baua:

Aktuell 2[15]

Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Systematisches Datenmonitoring schafft solide Faktenbasis

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Belastungsrisiko steigt im Wandel

Neue Herausforderungen

Digitalisierung der Arbeitswelt

Schwerpunkt: Arbeitsweltberichterstattung

Interview

Entscheidungshilfe für Politik und Wissenschaft 2

Schwerpunkt

Systematisches Datenmonitoring schafft solide Faktenbasis 3

Deutschland steht im europäischen Vergleich gut da 5

Belastungsrisiko steigt im Wandel 7

Der Faktor Arbeitszeit und die Gesundheit von Beschäftigten 8

Tabellen und Fakten für Praktiker 8

Enormer Zugewinn an Wissen zum betrieblichen Arbeitsschutz 9

Recht

Untersagungsverfügungen 10

Veranstaltungen

Termine 11

Standpunkt

Digitalisierung der Arbeitswelt 12

Intern • Extern

Europäischer Wettbewerb für gute praktische Lösungen 14

Vernetzter Einsatz für gesunde Arbeitsplätze 14

Tarifverträge im INQA-Monitor 15

DASA

Power Play. Mit Energie voran 16

Der DASA-Jugendkongress wird volljährig 16

Entscheidungshilfe für Politik und Wissenschaft

Interview mit Anke Siefer, Leiterin der Gruppe „Arbeitsweltberichterstattung, Grundsatzfragen Internationales“ in der BAuA

baua Aktuell: Warum gibt es eine Arbeitsweltberichterstattung?

Siefer: Wenn ich mich auf das Formale beschränken würde, könnte ich die Frage einfach mit einer gesetzlichen Verpflichtung beantworten. So steht in § 25 des SGB VII, dass die Bundesregierung dem deutschen Bundestag und dem Bundesrat alljährlich einen statistischen Bericht über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erstatten hat. Als Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist die BAuA prädestiniert, diese Aufgabe durchzuführen. Der jährliche Bericht, der früher Unfallverhütungsbericht genannt wurde, schafft fachliche Grundlagen für die politische Entscheidungsfindung. Darüber hinaus ist der Bericht eine wichtige Informationsquelle nicht nur für die Politik, sondern auch für die Fachöffentlichkeit, die Arbeitswissenschaft und sonstige Forschung. Auf Grundlage des statistischen Materials lassen sich einerseits Präventionsziele formulieren und politische Strategien entwickeln, andererseits kann die Wissenschaft Hypothesen ableiten.

baua Aktuell: Worauf muss die Arbeitsweltberichterstattung achten?

Siefer: Für den Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ trägt die BAuA relevante Daten aus unterschiedlichen Bereichen und aus unterschiedlichen Quellen zusammen. Dazu gehören beispielsweise amtliche Daten des statistischen Bundesamtes, Daten der Gewerbeaufsicht oder der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, aber auch „eigene“ erhobene Daten. Bei der Zusammenstellung und Aufbereitung müssen wir die Qualität und Güte des Materials wissenschaftlich absichern, damit wir verlässliche und vergleichbare Informationen liefern. Dies gilt insbesondere auch für unsere eigenen Erhebungen. Denn nur so können in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Damit kann möglichen Problemen entgegengesteuert werden, bevor sie sich nachhaltig verfestigen.

baua Aktuell: Welche Daten liefert die BAuA zur Berichterstattung?

Siefer: Zu einem wichtigen Standbein der Arbeitsweltberichterstattung hat sich inzwischen auch die nicht zuletzt durch den Stressreport Deutschland 2012 bekannt gewordene BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung entwickelt. In Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) befragen wir alle sechs Jahre rund 20.000 Erwerbstätige in Deutschland. Bei der großen telefonischen Befragung hat die BAuA vor allem die Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen im Blick. Das umfangreiche Datenmaterial werten die BAuA, das BIBB, aber auch andere Forschungseinrichtungen unter verschiedenen Aspekten aus. Zurzeit erheben wir Daten für eine systematische und für die Erwerbsbevölkerung repräsentative Arbeitszeitberichterstattung bei ebenfalls 20.000 zufällig ausgewählten Erwerbstätigen. Derzeit gibt es keine vergleichbare Berichterstattung in Deutschland. Damit schließen wir eine Lücke in der arbeitswissenschaftlichen Forschung.

