkeit der Arbeit, der soziale Zusammenhalt im Team oder die Vielfalt der mit der Pflege verbundenen Teiltätigkeiten, die auch umfangreiches Fachwissen und flexible Problemlösungen erfordern. Diese Ressourcen gilt es, zu erhalten und zu stärken. Neben diesen positiven Arbeitsmerkmalen bringt Arbeit in der beruflichen Pflege aber auch hohe physische und psychische Anforderungen mit sich, wie es die Pandemie ebenfalls noch einmal verdeutlicht hat. Dazu gehören beispielsweise häufiges Heben schwerer Lasten, Schichtarbeit oder eine hohe Arbeitsintensität. Hier wollen wir mit unserer Forschung Verbesserungen anstoßen, auch damit Pflege für den Nachwuchs eine attraktive Tätigkeit ist. Unsere langjährige Expertise in Forschung und Transfer zu Sicherheit und Gesundheit in der Pflege kommt uns hier zugute.

baua Aktuell: Wie engagiert sich die BAuA?

Melzer: Die BAuA möchte zum einen mit aktuellen Forschungsaktivitäten die pflegerische Arbeit verbessern. Derzeit untersuchen wir beispielsweise die Belastungs- und Beanspruchungssituation in der ambulanten Pflege sowie das Pandemiemanagement im stationären Sektor. Damit schaffen wir wissenschaftliche Grundlagen für sachgerechtes Arbeitsschutzhandeln.
Zum anderen bereitet die BAuA Forschungsergebnisse adressatengerecht für Wissenschaft, Praxis, Politik und Öffentlichkeit auf. In diesem Jahr haben wir etwa eine Handlungshilfe zu guter Pausengestaltung in der Pflege publiziert. Zusätzlich bringen wir unsere Erkenntnisse auch in die Politikberatung, die Netzwerkarbeit und fachpolitische Diskussionsprozesse ein. So beteiligen wir uns zum Beispiel an Aktivitäten der Nationalen Präventionskonferenz und des Rates der Arbeitswelt, die auf eine Verbesserung der Arbeitssituation beruflich Pflegender zielen. Unser Engagement im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege ist hier ebenfalls zu nennen. Unser gesamtes Portfolio gibt es unter *www.baua.de/pflege.*

Foto: BAuA; Titelfoto: iStockphoto © Morsa Images

Arbeitsbedingungen beruflich Pflegender

Pandemie verdeutlicht Handlungsbedarf

Die berufliche Pflege hat mit Beginn der Pandemie besondere Beachtung erfahren. Ihre „Systemrelevanz“ wurde für weite Teile der Bevölkerung deutlich wahrnehmbar. Gleichzeitig hat die Pandemie den Blick auch auf suboptimale Arbeitsbedingungen in der Pflege gelenkt. Hierbei zeigt sich, dass zu bekannten physischen und psychischen Belastungsfaktoren neue hinzugekommen sind: Als zu Beginn der Pandemie adäquate persönliche Schutzausrüstung noch nicht flächendeckend verfügbar war, waren insbesondere Pflegende in Kliniken einem erhöhten Covid-19-Infektions- und Erkrankungsrisiko ausgesetzt. In Pflegeheimen stand das Personal vor der Herausforderung, Kontaktbeschränkungen durchsetzen und mit deren Folgen für die ihnen anvertrauten pflegebedürftigen Menschen umgehen zu müssen.

„Brennglaseffekt“ für bestehende Probleme

Die Covid-19-Pandemie hat die bereits vorher kritische Belastungssituation beruflich Pflegender verschärft und Defizite in der Arbeitsgestaltung verdeutlicht. Viele Beschäftigte erleben einen Anstieg der psychischen Belastung sowie Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit. Auch negative Auswirkungen auf die Versorgungsqualität sind bekannt.

Der damit verbundene Handlungsbedarf mit Blick auf die Sicherheit und Gesundheit beruflich Pflegender wird von verschiedenen Akteuren artikuliert. Dazu gehören unter anderem die Nationale Präventionskonferenz, der Rat der Arbeitswelt sowie die im Rahmen der Arbeitsgruppe „Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ kooperierenden Partner der Konzertierten Aktion Pflege.

Auch die BAuA sieht hier die Notwendigkeit zum Handeln und engagiert sich, wie der neue Schwerpunkt „Stärkung der Schnittstelle Infektionsschutz – Arbeitsschutz“ im Arbeits- und Forschungsprogramm für die Jahre 2022–2025 zeigt.

Beruflich Pflegende leisten täglich einen wesentlichen Beitrag zur Daseinsvorsorge.

Foto: iStockphoto © Hispanolistic

BAuA forscht zu Pandemiefolgen und Gestaltungsoptionen

Ein 2022 beginnendes Projekt fokussiert auf die Ermittlung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen des Pandemiemanagements in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Das Projekt hat das Ziel, auf Basis von Erfahrungen aus der aktuellen Pandemie sowie interdisziplinären Diskursen hilfreiche Strategien für den Umgang mit künftigen ähnlichen Situationen zu identifizieren.

Zu einem spezifischen Belastungsaspekt – der möglichen Stigmatisierung Pflegender aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit während der Pandemie – liegen schon jetzt Erkenntnisse vor, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Überblicksarbeit und einer Interviewstudie während der vergangenen Monate gewonnen werden konnten. Diese sind im BAuA-Projektblog „Corona und Stigmatisierung“ zu finden, der auch Einblicke in den zugrundeliegenden Forschungsprozess gewährt und Herausforderungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Pandemiezeiten verdeutlicht. Den Blog gibt es unter *www.baua.de/corona-stigma-blog*.

Darüber hinaus stellt die BAuA auf ihrer Website umfangreiche branchenübergreifende Informationen zum Umgang mit Covid-19 am Arbeitsplatz zur Verfügung, die auch für die berufliche Pflege hilfreich sein können. Dazu gehören Informationen unter anderem zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, FAQ zu Arbeitsschutz-Aspekten wie Desinfektion oder technischen Schutzmaßnahmen und eine Handlungshilfe zum infektionsschutzgerechten Lüften. Sie gibt es unter *www.baua.de/corona*.

Dr. Marlen Melzer,
Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“

Neue BAuA-Studie zu ambulanter Pflege

Physische und psychische Belastung von Pflegenden

Viele Menschen wollen im Alter so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung leben, auch wenn sie Pflege benötigen. Aktuell werden 3,3 Millionen Menschen in Deutschland zu Hause versorgt, Tendenz steigend. Dies sind beispielsweise ältere Menschen und Personen mit chronischen Erkrankungen. Der ambulanten Pflege kommt eine wachsende Bedeutung zu.

Die Arbeitszufriedenheit der Pflegekräfte wird insgesamt als hoch eingeschätzt, denn sie erfahren im Umgang mit den Pflegebedürftigen eine hohe Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit ihrer Tätigkeit. Sie arbeiten eigenverantwortlich und selbstbestimmt und können ihre Familie und ihren Beruf leichter koordinieren als das oft in der stationären Pflege möglich ist.

Ein „Spezialfall“ für den Arbeitsschutz

Allerdings sind ambulant Pflegende auch enormer physischer und psychischer Belastung ausgesetzt. Sie sind auf sich allein gestellt, auch während der häufigen Hebe- und Trageaufgaben. Beim Anlegen der Thrombosestrümpfe oder bei der Körperpflege müssen sie über einen längeren Zeitraum eine gebückte Haltung einnehmen. Das kann zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. Hinzu kommen belastende Faktoren wie Zeitdruck, oftmals damit einhergehende Auseinandersetzungen mit pflegenden Angehörigen und die anhaltende Konfrontation mit Leid und Sterben.

Zeitdruck ist nur einer der belastenden Faktoren in der ambulanten Pflege.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt die ambulante Pflege einen Spezialfall dar. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in kleinen und mittelgroßen Pflegediensten einen schwereren Stand. Hinzu kommt, dass Pflegekräfte beispielsweise mit Wohnungen in hohen Etagen ohne Aufzug, kleinen Bädern mit wenig Bewegungsmöglichkeit oder mit Stolperfallen zurechtkommen müssen. All dies kann sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken.

Laufendes Forschungsprojekt

Um dies genauer beschreiben zu können, hat die BAuA das Forschungsprojekt „Gute Arbeitsorganisation in der ambulanten Pflege. Ermittlung der Belastungs- und Beanspruchungssituation“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, wissenschaftliche Grundlagen für gute Arbeitsgestaltung in der ambulanten Pflege zu schaffen, für die Praxis aufzubereiten und in die Politikberatung einfließen zu lassen. Am Anfang stand eine systematische Projekt- und Literaturrecherche. Es folgten fünf Hospitationen, also Begleitungen von einzelnen Schichten in Pflegediensten. Dabei konnten viele Belastungssituationen identifiziert werden. Diese Beobachtungen fließen in die nächsten Arbeitspakete des Projektes ein, etwa in die systematischen Tätigkeitsbeobachtungen und schriftliche Befragungen. Am Ende sollen Stellschrauben beschrieben werden, an denen gedreht werden kann, um ambulante Pflegekräfte langfristig gesund zu erhalten.