Foto: BAuA, Jörg Feldmann, Titelfoto: Uwe Völkner, Fox

Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Systematisches Datenmonitoring schafft solide Faktenbasis

Akteure und Entscheider aus der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft benötigen stets aktuelles und verlässliches Zahlenmaterial über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Denn nur so können sie Diskussionen auf der Basis von Fakten führen. Nur so können sie belastbare Bewertungen abgeben und nur so können sie am Ende gute Entscheidungen treffen, um die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu stärken. Gerade angesichts der schnellen und vielfältigen Veränderungen in der Arbeitswelt sind gut aufbereitete statistische Auswertungen für diese Zielgruppe besonders wertvoll. Anhand dieser Zahlen können die Politik und die Fachöffentlichkeit beispielsweise Präventionsziele neu bestimmen oder modifizieren. Seit dem Jahr 2002 gehört es zu den Aufgaben der BAuA, die jeweils aktuellen Zahlen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (SuGA) verlässlich und in hoher Qualität zusammenzutragen.

Ausführliche Fassung für 2010 bis 2013

Dieser Bericht erscheint jedes Jahr, aber nur alle vier Jahre in einer besonders ausführlichen Version, die 339 Seiten stark ist. Als „großer“ SuGA liefert er eine Fülle von Daten und gibt einen Überblick über die Entwicklungen in den vergangenen vier Jahren. Er enthält neben den statistischen Kennzahlen zu Arbeitsunfällen, zu Berufskrankheiten, zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen und zu Arbeitsbedingungen auch einen Überblick über Entwicklungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen von Arbeit und Gesundheit im Zeitraum 2010 bis 2013.

Er besteht aus zwei Teilen: Der Textteil erläutert das angebotene statistische Material und greift verschiedene Fachthemen auf; der Tabellenteil umfasst weiterführendes Zahlenmaterial. Zur besseren Übersicht sind im Textteil Verweise zu themenverwandten Tabellen im Tabellenteil enthalten. Für den SuGA wertet die BAuA Informationen über das Arbeits- und Wegeunfallgeschehen sowie über Berufskrankheiten von allen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung aus. Ebenfalls nutzt die BAuA Informationen des Statistischen Bundesamtes, der Krankenkassen, der Rentenversicherung, der Gewerbeaufsicht und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, um zum Beispiel die Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfähigkeit darzustellen.

Ein möglichst umfassendes Bild

Der Bericht beginnt mit einem Überblick über die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ (GDA), die ihre erste Periode abgeschlossen hat und in die zweite Phase gestartet ist. Danach werden europäische Aspekte, Kooperation und Netzwerke zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgestellt.

Es folgt ein Überblick über die Aktivitäten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Eines von zahlreichen Themen ist die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Auch Fragen der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung sowie Zulassungsverfahren im Rahmen der Chemikalien-Gesetzgebung werden aufgegriffen. Der Arbeitsschutz wird exemplarisch anhand der Bauwirtschaft und des Gesundheitswesens vorgestellt. Beide Branchen sind besonders stark vom demografischen Wandel betroffen.

Es folgt eine Einordnung von Daten zur Erwerbstätigkeit, zu Arbeitsunfällen und zu den Berufskrankheiten, zu den Arbeitsbedingungen, zur Arbeitsunfähigkeit, zur Rente und zu ökonomischen Aspekten. Dabei gelten die Entwicklungen bei den Berufserkrankungen und bei den Arbeitsunfällen als klassische Indikatoren für die Güte von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Der SuGA zeichnet ein umfassendes Bild der Lage. Dafür werden für den Bericht sowohl Befragungsdaten als auch Prozessdaten zum Beispiel zur Verrentung von Arbeitnehmern herangezogen. Der Bericht bietet zudem volkswirtschaftliche Kostenschätzungen auf Basis der Arbeitsunfähigkeitsdaten, um Präventionspotenziale aufzudecken. Zusätzlich gibt er einen kurzen Überblick über das Schülerunfallgeschehen.