Belastende Konflikte

Bei den Hospitationen fiel besonders die „thermische Belastung“ der Pflegenden auf. Ein Patient wurde geduscht. Die heiße und feuchte Luft machte der körperlich angestrengten Pflegenden mit FFP2-Maske stark zu schaffen. Anschließend ging es durch die kalte Außenluft zur nächsten Patientin, die gebadet wurde. Der ständige Wechsel zwischen einer heißen und feuchten sowie einer kalten Umgebung ist belastend und kann zu Herz-Kreislauf-Problemen führen.

Auch die verbalen Auseinandersetzungen mit Angehörigen sind oft belastend. Eine Pflegekraft erzählte: Egal wann sie zum Patienten kommt, ob etwas zu früh oder zehn Minuten zu spät, es ist immer die falsche Zeit. Zwar wissen alle Beteiligten, dass der Pflegedienst nur in einem Zeitfenster von rund 20 Minuten kommen kann, weil eine genauere Planung aufgrund tagesaktueller Umstände nicht möglich ist. Die Pflegekraft muss dennoch häufig den Ärger der Angehörigen aushalten.

Info

Gesprächsrunden im Februar

Für Gruppengespräche zur Diskussion der Belastungs- und Beanspruchungssituation ambulant arbeitender Pflegekräfte sucht die Fachgruppe noch Teilnehmende. Die Gesprächsrunden sollen am 11., 16. und 18. Februar 2022 zwischen 14:30 – 17:00 Uhr online stattfinden. Anmeldung oder Kontakt per E-Mail an *petersen.julia@baua.bund.de*.

Eine Übersicht über Forschungsprojekte der vergangenen zwanzig Jahre mit Fokus auf die Gesundheits- und Arbeitssituation ambulant Pflegender gibt es unter *www.baua.de/dok/8864742*.

***Julia Petersen**, Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“*

Fotos: BAuA, Uwe Völkner/Fox

Aktuelle gute Praxisbeispiele

Die richtige Strategie für den Pflegedienstplan

Eine attraktive und verlässliche Dienstplangestaltung, die Aspekte des Gesundheitsschutzes berücksichtigt, ist ein wichtiges Instrument, um in der Pflege ein hohes Maß an Zufriedenheit bei den Beschäftigten zu erreichen. Dies führt zu weniger Kündigungen und erleichtert auch den Wiedereinstieg in den Pflegeberuf. Dazu hat die BAuA in ihrem Internetangebot sowohl aktuelle Beispiele guter Praxis als auch ein neues Erklärvideo bereitgestellt. Planerinnen und Planer von Dienstplänen in Krankenhäusern sowie stationären oder ambulanten Altenpflegeeinrichtungen finden dort Handlungsempfehlungen, die praxistauglich und wissenschaftlich fundiert sind. Die Empfehlungen und weitere Informationen gibt es unter *www.baua.de/arbeitszeitgestaltung-pflege*.

Die Dienstplangestaltung ist in jedem Monat eine neue große Herausforderung, denn der Fachkräftemangel ist überall spürbar. Vorausschaubarkeit und Verlässlichkeit sind die zwei herausragenden Qualitätsmerkmale für eine attraktive Dienstplangestaltung. Ein gutes Ausfallmanagement ist eine zentrale Voraussetzung für einen verlässlichen Dienstplan. Arbeitszeitwünsche sollten aber möglichst nicht blind berücksichtigt werden, denn wenn Belastungsgrenzen nicht berücksichtigt werden, schadet dies der Gesundheit der Beschäftigten. Die Zahl der aufeinanderfolgenden Dienste im Tag- und Nachtdienst muss begrenzt werden, freie Tage sollten geblockt und regelmäßige freie Wochenenden eingeplant werden. Im Krankenhaus zeichnet sich ein Ausstieg aus der Dauernachtarbeit ab, bei den stationären Altenpflegeeinrichtungen ist es noch nicht soweit. Hier ist die Dauernachtwache nach wie vor fest verankert und wird zum Teil aber von Teilzeitkräften ausgeübt. In den Krankenhäusern werden bereits verschiedene Ansätze zur Optimierung der Dienstplangestaltung erprobt, umgesetzt und weiterentwickelt. In den stationären Altenpflegeeinrichtungen fehlt dafür oft das notwendige Planungs-Knowhow. Hier geben die Handlungsempfehlungen der BAuA eine Unterstützung, um Abhilfe zu schaffen.

Praxisbeispiele zeigen, wie es geht

Im Auftrag der BAuA wurden mehr als 350 Einrichtungen der stationären Alten- und Krankenpflege kontaktiert. In 19 Betrieben wurden Interviews zur Dienstplangestaltung geführt und Beispiele für eine gute Schichtplangestaltung in der ambulanten und stationären Pflege zusammengetragen. Die neun interessantesten Beispiele wurden nun zu einzelnen Faktenblättern aufbereitet. Sie enthalten die geballte Erfahrung mit der Dienstplangestaltung aus Krankenhäusern sowie aus ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen und zeigen, wieviele Spielräume sich mit einer klaren Strategie und einer guten Führung und Einbindung der Beschäftigten schaffen lassen.

Video fasst das Wesentliche zusammen

Ein Erklärvideo fasst die Fülle der praktischen Erfahrungen zusammen. Der Regeldienstplan sollte vorwärts rotierende Dienstfolgen, maximal drei Nachtschichten in Folge und möglichst geblockte freie Wochenenden enthalten. Die Regeldienste sollten individualisiert werden. Wichtig ist auch der Hinweis, jährlich pro Arbeitskraft bis zu 420 Stunden für Urlaub, Krankheit und Fortbildung einzuplanen. Das Video stellt außerdem kreative Lösungen für das Ausfallmanagement vor, wie etwa Stand-By- oder Joker-Dienste.

Ein Erklärvideo gibt Tipps für eine gesundheitsgerechte Schichtplangestaltung.

Hohe Anforderungen, wenig Ressourcen

Wie speziell die Belastungen durch die Dienstplangestaltung in der Pflege sind, das zeigt ein Faktenblatt der BAuA, das die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung 2019 in diesem Punkt zusammenfasst: Demnach arbeitet über die Hälfte der Beschäftigten in der Altenpflege (57 Prozent) und in der Krankenpflege (59 Prozent) regelmäßig zu atypischen Zeiten vor 7 Uhr oder nach 19 Uhr. In anderen Berufen beträgt die Quote nur 19 Prozent. Zudem ist in den Pflegeberufen die Arbeit an Wochenenden 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 nur bei 6 Prozent.

***Dr. Anita Tisch**,*
Fachgruppe „Arbeitszeit und Organisation“

***Frank Brenscheidt**,*
Fachgruppe „Arbeitszeit und Organisation“

Fotos: BAuA, Videostill: bjkdwllaekljkl

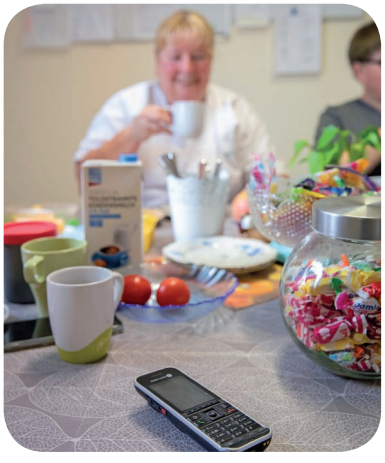
Beanspruchungsfolgen entgegenwirken

Pausen sind eine wichtige Ressource in der Pflege

Arbeitspausen sind Unterbrechungen der Arbeitsschicht zum Zweck der Erholung. Sie sollen einem zu starken Anstieg körperlicher und psychischer Ermüdungssymptome vorbeugen. In Pausen werden Belastungen verringert und dadurch beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen abgebaut. Man isst und trinkt, erledigt private Angelegenheiten und es kommt zu sozialem Austausch innerhalb von Arbeitsgruppen. Pausen gliedern die Gesamtarbeitszeit in kürzere Phasen. Das motiviert. In Deutschland ist die Gewährung von Arbeitspausen laut Arbeitszeitgesetz (§ 4 Ruhepausen) verpflichtend.

Pausen in der Kranken- und Altenpflege

Bei etwa jeder zweiten bis dritten deutschen Pflegekraft gibt es Mängel bei der Einhaltung gesetzlicher Pausenstandards. Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigen, dass 54 Prozent der Kranken- und 46 Prozent der Altenpflegekräfte den häufigen Ausfall von Ruhepausen (andere Berufe: 29 Prozent) beklagen. 16 Prozent der Kranken- und 34 Prozent der Altenpflegekräfte berichten von einer regelmäßigen Gesamtpausendauer von unter 30 Minuten (andere Berufe: 8 Prozent). 54 Prozent der Kranken- und 46 Prozent der Altenpflegekräfte kennen häufige Unterbrechungen oder Verkürzungen ihrer Pausen (andere Berufe: 16 Prozent).



Häufig steht das Telefon auch während der Pause nicht still.

Folgen schlecht gestalteter Pausen in der Pflege

Zahlreiche Studien zeigen, dass eine mangelhafte Pausenorganisation gravierende Folgen für die Gesundheit und Arbeitssicherheit von Pflegekräften hat und sowohl die Pflegequalität als auch die Arbeitsorganisationbeeinträchtigt. Pflegekräfte, deren Ruhepausen häufig ausfallen, berichten von mehr Muskel-Skelett-Beschwerden und mehr psychosomatischen Beschwerden als Pflegekräfte, die regelmäßig Pausen machen. Sie kommen deshalb auch häufiger krank zur Arbeit. Eine Kürzung der Pausenzeit um zehn Minuten erhöht das Risiko für Pflegefehler um zehn Prozent. Wer keine Pausen macht, erhöht die Risiken für die Patientensicherheit, etwa durch Medikationsfehler oder Stürze von Patienten. Zudem ist inzwischen gut belegt, dass häufigere Pausenstörungen die organisationale Wechselabsicht der Pflegekräfte erhöhen. Hingegen erzeugen Kurzpausen trotz einer kürzeren Arbeitszeit einen qualitativen und quantitativen Leistungsgewinn und verbessern das körperliche und psychische Wohlbefinden.

Aus Sicht der Forschung ist klar: Wenn der Arbeitspause als wichtiger Ressource mehr Augenmerk geschenkt wird, schlägt sich dies nicht nur in einer Verbesserung der Gesundheit und Arbeitssicherheit von Pflegekräften nieder, sondern auch Patienten und Pflegeeinrichtungen profitieren davon. Daher sollten Pflegeeinrichtungen Verbesserungspotenziale rasch ausschöpfen.

Info

Pausen in der Pflege gut gestalten

Die aktuelle Handlungshilfe baua: Praxis „Pausen in der Pflege gut gestalten“, informiert Pflegeeinrichtungen und Pflegekräfte mit zahlreichen Praxisbeispielen, wie es trotz hoher Arbeitsbelastung gelingen kann, die Pausen im Pflegealltag erholsam zu gestalten. Zunächst sollte mit dem Pausencheckverfahren der Ist-Stand der Pausenorganisation anhand von 23 Gestaltungsmerkmalen analysiert und bewertet werden. Die Ergebnisse liefern wichtige Impulse zur Optimierung, etwa zu zeitlichen Aspekten der Pausengestaltung, Empfehlungen zur Gestaltung von Pausentätigkeiten und Pausenorten sowie wichtigen betrieblichen Faktoren bei der Pausenorganisation. Auch Themen wie die Stärkung der Selbstfürsorge, Möglichkeiten zur Stärkung des Abschaltens von der Arbeit und zur Förderung von Bewegung und Entspannung in der Freizeit sowie die Entwicklung von Erholungsroutinen werden genauer unter die Lupe genommen. Die BAuA-Broschüre „Pausen in der Pflege gut gestalten“ ist aktuell in der 2. Auflage erschienen und kann heruntergeladen oder in gedruckter Form bestellt werden unter *www.baua.de/dok/8840000.*

***Dr. Johannes Wendsche**, Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“*

Fotos: BAuA, Uwe Völkner / Fotoagentur FOX, Lindlar

Forschung zu pflegeethischen Fragen

Pflegespezifische Werte ermitteln und berücksichtigen

Pflegende kommen regelmäßig in Situationen, in denen die Frage „Was soll ich tun?“ nicht eindeutig zu beantworten ist. Zum Beispiel, wenn Pflegebedürftige fachlich notwendige pflegerische Maßnahmen, wie die regelmäßige Lagerung zur Vermeidung von Druckstellen (Dekubitus) ablehnen oder wenn zeitliche Ressourcen zwischen verschiedenen Pflegebedürftigen aufgeteilt werden müssen. Die pflegerische Praxis ist eng mit ethischen Fragen verbunden – auch wenn diese nicht immer als solche erkannt bzw. benannt werden.

Eine praktische Orientierungshilfe für ethische Entscheidungssituationen bietet Pflegenden der internationale Ethikkodex für Pflegende (Code of Ethics for Nurses), der 1953 vom Weltbund der Krankenschwestern und Krankenpfleger (ICN – International Council of Nurses) verabschiedet und im Jahr 2021 aktualisiert wurde. Dieser Kodex definiert Leitlinien bezüglich Pflichten und Verantwortlichkeiten und setzt einen Rahmen für wichtige pflegespezifische Werte (siehe Abbildung). Werte bzw. damit verbundene Anforderungen (unter anderem Kompetenzen) unterscheiden sich je nach dem Kontext, in den Pflegekräfte eingebunden sind. Zu den hier wichtigen pflegespezifischen Werten zählen unter anderem „Gerechtigkeit“ und „Privatsphäre“, zu den Anforderungen „Urteilsvermögen“ und „Empathie“.

Viele Pflegebedürftige befinden sich in schwierigen Phasen oder existenziellen Krisen. Pflege als Beziehungsarbeit setzt damit ein besonders hohes Maß an Verantwortung für das Wohl des Gegenübers voraus – womit Aspekte wie Gerechtigkeit auch wichtige Merkmale der Arbeitsgestaltung sind.

Moralischer Stress

Können ethische und moralische Prinzipien – also in bestimmten Situationen als richtig erachtete Handlungsweisen – nicht adäquat berücksichtigt werden, kann dies bei Pflegenden zu „moralischem Stress“ führen. Wenn eine Pflegekraft etwa aufgrund der hohen Anzahl zu versorgender Patienten und Patientinnen keine Sterbebegleitung leisten kann und daher gegen ihre moralischen Überzeugungen handeln muss, entstehen möglicherweise Gewissenskonflikte. Aber auch Unsicherheit darüber, welche die ethisch richtige Handlung ist, kann zu moralischem Stress führen, etwa die Frage, wie mit aggressiven Verhaltensweisen Pflegebedürftiger umgegangen werden soll. Laut einem von der BAuA beauftragten Gutachten beträgt der Anteil Pflegender, die körperlichen oder verbalen Angriffen ausgesetzt sind, mehr als 50 Prozent. In solchen Krisensituationen, aber auch in alltäglichen Entscheidungsfindungen – etwa mit Blick auf die Frage, welche pflegerischen Maßnahmen individuell für eine Patientin oder einen Patienten sinnvoll sind – werden Pflegende mit moralischen Problemen konfrontiert. Dabei ist die Entstehung von moralischem Stress von vielfältigen Faktoren abhängig. Neben den persönlichen und berufsethischen Überzeugungen der Pflegenden spielen auch die Arbeitsbedingungen (zum Beispiel die Anzahl zu betreuender Patientinnen und Patienten) eine wichtige Rolle.

Weitreichende negative Folgen

Moralischer Stress kann weitreichende negative Folgen für die Pflegenden haben. So zeigen Untersuchungen, dass neben Reaktionen wie Ärger, Frustration oder Schuldgefühlen, auch körperliche Symptome wie Schlaflosigkeit, Migräne, Verdauungsstörungen oder körperliche Erschöpfung auftreten können. Daneben sind auch längerfristige Folgen wie Arbeitsunzufriedenheit, Depression, Burn-Out oder Berufsausstieg möglich. Die Bedrohung der eigenen moralischen Integrität – das heißt die Übereinstimmung der eigenen Handlungen mit dem persönlichen Wertesystem – unterscheidet moralischen Stress dabei von anderen Stressformen.

Moralischer Stress wirkt sich aber nicht nur auf die Pflegenden, sondern auch auf die Pflegequalität aus, also die Pflegebedürftigen sowie etwa

Pflegespezifische Werte und personelle Anforderungen gemäß des ICN Ethikkodex für Pflegefachpersonen

Grafik: BAuA

Pflege als Beziehungsarbeit setzt ein besonders hohes Maß an Verantwortung für das Wohl des Gegenübers voraus.

durch Fluktuation und mangelnde Patientenzufriedenheit auf die Organisation als Ganzes.