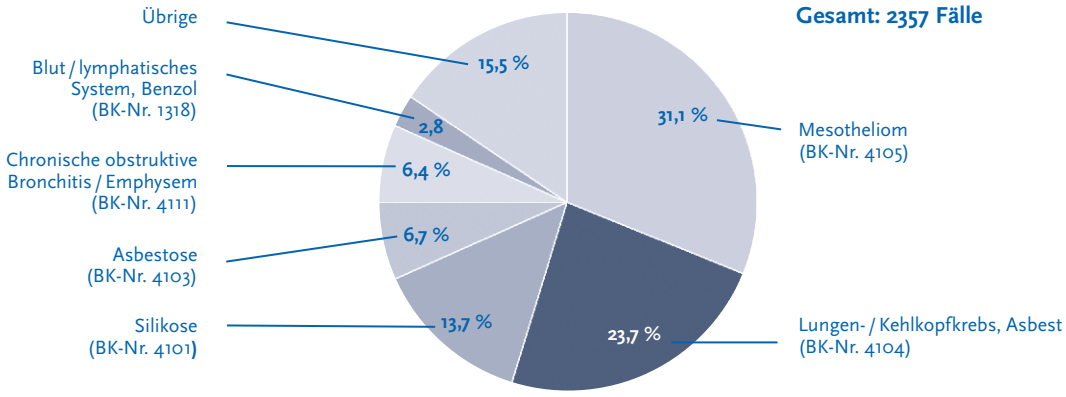
Die wichtigsten Ergebnisse

In Deutschland wurden im Jahre 2013 knapp 960.000 Arbeitsunfälle gemeldet. Damit erlitten nur 24 von 1.000 Vollarbeitern einen meldepflichtigen Arbeitsunfall. Das ist der niedrigste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik. Am häufigsten ereignen sich Arbeitsunfälle nach wie vor in der Landwirtschaft und

Für den SuGA wertet die BAuA auch Informationen über das Arbeitsunfallgeschehen aus.

Foto: Uwe Völkner, Fox

Todesfälle Berufserkrankter mit Tod infolge der Berufskrankheit 2013



Quelle: SuGA 2013

im Baugewerbe. Auch die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle hat im Berichtszeitraum weiter abgenommen. Mit 606 Todesfällen in 2013 sank die Zahl seit 2010 um rund 10 Prozent. Durch Arbeitsunfähigkeit fielen nach Schätzungen der BAuA in 2013 rund 1,6 Millionen Erwerbsjahre aus. Dies führte zu einem Produktionsausfall anhand der Lohnkosten von etwa 59 Milliarden Euro. Durch Verlust an Arbeitsproduktivität gingen damit der deutschen Volkswirtschaft rund 103 Milliarden Euro an Bruttowertschöpfung verloren. Besonders betroffen sind das produzierende Gewerbe und das Baugewerbe.

AU-Tage steigen an

Während die Unfallzahlen sinken, steigt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wieder an. Lag sie in 2010 noch bei rund 115 Fällen pro 100 gesetzlich Krankenversicherte, gab es in 2013 fast 126 Fälle pro 100 Versicherte. Dabei änderte sich die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit mit durchschnittlich etwa zwölf Tagen kaum.

Die häufigsten anerkannten Berufskrankheiten sind die Lärmschwerhörigkeit sowie die Asbestose und das ebenfalls durch Asbeststaub verursachte Mesotheliom. Manche Verdachtsfälle bestätigen sich auch nicht: So stehen beispielsweise den knapp 25.000 Verdachtsfällen auf berufsbedingte Hauterkrankungen in 2013 rund 600 anerkannte Fälle gegenüber. Ähnlich sieht es bei Schäden an der Lendenwirbelsäule durch Heben und Tragen aus.