Das Phänomen des moralischen Stresses wurde bereits in verschiedenen pflegerischen Settings untersucht. Für die ambulante Pflege liegen jedoch noch keine Daten vor. Deshalb wird im Zusammenhang mit dem BAuA-Projekt „Gute Arbeitsorganisation in der ambulanten Pflege: Ermittlung der Belastungs- und Beanspruchungsindikatoren“ untersucht, welche Situationen hier zu moralischem Stress führen, in welchem Ausmaß Pflegende von moralischem Stress betroffen sind und welche Belastung für diese davon ausgeht. So können schließlich adäquate Möglichkeiten der Prävention oder des Umgangs erarbeitet werden, die einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Pflegenden haben können.

Werteorientierte Gestaltung digitaler Assistenzsysteme

Ein weiterer pflegeethischer Aspekt betrifft den Einsatz von digitalen Pflegetechnologien. Das Risiko, wesentliche ethische Prinzipien zu übersehen, die sich aus der Spezifität des „Arbeitsgegenstandes Mensch“ ergeben, besteht bereits unabhängig von Technik, kann durch diese aber verschärft werden. So sind zum Beispiel KI-basierte Systeme in der Lage, Aufgaben auszuführen, die „kognitive“ Funktionen wie Lernen und Problemlösungsprozesse erfordern. Damit geht eine Verantwortungsübergabe auf derartige Systeme einher. Das bleibt auch für die Werteorientierung der einsetzenden Einrichtungen und der Pflegenden selbst nicht folgenlos.

Pflege bleibt personenzentriert

Der oben erwähnte internationale Ethikkodex für Pflegende postuliert, dass Pflegefachkräfte beim Einsatz von KI-basierten Assistenzsystemen dafür sorgen sollen, „dass die Pflege personenzentriert bleibt und solche Geräte menschliche Beziehungen unterstützen und nicht ersetzen.“ Sollten durch den Einsatz von KI-basierten Systemen die individuellen Bedürfnisse von Pflegebedürftigen zunehmend durch die Systeme selbst erfasst und, darauf aufbauend, Informationsgrundlagen für die den Pflegeprozess betreffenden Entscheidungen durch Algorithmen bereitgestellt werden, wäre zu befürchten, dass die Pflegebedürftigen mit ihren Wünschen und Werten aus dem Blickfeld geraten. Systeme, die in moralisch-sensitiven Anwendungsbereichen eingesetzt werden, bedürfen dabei schon während der Entwicklung der Algorithmen einer ethischen Prüfung. Daher ist es wichtig, den Zusammenhang zu den Werten Pflegender und Pflegebedürftiger in verschiedenen Anwendungskontexten aufzuklären, um so Erkenntnisse zu gewinnen, die dabei helfen, auch die individuellen Werte derer, die mit den Anwendungen in Kontakt kommen, bei der Entwicklung beziehungsweise Gestaltung digitaler Pflegetechnologien zu berücksichtigen.

Berücksichtigung pflegespezifischer Werte

Pflegende sind häufig mit komplexen Entscheidungssituationen konfrontiert, die den Einbezug vielfältiger Perspektiven unter Berücksichtigung der jeweils gegebenen Situation erfordern. Berufliche Kodizes wie der ICN Ethikkodex bieten hier Orientierungspunkte für pflegerisches Handeln. Zugleich müssen die Grundsätze situationsspezifisch angepasst werden. Dabei lassen sich auch Wertekonflikte nicht ausschließen. Wichtig ist, dass diese angesprochen und im Arbeitskontext bearbeitet werden.

Der verstärkte Einsatz von KI-basierten Technologien in der Pflege bringt darüber hinaus weitere moralische Herausforderungen mit sich, mit denen Pflegende umgehen müssen. Damit der Einsatz der Systeme die Qualität der Beziehung zwischen Pflegenden und Pflegebedürftigen unterstützt und nicht gefährdet, ist unter anderem wichtig, Kenntnisse über die individuellen Werte der Menschen zu gewinnen, die mit den Anwendungen in Kontakt kommen.

***Larissa Schlicht**, (Foto) und Julia Petersen, Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“*

Fotos: BAuA, iStockphoto © FredFroese

Die Expertise der Pflegenden einbeziehen

Pflegearbeit in der digitalen Transformation

Die Digitalisierung der Pflege schafft einen Wachstumsmarkt, auf dem fortlaufend neue Lösungen angeboten werden. Die BAuA geht hier der Frage nach, welche Chancen und Risiken sich aus dem Einsatz digitaler Technologien für die Arbeit in der professionellen Pflege ergeben und wie deren Auswahl und Implementierung im Sinne der Pflegenden erfolgen kann.

Chancen und Risiken

Grundsätzlich sind digitale Technologien eine Chance, wenn sie zu Verbesserungen in der Pflegearbeit beitragen. Sensorsysteme unterstützen beispielsweise die Arbeit von Nachtwachen auf Demenz- oder Psychiatriestationen und Exoskelette könnten das Umlagern Pflegebedürftiger erleichtern. Der Einsatz digitaler Lösungen muss aber gut überlegt, vorbereitet und systematisch angegangen werden. Denn neben den Chancen gibt es auch Risiken: Der Umgang mit digitalen Systemen will erlernt werden und im Arbeitsalltag müssen diese zuverlässig funktionieren. Ist letzteres nicht gegeben, kann digitaler Stress die Folge sein. Zudem zeigt die Forschung, dass digitale Systeme die Aufmerksamkeit Pflegender binden – dies kann zu Lasten der Interaktion mit den Pflegebedürftigen gehen und verringert den persönlichen Kontakt in der Pflegearbeit. Schließlich geben so manche Assistenzsysteme, wie zum Beispiel Datenbrillen, detaillierte Handlungsanweisungen vor. Das schmälert die Entscheidungsspielräume und damit unter Umständen auch die Kompetenzentwicklung Pflegender.

Digitalisierung ist kein Selbstzweck und keine Einbahnstraße

Auch in Zeiten der Digitalisierung bleibt es wichtig, die menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Fokus zu nehmen. Ein wichtiger Indikator dafür sind die Folgen des Technologieeinsatzes für die Anforderungen und Ressourcen in der Pflege. Hier müssen die Technologien zu spürbaren Verbesserungen führen.
Damit die Pflegenden die digitalen Tools nutzen, sollten sie schon bei deren Auswahl und erst recht bei der Implementierung einbezogen werden. Sie sind Expertinnen und Experten für die Schwierigkeiten und Verbesserungsmöglichkeiten in ihrem Arbeitsalltag und können gut einschätzen, welche Technologie auf welche Art und Weise eine Hilfe sein kann. Ein beteiligungsorientiertes Vorgehen fördert zudem die Akzeptanz und Verbundenheit mit der Entscheidung für eine digitale Technologie, schafft Vertrauen und gemeinsamen Wissenszuwachs.

Gutachten erkundet digitale Technologien in der Pflege

Um den Bereich der digitalen Technologien konkreter fassen und untersuchen zu können, hat die BAuA bei der Universität Osnabrück, Fachgebiet Pflegewissenschaft, ein Gutachten zur Recherche und Erarbeitung eines Überblicks zu digitalen Technologien in der Pflege in Auftrag gegeben. Für dieses Gutachten haben 30 Expertinnen und Experten, die in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen mit der Digitalisierung zu tun haben, mehr als 70 digitale Technologien für den Pflegebereich identifiziert. Hierzu gehören zum Beispiel:

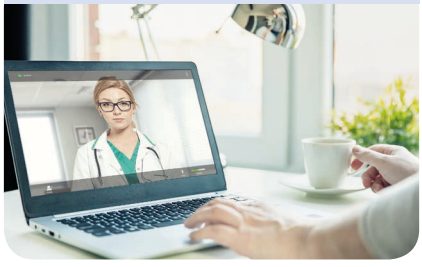
- Digitale Medikationspläne, Patientenakten oder Telematikinfrastruktur-Messenger, die die professionelle Zusammenarbeit im Pflegeteam unterstützen,
- Softwarelösungen für die Pflegeprozessplanung und -dokumentation oder die digitale Personal- und Tourenplanung, aber auch Transportroboter,
- Technologien, die die Pflegeprozesssteuerung und Verwaltung erleichtern,
- Systeme zur sensorgestützten Sturzprophylaxe oder intelligente Matratzen, die bei der körpernahen Pflege helfen,
- Wissensdatenbanken, digital unterstützte Pflegepuppen oder Datenbrillen für die Pflegeausbildung, die die Wissensweitergabe und den Wissenserwerb fördern wollen,
- Digitale Klangkissen und Therapietiere sowie Videosprechstunden, die in der Interaktion zwischen Pflegenden und Pflegebedürftigen unterstützen.

Eine Auswahl dieser Technologien wird im nächsten Schritt des Gutachtens vor dem Hintergrund pflegewissenschaftlicher Expertise beschrieben. Darüber hinaus werden zehn Praxisbeispiele erarbeitet werden. Die Ergebnisse werden Anfang 2022 vorliegen.

Info

Pflegeeinrichtungen gesucht

Pflegeeinrichtungen, die bereits digitale Technologien einsetzen und ein Praxisbeispiel beitragen möchten, sind herzlich eingeladen, sich bei der Autorin dieses Beitrags zu melden.



***Dr. Ulrike Rösler**,*
Leiterin der Fachgruppe „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“

Fotos: BAuA, iStockphoto © baloon111

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung gemäß § 19 Abs. 1 Marktüberwachungsgesetz - MüG i.V.m. § 8 MüG Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Artikel 16 Absatz 3 Buchstabe b, c, d und g der Verordnung (EU) 2019/1020 und § 8 MüG Absatz 2 Satz 3 (bis 15. Juli 2021 Veröffentlichung nach § 31 Abs. 1 des Produktsicherheitsgesetzes – ProdSG)

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag die nachfolgenden Untersagungsverfügungen. Diese werden durch die zuständigen Marktüberwachungsbehörden erlassen. Dies erfolgt in der Regel, wenn der Wirtschaftsakteur keine oder unzureichende freiwillige Korrekturmaßnahmen ergriffen hat. Die Untersagungsverfügungen beziehen sich ausschließlich auf die im Text eindeutig identifizierten und aufgeführten Produkte.
Der BAuA 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.

Quetschspielzeug, Knautschspielzeug, fluffy bear with LED Knautschbär mit LED
Produktkategorie: Spielzeuge
Produktbezeichnung: Quetschspielzeug, Knautschspielzeug, fluffy bear with LED, Knautschbär mit LED
Herstellername: IDEN Golßen GmbH
Markenname: Nicht bekannt
Modellbezeichnung: Seriennummer: 10200939
Losnummer EAN-Code: 4058411009392
Behörde: Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz, Abteilung 2, Gerhart-Hauptmann-Straße 3, 99734 Nordhausen
Aktenzeichen: D21 N1/001510621 13474/2121 (UV-Nr. 009/21)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/Iden Logistik Center GmbH, Ernst-Iden-Ring 1, 15938 Golßen/-
Adressat der Maßnahme: Iden Logistik Center GmbH, Geschäftsleitung, Ernst-Iden-Ring 1, 15938 Golßen

Knautschbär mit LED

Hauptmangel: Es besteht die Gefahr, dass sich die Schleife leicht, mit weniger als 10 N vom Bär ablöst. Kleine Kinder unter 36 Monaten könnten darüber hinaus diese Schleife beim Spielen verschlucken. Die Anforderungen der Zugprüfung nach DIN EN 71-1 Kap. 8.4 werden nicht erfüllt. Danach muss das zu prüfende Einzelteil (Schleife) eine Kraft von mindestens 90 N standhalten. Der Knautschbär mit LED ist unzulässig mit dem Piktogramm „Nicht für Kinder unter 36 Monaten geeignet“ gekennzeichnet.

Pentone Creations SA Kinderkostüm Chhildren‘s Halloween Costume: Hooded Robe and Mask, Dark Lord - Hooded Robe, Mask
Produktkategorie: Spielzeuge
Produktbezeichnung: Kinderkostüm Chhildren‘s Halloween Costume: Hooded Robe and Mask, Dark Lord -Hooded Robe, Mask, Hersteller-name: Pentone Creations SA
Markenname: Pentone Creations SA
Modellbezeichnung: Art.-Nr. 2549493 / Dark Lord
Losnummer EAN-Code:
Losnummer: Nicht bekannt,
Strichcode: 5430002106076
Behörde: Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz, Abteilung 2, Gerhart-Hauptmann-Straße 3, 99734 Nordhausen
Aktenzeichen: D21 N5/000710621 (UV-Nr. 011/21)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Pentone Creations SA, Avenue René Gobert 14/6, 1180 Uccle, Belgien/-/-
Adressat der Maßnahme: Action Deutschland GmbH, Schirmerstraße 76, 40211 Düsseldorf
Hauptmangel: Es besteht die Gefahr, dass eine Maske, die mit einer Flamme in Kontakt gerät, länger als 40 s brennt und der Ausbreitungsabstand von 70 mm überschritten wird, wodurch Verbrennungen im Gesicht verursacht werden können.
Die Anforderungen an die Entflammbarkeit gemäß Kapitel 4.2.4 DIN EN 71-2 Sicherheit von Spielzeug — Teil 2: Entflammbarkeit werden nicht erfüllt. Demnach darf die Brenndauer nicht länger als 2 s betragen und der Höchstabstand der Ausbreitung

Fotos: BAuA

zwischen dem oberen Rand des verbrannten Bereichs und dem Einwirkungspunkt der Flamme darf 70 mm nicht überschreiten.

Tesvor Saugroboter,
Robotic vacuum cleaner
Produktkategorie: Elektrogeräte und -zubehör,
Produktbezeichnung: Saugroboter, Robotic vacuum cleaner
Herstellername: Tesvor Europe GmbH, Markenname: Tesvor
Modellbezeichnung: S6
Losnummer EAN-Code: Nicht bekannt Behörde: Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Referat 411, Canisiusstr. 21, 55122 Mainz
Aktenzeichen: Nuer3-2 4426 621/00226/21 - 187289 (UV-Nr. 010/21)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/-/Tesvor Europe GmbH, Ludwigstraße 27B, 97070 Würzburg
Adressat der Maßnahme: Tesvor Europe GmbH, Ludwigstraße 27B, 97070 Würzburg
Hauptmangel: Dem Produkt liegt ein Stecker-Adapter bei, der den Nicht-EU-Stecker des Netzteils auf das europäische bzw. deutsche Steckdosensystem (Schuko-Steckdose) adaptiert. Der Stecker-Adapter mit Netzteil erfüllt nicht die sicherheitstechnischen Anforderungen nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 FuAG sowie die relevanten Normen für Stecker (in Deutschland: VDE 0620-2-1 und VDE 0620-101): Es ist möglich, nur einen einzelnen Pin oder die Pins nur teilweise zu stecken. Personen können den freien, unter gefährlicher Spannung stehenden Pin berühren und einen elektrischen Schlag erhalten. Zusätzlich sind die Pins am Schaft nicht isoliert, so dass Personen beim Stecken oder Ziehen des Steckers oder des Stecker-Adapters die unter gefährlicher Spannung stehenden Pins berühren und einen elektrischen Schlag erhalten können.

Orts- und zeitflexible Arbeit selbst steuern

Die FlexAbility Trainings

Orts- und zeitflexibles Arbeiten – wie beispielsweise bei der Arbeit von zuhause – kann Vorteile wie reduzierte Pendelzeiten mit sich bringen, birgt aber auch das Risiko erhöhter Belastungen wie die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen können dazu beitragen, orts- und zeitflexible Arbeit gesundheitsförderlich und effektiv zu gestalten. Die FlexAbility Trainings zielen darauf ab, individuelle und teambasierte Selbststeuerung zu fördern.
Sie sind darauf ausgerichtet, vier zentralen Herausforderungen bei der Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit zu begegnen: Arbeiten Berufstätige nicht im gewohnten betrieblichen Kontext kann es ihnen (1) schwerfallen, ihren Arbeitsalltag effektiv zu organisieren, (2) von der Arbeit abzuschalten, (3) bewusst Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu gestalten sowie sich (4) gut in Pausen und Freizeit zu erholen. Dies kann Wohlbefinden, Gesundheit und Arbeitsengagement beeinträchtigen.
Die FlexAility Trainings vermitteln Strategien, wie Berufstätige selbst und mit ihren Teams diesen Herausforderungen begegnen können. Insbesondere die Fähigkeit zur Selbststeuerung ist eine wesentliche Kompetenz bei der Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit. Dabei geht es nicht nur darum, dass Berufstätige den eigenen Arbeitsalltag selbst steuern, sondern auch um die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Sowohl der Einsatz individueller Selbststeuerungsstrategien als auch deren gezielter Einsatz im Team können dazu beitragen, die Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit zu meistern und die eigene Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten.

Das FlexAbility Online-Training

Das FlexAbility Online-Training für Einzelpersonen unterstützt Berufstätige darin, persönliche Selbststeuerungsstrategien zu entwickeln und diese in ihrem Berufsalltag während und nach der Arbeit einzusetzen. Dadurch können Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Gesundheit verbessert werden. In sechs wöchentlich zu bearbeitenden Online-Modulen werden Selbststeuerungsstrategien trainiert.