Im Jahr 2013 starben 2.357 Menschen an den Folgen einer Berufskrankheit. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2010 eine Abnahme um 152 Fälle. Trotz des Verbotes von Asbest im Jahr 1993 gehen fast zwei Drittel dieser Todesfälle auf die Einwirkung asbesthaltiger Stäube zurück. Doch hier dauert es durchschnittlich 30 bis 40 Jahre, bis die Krankheit ausbricht.

Im Vergleich zum Beginn des Berichtszeitraums, dem Jahr 2010, sanken die Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit um etwa drei Prozent. Insgesamt gab es 2013 über 175.000 neue Frührenten. Zugleich nehmen jedoch die Rentenzugänge aufgrund von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen zu. Betrug der Anteil dieser Diagnosegruppe am gesamten Neuverrentungsgeschehen 2010 noch rund 39 Prozent, lag dieser im Jahr 2013 bei fast 43 Prozent. Alle anderen Diagnosen sind von 2010 auf 2013 absolut und prozentual rückläufig.

Interaktive Fassung ist verfügbar

Jetzt ist die interaktive Fassung des SuGA 2013 im Netz. Diese PDF-Datei erlaubt es, direkt mit dem umfangreichen Datenmaterial des SuGA zu arbeiten. Mit einem Klick auf die zahlreichen Tabellen und Grafiken öffnet sich jeweils eine Excel-Tabelle, die die jeweiligen Daten enthält. Die Vervielfältigung und Verbreitung der Zahlen ist ausschließlich unter Angabe der BAuA als Quelle gestattet. Bei der Nutzung für Veröffentlichungen jeglicher Art (Buchbeiträge, Artikel, aber auch Vorträge) ist dieser Bericht daher stets mit der Angabe „BMAS/BAuA (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Download von *www.baua.de/suga*“ als Quelle zu nennen.

Info

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013 – Unfallverhütungsbericht Arbeit; 1. Auflage; Dortmund; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014;
ISBN 978-3-88261-036-9; 339 Seiten.
Eine Version im PDF-Format zum Herunterladen steht bereit unter *www.baua.de/publikationen*.
Direkter Link:
www.baua.de/dok/5746626.
Weitere Informationen unter *www.baua.de/suga*.

***Anke Siefer**,*
Gruppe „Arbeitswelt-berichterstattung, Grundsatzfragen Internationales“ der BAuA

Foto: BAuA, Jörg Feldmann, Grafik: BAuA

Unternehmensbefragung der EU-OSHA

Deutschland steht im europäischen Vergleich gut da

Die Europäische Unternehmens-
erhebung zu neuen und aufkommenden Risiken (ESENER – Enterprise Survey on New and Emerging Risks) wurde erstmals im Jahr 2009 durchgeführt. Im Zentrum standen drei Fragen: wie mit psychosozialen Risiken umgegangen wird, welche Faktoren die Umsetzung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in den Betrieben fördern oder hemmen und inwieweit Arbeitnehmer an den Prozessen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung beteiligt werden. Befragt wurden knapp 36.000 Manager und Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte in privaten Unternehmen und staatlichen Einrichtungen. Im Jahr 2014 fand die Erhebung zum zweiten Mal statt („ESENER-2“), sodass nun Vergleichswerte vorliegen. Diesmal befragte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) europaweit etwa 50.000 Unternehmen zu neuen und aufkommenden Gefährdungen bei der Arbeit.

Die wichtigsten Ergebnisse auf europäischer Ebene

Die Arbeitsplätze in Europa wandeln sich mit den sich ändernden ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen. Die ESENER-2-Befragung erbrachte einige interessante Fakten zu diesen Veränderungen:

Die alternde Gesellschaft zeigt sich auch auf dem Arbeitsmarkt: 21 Prozent aller Betriebe gaben an, dass mehr als ein Viertel ihrer Beschäftigten älter als 55 Jahre sei. Besonders hoch ist der „55+“-Anteil in Schweden (36 Prozent), am niedrigsten in Malta, Luxemburg und Griechenland (9 bzw. 10 Prozent).

13 Prozent aller Betriebe haben Beschäftigte, die auch tageweise von zu Hause aus arbeiten („Home Office“). Hier liegen die Niederlande und Dänemark mit 26 bzw. 24 Prozent ganz vorn. In Italien und Zypern ist diese Art der Arbeit noch weitgehend unbekannt.