Der FlexAbility Team-Workshop

Im FlexAbility Team-Workshop tauschen sich Teams in einem moderierten Prozess zur aktuellen Gestaltung der Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit aus. Sie arbeiten lösungsorientiert an konkreten Themen, die sich an den vier zentralen Herausforderungen der Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit orientieren. Zudem erarbeiten sie partizipativ konkrete Absprachen und Regeln zur Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit im Team und mit der Führungskraft.
Der FlexAbility Team-Workshop besteht aus den vier Phasen „Vorbereitung und Reflexion“, der Durchführung des virtuellen „Team-Workshops“, einer zweiwöchigen „Umsetzungsphase“ sowie der abschließenden „Booster-Session“, in der die Umsetzung reflektiert und das weitere Vorgehen besprochen wird. Begleitet wird dieser Prozess von Online-Fragebögen, in denen die aktuelle Situation reflektiert werden kann.

Aktuelles

An den FlexAbility Online-Trainings haben bereits über 800 Berufstätige teilgenommen. Im Dezember 2021 starten die FlexAbility Team-Workshops mit der Möglichkeit, auch am Online-Training teilzunehmen. Interessierte Teams können sich anmelden unter:
www.baua-flexibelundgesund.de

apl. Prof. Dr. Alexandra Michel, Sarah Althammer, Dr. Anne Marit Wöhrmann

Aktuelle Betriebsbefragung zeigt Engagement in Unternehmen auf

Arbeitsschutz gewinnt durch Pandemie an Bedeutung

Durch die Corona-Pandemie hat der betriebliche Arbeitsschutz in vielen Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Dies ist eine Erkenntnis aus einer Umfrage unter knapp 2.000 Betrieben im August 2021, deren Ergebnisse nun im baua: Bericht kompakt „Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe“ nachzulesen sind.

Auch nach eineinhalb Jahren der Pandemie spielen insbesondere personenbezogene Maßnahmen zum Infektionsschutz in den Betrieben eine große Rolle. So bleiben das Bereitstellen von Masken (88 Prozent) und das Fernbleiben vom Arbeitsplatz bei Erkältungssymptomen (83 Prozent) ähnlich wie bei einer früheren Umfrage im Sommer 2020 die Maßnahmen, die am häufigsten gegen die Pandemie ergriffen wurden. Mehr als die Hälfte der Betriebe will diese Maßnahmen auch nach Beendigung der epidemischen Lage fortführen. Das gilt auch für räumliche Abtrennungen oder das Angebot von Telearbeit.

Besonders Großunternehmen beabsichtigen, künftig stärker in digitale Instrumente des Arbeitsschutzes zu investieren oder verstärkt Homeoffice und Telearbeit anzubieten. Die Einschätzungen zur Beibehaltung solcher technischen und organisatorischen Maßnahmen deuten darauf hin, dass sich die betriebliche Organisation sowie die Einstellung zum Arbeitsschutz verändert haben: Knapp zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie künftig den Arbeitsschutz bei betrieblichen Entscheidungen stärker berücksichtigen wollen, etwa drei Viertel wollen dabei die Beschäftigten stärker beteiligen und etwas mehr als die Hälfte hält die Qualifizierung der Unternehmensleitung beziehungsweise von Führungskräften bei Fragen des Arbeitsschutzes zukünftig für wichtig.

Den baua: Bericht kompakt „Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe“ gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter *www.baua.de/dok/8865298*.

Psychische Belastungen durch Corona

Pandemie erschwert die Arbeit an und mit Menschen

Zwei von drei Betrieben geben an, dass sich während der Corona-Pandemie die Arbeit mit Kunden oder anderen betriebsexternen Kontaktpersonen erschwert habe. In mehr als jedem vierten Betrieb kam es zu Überforderungen aufgrund eines erhöhten Arbeitsaufkommens. Mehr als 80 Prozent der Betriebe wiesen ihre Führungskräfte an, die pandemiebedingten Belastungen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies sind einige Ergebnisse einer Befragung aus dem Juni 2021 von knapp 2.000 Betrieben in Deutschland. Im baua: Bericht kompakt „Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie“ werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Die Arbeit an und mit Menschen fand in zwei Drittel der Betriebe (67 Prozent) unter erschwerten Bedingungen statt. In jedem dritten Betrieb waren auch Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion bei der Arbeit ein Thema. Ein erhöhtes Arbeitsaufkommen konstatierte mehr als jeder vierte Betrieb (28 Prozent), in knapp jedem fünften (18 Prozent) Betrieb kam es zu verlängerten Arbeitszeiten. Betriebe in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie im Handel berichteten überdurchschnittlich häufig von solchen Belastungen.

Rund jeder vierte Betrieb nahm die Corona-Pandemie zum Anlass, um sich verstärkt mit psychisch belastenden Arbeitssituationen der Beschäftigten zu befassen. Dazu wurden Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Beschäftigten abgeschlossen. Während kleine Betriebe häufig Dienstbesprechungen nutzten, wurden in großen Betrieben oft Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet. Etwa 80 Prozent der Betriebe wiesen ihre Führungskräfte an, pandemiebedingte Belastungen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Rund die Hälfte der Betriebe ermöglichte ihnen flexiblere Arbeitszeiten.

Oft war die Arbeit mit Kunden schwieriger.

Der baua: Bericht kompakt „Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie“ kann im Internetangebot der BAuA heruntergeladen werden unter *www.baua.de/dok/8865754*.

Jörg Feldmann

Foto: iStockphoto © LukaTDB

Noch bis zum 31. März 2022 bewerben

14. Deutscher Gefahrstoffschutzpreis ausgeschrieben

2022 stehen Stäube und Rauche im Fokus.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den 14. Deutschen Gefahrstoffschutzpreis ausgeschrieben. Bis zum 31. März 2022 können Einzelpersonen, Personengruppen, Firmen und Organisationen an dem mit insgesamt 10.000 Euro dotierten Wettbewerb teilnehmen. Unter dem Motto „STOP dem Krebs am Arbeitsplatz“ stehen dieses Mal krebserzeugende Stäube, einschließlich Fasern, und Rauche im Fokus. Nennungen für den Preis können bis Ende März 2022 formlos an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund erfolgen. Die Unterlagen sollten eine Charakterisierung des Teilnehmers, der Art der durchgeführten Maßnahmen und der erreichten beziehungsweise zu erwartenden Verbesserung sowie eine etwa einseitige Kurzfassung dieser Angaben enthalten. Die Preisverleihung wird im Herbst 2022 stattfinden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Krebserzeugende Stäube und Rauche

Gesucht werden insbesondere vorbildliche praktische Problemlösungen und Initiativen, die Beschäftigte vor krebserzeugenden Stäuben und Rauch schützen. Zu den möglichen Zielgruppen und Gefahrstoffen gehören beispielsweise Quarzstaub und Staub bei Bautätigkeiten im Baugewerbe und in der Recyclingwirtschaft, Zytostatika im Gesundheitsdienst, Mineralfasern oder Carbonfasern bei der Faserherstellung, Holzstaub bei der Holzverarbeitung oder Schweißrauch bei der Metallverarbeitung. Mit der Verleihung des Gefahrstoffschutzpreises möchte das BMAS im nächsten Jahr insbesondere jenen Ideen eine größere Öffentlichkeit geben, die dazu beitragen, Gefährdungen zu erkennen und zu vermeiden. Preiswürdig sind beispielhafte sicherheitstechnische, organisatorische und hygienische Lösungen zur Staub-, Faser- und Rauchminimierung am Arbeitsplatz, die Einführung oder Weiterentwicklung neuer, sicherer oder alternativer Arbeitsmittel oder Verfahren sowie vorbildliche Initiativen im Bereich der Schulung, Motivation und Mitarbeiterbeteiligung.

Hervorragende Lösungen – seit 1994

Der Deutsche Gefahrstoffschutzpreis honoriert seit mehr als 25 Jahren unter der Überschrift „Umgang mit Gefahrstoffen sicherer machen, Innovationen fördern“ vorbildliche und wegweisende Aktivitäten zum Schutz vor Gefahrstoffen. Beispiele guter Praxis aus den vergangenen Wettbewerben sowie weitere Informationen gibt es im Internetangebot der BAuA unter *www.gefahrstoffschutzpreis.de*.

Die Broschüre „Neue Ideen gesucht – hervorragende Lösungen gefunden“ dokumentiert die Themen und Gewinner der bisher erfolgten Ausschreibungen dieses Preises. Die Broschüre ist im Jahr 2021 in der 8. Auflage erschienen und kann im Bereich „baua: Praxis“ bei den Publikationen auf der Website der BAuA heruntergeladen werden.

Im Jahr 1994 war der erste Preis noch mit 10.000 DM dotiert und ging an die Berliner Verkehrsbetriebe für ihr vorbildliches Gesamtkonzept zum Gefahrstoffschutz. Der Preis wird im Abstand von zwei Jahren verliehen. In den Jahren 2006 und 2007 gab es keinen Gefahrstoffschutzpreis. Seit 2016 widmet sich der Preis in jedem Jahr einem speziellen Thema. Der 13. Gefahrstoffschutzpreis stand im Jahr 2020 schon einmal unter dem Motto „STOP dem Krebs am Arbeitsplatz“, doch ohne die aktuelle Schwerpunktsetzung auf Stäube und Rauche. Den Preis teilten sich damals die URSA Chemie GmbH aus Montabaur, und die Sterigenics Germany GmbH, Wiesbaden. URSA entwickelte eine Anlage, mit der Chromsäurefässer kontaktfrei geöffnet, geleert und gereinigt werden können. Sterigenics hat einen Gabelstapler mit gasdichter Fahrerkabine konzipiert, um Beschäftigte gegen Ethylenoxid-Belastung zu schützen. Zudem erhielt die FeuerKrebs gUG aus Hamburg eine Belobigung in der Kategorie „Schulung“ für ihre Aktivitäten, um den Gesundheitsschutz von Feuerwehrleuten zu verbessern.

Jörg Feldmann

Kontakt

Für weitere Informationen kann Judith kleine Balderhaar telefonisch angesprochen werden unter 0231 9071 2594 Vorschläge können auch per E-Mail geschickt werden an *gefahrstoffschutzpreis@baua.bund.de*.

Foto: BMAS

Neues aus der EU-OSHA

MSE-Kampagne – neuer Schwerpunkt: Diversity

Die aktuelle Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ zum Schwerpunkt „Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen“ (MSE) der Europäischen Arbeitsschutzagentur EU-OSHA hat seit Anfang November den Schwerpunkt Diversity. Denn Arbeitnehmer, die diskriminiert werden – darunter Frauen, Migrantinnen und Migranten und LGBTI-Personen – sind auch einem höheren Risiko von arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) ausgesetzt.

Der Schwerpunktbereich auf der Kampagnenwebsite bietet einige Materialien, um den Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen sicherzustellen. Fallstudien, Berichte, eine Präsentation sowie ein Informationsblatt – und vieles mehr – zeigen die besonderen Bedürfnisse dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf und geben Hinweise, wie diese Bedürfnisse bei der Beurteilung von Risiken für MSE und der Konzipierung von Präventionsmaßnahmen berücksichtigt werden können.

https://healthy-workplaces.eu/de/about-topic/priority-area/worker-diversity

Europäischer Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ 2021

Ende Oktober wurde im Rahmen des internationalen Dokumentarfilmfestivals „doclisboa“ in Lissabon wieder der „Healthy Workplaces Film Award“ der EU-OSHA vergeben. Der Preis ging in diesem Jahr an den Film „Yoon“ der portugiesischen Filmemacher Pedro Figueiredo Neto und Ricardo Falcão.

„Yoon“ zeigt den Senegalesen Mbaye auf einer seiner regelmäßigen Fahrten von Lissabon nach Dakar und zurück, den zwei Orten, die er als Heimat bezeichnet. Für eine Fahrt in seine senegalesische Heimat legt er ganz allein mehr als 4.000 Kilometer in seinem alten Auto zurück, das bis über das Dach vollgestopft mit Handelswaren ist. Während der Fahrt muss Mbaye eine Reihe von Herausforderungen bewältigen, um sicher anzukommen, und sich gleichzeitig in einem komplexen Netzwerk an Beziehungen behaupten.

Der Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ wird jährlich an den besten Dokumentarfilm vergeben, der arbeitsbezogene Themen abbildet. Ziel ist es, dass das Publikum mehr über Themen mit Bezug zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfährt und dazu angeregt wird, noch mehr wissen zu wollen. Der Gewinnerfilm soll europäische Bürgerinnen und Bürger dazu bringen, über solche Themen zu diskutieren, und Filmemacher inspirieren, mehr Filme über unterschiedliche Arbeitsumgebungen zu drehen.

Im Rahmen des Filmfestivals „doclisboa“ fand ein Sonderprogramm zum Thema Arbeit mit dem Titel „Body of Work“ statt. Gemeinsam mit der EU-OSHA wurde ein Runder Tisch veranstaltet, an dem einige der am Wettbewerb teilnehmenden Filmschaffenden zu einer Gesprächsrunde zusammenkamen. Sie tauschten sich über praktische Aspekte sowie darüber aus, welchen Einfluss unterschiedliche Kulturen und arbeitspolitische Strategien in Europa auf die Art und Weise des Filmemachens sowie auf das Leben der Filmschaffenden haben. *https://osha.europa.eu/de/campaigns-and-awards/awards/hw-film-award*

Im Film „Yoon“ pendelt der Senegalese Mbaye zwischen Lissabon und Dakar.

Das internationale Dokumentarfilmfestival „doclisboa“ fand Ende Oktober in Lissabon statt.

Erfahrungsaustausch und Filmscreening Hamburg

Mit Unterstützung der EU-OSHA und der Kfz-Innung Hamburg führte die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg am 10. November 2021 einen Online-Erfahrungsaustausch für Fachkräfte durch. Neben der Präsentation des neu publizierten Kfz-Hochvoltchecks wurde auch der 2020 EU-OSHA-preisgekrönte Film „Automotive“ in Ausschnitten gezeigt und mit den interessierten 33 Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. *www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft/2457626/veranstaltungen/*

Außerdem… Good Practice Award

Die Bewerbungsfrist für den Europäischen Wettbewerb für gute betriebliche Praxis (Good Practice Award) ist am 15. Oktober abgelaufen. Der Focal Point hat zusammen mit den Mitgliedern der nationalen Jury zwei Beispiele guter Praxis ausgewählt und nach Bilbao weitergeleitet. Die europäische Jury wählt in einem zweiten Schritt Anfang nächsten Jahres die zehn besten Beispiele aus den europäischen Einreichungen aus, die im November 2022 prämiert werden.

Matthias Holtmann und Nathalie Henke

Fotos: Pedro Figueiredo Neto und Ricardo Falcão, doclisboa

Wissenschaftsrat zieht positives Gesamtfazit

Forschung und Wissenstransfer strategisch weiterentwickelt

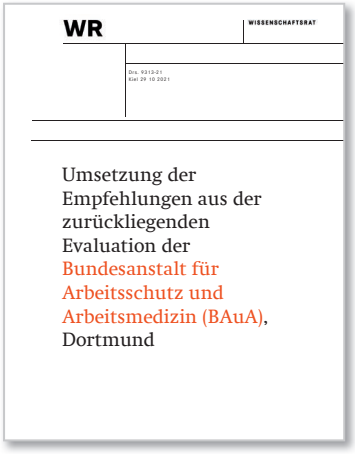
In seiner abschließenden Stellungnahme zur Evaluation der BAuA, die Ende Oktober 2021 veröffentlicht wurde, unterstrich der Wissenschaftsrat noch einmal die hohe Qualität der wissenschaftlichen Arbeit der BAuA. Insbesondere die weiterhin positive Entwicklung in den Bereichen Forschung und Wissenstransfer hob der Wissenschaftsrat hervor. BAuA-Präsidentin Isabel Rothe: „Ich freue mich sehr, dass der Wissenschaftsrat unsere gemeinsamen Anstrengungen für die fortlaufende Weiterentwicklung unseres Hauses und zur Umsetzung seiner Empfehlungen positiv wahrgenommen und gewürdigt hat. Dies ist ein wichtiger Beitrag für unsere starke Positionierung im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Im Jahr 2017 evaluierte der Wissenschaftsrat die BAuA im Auftrag des BMAS. Dabei ging es insbesondere darum, die Leistungen der BAuA im Bereich der Wissenschaft und der wissenschaftsbasierten Fachaufgaben zu bewerten sowie ihre strategische Bedeutung als Ressortforschungseinrichtung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzuordnen. In seiner Stellungnahme im April 2018 attestierte der Wissenschaftsrat der BAuA eine insgesamt hohe Qualität ihrer Arbeit in allen Aufgabenbereichen und bewertete sehr positiv die Stärkung von Forschung und Entwicklung im Aufgabenportfolio der BAuA. Zugleich enthielt die Stellungnahme Empfehlungen zur strukturellen und inhaltlichen Weiterentwicklung der BAuA und die Bitte, über deren Umsetzung nach drei Jahren erneut zu berichten.

Ein entsprechender Umsetzungsbericht wurde Anfang des Jahres 2021 an den Wissenschaftsrat übersandt. Im Rahmen seiner Herbstsitzung befasste sich der Rat mit dem Bericht und verabschiedete eine abschließende zweite Stellungnahme Darin zieht er ein durchweg positives Fazit: Die BAuA hat die Empfehlungen aufgegriffen und in wesentlichen Teilen erfolgreich umgesetzt.

In der Stellungnahme werden die intensivierte fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit und die stärkere Verzahnung der Aufgabenbereiche besonders hervorgehoben. Dadurch sei das Zusammenwirken von Forschung und Entwicklung sowie der wissenschaftsbasierten Fachaufgaben nun deutlich klarer zu erkennen. Die umfangreichen Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden als vorbildlich gekennzeichnet und die zunehmende wissenschaftliche Vernetzung mit Hochschulen begrüßt. Die Entwicklung einer Publikations- und Drittmittelstrategie sowie die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Wandel der Arbeitswelt durch die Einrichtung des Schwerpunkts „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ wurden ebenfalls ausdrücklich benannt. Sehr positiv hervorgehoben wird die Einrichtung des Forschungsdatenzentrums (FDZ-BAuA) für die wertvollen und umfangreichen Datensätze der BAuA.

Schließlich wurden auch die Entwicklungen im Bereich der wissenschaftsbasierten Dienstleistungen und des Wissenstransfers herausgestellt. Dies gilt etwa für die Bundesstelle für Chemikalien und ihre Aktivitäten zur Durchsetzung von Standards der Chemikaliensicherheit auch im außereuropäischen Raum sowie für das Engagement der BAuA im Themenfeld „neuartiger, sicherer und nachhaltiger Materialien“ auf nationaler und europäischer Ebene. Auch die Erfolge der DASA Arbeitsweltausstellung bei der Entwicklung digitaler Angebote wurden positiv kommentiert.


WR

WISSENSCHAFTSRAT

Drs. 9313-21
Köln 29.10.2021

Umsetzung der Empfehlungen aus der zurückliegenden Evaluation der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Die Stellungnahme des Wissenschaftsrats gibt es im Internet unter *www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9313-21.html*.

Jörg Michel

Foto: BAuA

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 9071-2577

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

Verantwortlich: Christian Schipke

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

Autoren:
Sarah Althammer, Frank Brenscheidt, Jochen Blume (Untersagungsverfügungen), Matthias Holtmann, Nathalie Henke, Dr. Marlen Melzer, apl. Prof. Dr. Alexandra Michel, Jörg Michel, Julia Petersen, Dr. Ulrike Rösler, Larissa Schlicht, Dr. Anita Tisch, Dr. Johannes Wendsche, Dr. Anne Marit Wöhrmann und Monika Röttgen (DASA)

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

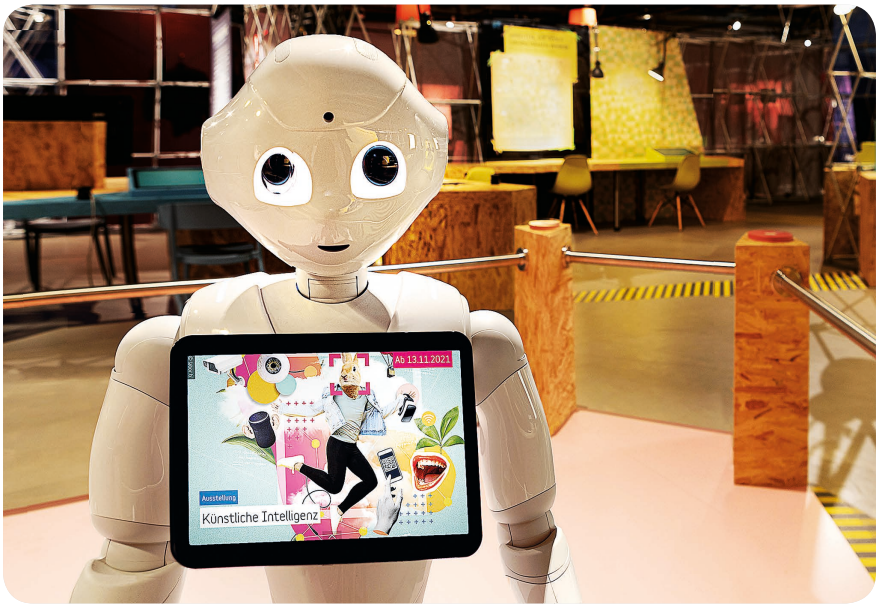
„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

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 01/22 18.02.2022



Spricht nicht immer und nicht mit jedem: Pepper zeigt die Grenzen der Roboter-Kommunikation auf.

Eine Ausstellung über Menschen, Daten und Kontrolle

Künstliche Intelligenz

Ist das vermeintliche Zauberwort „KI“ eine Lösung für den Pflegenotstand? In der neuen DASA-Ausstellung „Künstliche Intelligenz“ zeigt der Kommunikationsroboter Pepper freundlich, aber bestimmt, wo seine Grenzen liegen. Er kann weder Medikamente austeilen noch beim Waschen unterstützen. Dafür klimpert er mit seinen niedlichen Knopfaugen, reißt Witzchen und liest Märchen vor. Schnell wird klar: Er ist allenfalls ein etwas steifer Entertainer und ersetzt beileibe keine Pflegekraft aus Fleisch und Blut.

Fünf Themenbereiche

Chancen und Grenzen von intelligenten Anwendungen und lernenden Systemen zeigt die DASA Arbeitswelt Ausstellung bis zum 9. August 2022 in einer atmosphärisch gestalteten Raumabfolge in Dortmund auf. Fünf Themenbereiche ranken sich um vernetzte Computeranwendungen in Heim und Freizeit, bei der Arbeit oder in der Stadt und befassen sich mit der Bedeutung und den Konsequenzen daraus. Alltägliches wird im Diskurs mit den Besucherinnen und Besuchern hinterfragt: Betreten wir mit der KI das perfekte Paradies oder eine algorithmische Apokalypse?

In einem Medienmix aus Texten, Objekten, Medien und spielerischen Elementen dürfen sich die Ausstellungsgäste auf spannende und interaktiv präsentierte Informationen zu einem Zukunftstrend freuen, der längst in der Gegenwart angekommen ist. Alle Gäste sind eingeladen, in räumlich ganz unterschiedlich gestalteten Mini-Welten ins Thema einzusteigen.

Willkommen in einem komfortablen Zuhause, in dem Kühlschränke über unsere Essensvorlieben Bescheid wissen und Jalousien unsere Schlafrhythmen kennen. Wir treffen auf Gerätschaften, die längst zu Familienmitgliedern geworden sind und uns besser kennen als wir uns selbst. Weiter geht es in digitalen Wolken, die unsere Arbeitswelt bestimmen. Verlockend erscheinende Anwendungen machen einen tollen Job in der Medizin, wo abertausende Bildvergleiche zur korrekten Diagnose führen.

Feuerwehrleute könnten bald Kleidung tragen, die ihnen sagt, wie hoch ihr Blutdruck ist und intelligente Roboter kriechen Tag und Nacht ohne Rückenschäden durch Lagerhallen.

Die Rechnerleistungen in Fabriken und Büros übersteigen die menschlichen Speicherkapazitäten um Längen. Die neue Innenstadt entsorgt ihren Abfall intelligent oder regelt den Verkehr autonom. Bei all dem sammelt die Welt Daten in schier unerschöpflicher Menge. Information ist die neue Währung – und lädt nicht zuletzt zu Missbrauch ein. Wie wollen wir im Angesicht der selbstlernenden Technologie künftig leben? Und wird Pepper irgendwann in der Lage sein, komplexere Handlungen auszuführen?

Internationaler Austausch

Expertinnen und Experten unter anderem aus der BAuA haben das DASA-Team mit ihrem Know-how unterstützt. Um den internationalen Austausch und eine nachhaltige Museumspraxis zu fördern, ist diese Ausstellung Teil einer europäischen Kooperation zwischen dem Technischen Museum Wien, dem Tekniska museet Stockholm, dem Parque de las Ciencias in Granada und der DASA. Nach ihrer Premiere in Dortmund wird die KI-Ausstellung ab Herbst 2022 in diesen Häusern zu sehen sein.

Monika Röttgen

Info

DASA-Ausstellung „Künstliche Intelligenz“

Der Eintritt zur Ausstellung ist bis zum 31.03.2022 wegen der Corona-Beschränkungen frei.
Die Ausstellung wird in der DASA vom 13.11.2021 bis 9.8.2022 gezeigt. Zum Vernetzen gibt es folgende Hashtags: *#KI #Alliance-4Science #KünstlicheIntelligenz #AI #NotmyAI #DarkPatterns #Reclaimtherabbithole*
Sie können uns in den Sozialen Medien unter *@ dasa_dortmund* finden und markieren.

Foto: DASA, Hannes Woidich