In Bezug auf den gesellschaftlichen Wandel bestätigt die Erhebung ein weiteres Anwachsen des Dienstleistungssektors. Dort ist der Umgang mit schwierigen Personengruppen wie Kunden, Schüler oder Patienten das größte Problem – dies ist in 58 Prozent der befragten Betriebe der Fall –, gefolgt von Problemen durch schmerzhafte oder ermüdende Haltungen bei der Arbeit. Insgesamt sind psychosoziale Risiken die größte Herausforderung. Hier gibt es noch zu wenig praktische Werkzeuge, um mit diesen Risiken umgehen zu können.

In 30 Prozent der befragten Betriebe im sogenannten EU-28-Raum besteht eine Abneigung, psychosoziale Probleme überhaupt zu thematisieren.

Ein Kernpunkt von ESENER-2 war die Frage, inwieweit regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben durchgeführt werden. Dies ist in 76 Prozent aller Betriebe der Fall. Wie erwartet steigt diese Rate mit der Größe der Betriebe. In Italien sind Gefährdungsbeurteilungen weit verbreitet und werden in 94 Prozent der

Foto: Uwe Völkner, Fox

Miteinander reden statt übereinander: Ein gutes Betriebsklima beugt psychosozialen Risiken vor.

Tipp

Eine Kurzfassung der Ergebnisse von ESENER-2 kann man sich auf Englisch im Internet unter *https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf* als PDF-Dokument herunterladen.

Neben Zeitdruck und dem Umgang mit schwierigen Kunden geben deutsche Unternehmen Lärm häufiger als Gefährdungsfaktor an.

Betriebe durchgeführt, in Luxemburg sind sie eher die Ausnahme – dort liegt die Quote bei nur 37 Prozent.
Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilung durchführen, tun das, weil sie bislang nichts davon gehört haben oder weil es nach ihrer Einschätzung in ihrem Betrieb keine nennenswerten Gefährdungen gibt.
Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, tun dies in 85 Prozent aller Fälle, weil es gesetzlich so vorgeschrieben ist. In den erst seit 2004 der EU beigetretenen Staaten und einigen Beitrittskandidatenländern werden solche Beurteilungen auch durchgeführt, um das Ansehen des Unternehmens zu verbessern.
Ein weiteres wichtiges Motiv, um Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, ist, dass Unternehmen die Erwartungen ihrer Beschäftigten und von deren Organisationen erfüllen wollen. Vier von fünf Unternehmen binden ihre Beschäftigten bei der Planung und Durchführung der Beurteilung mit ein.
Etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (53 Prozent) haben ausreichend Informationen dazu, wie sie psychosoziale Faktoren in eine Gefährdungsbeurteilung einfließen lassen können. Wie erwartet hängt dies auch wieder mehr von der Größe des Betriebes ab als von der Art des Betriebes. Dieses Wissen ist in Slowenien (75 Prozent) am weitesten verbreitet.
Beim Einsatz von externen Experten kommen am meisten Arbeitsmediziner (68 Prozent), allgemeine Gesundheits- und Sicherheitsexperten (63 Prozent) und Spezialisten zur Arbeitssicherheit (52 Prozent) zum Einsatz. Externe Psychologen werden nur von 16 Prozent aller befragten Betriebe beschäftigt. Doch hier gibt es große Unterschiede in Europa. In den skandinavischen Staaten Finnland und Schweden kennen 60 Prozent der Betriebe bereits den Einsatz interner oder externer Psychologen im Betrieb.
Beim Entwurf und der Planung von Maßnahmen zur psychosozialen Betreuung berichten 63 Prozent der befragten Unternehmen, die solche Maßnahmen überhaupt anbieten, dass sie die Beschäftigten mit einbeziehen. In Dänemark und Österreich ist dies in höherem Maß (77 Prozent) der Fall als etwa in der Slowakei (43 Prozent).

Wo liegt Deutschland im europäischen Vergleich?

In deutschen Unternehmen ist die Bewältigung der Gefährdungen durch psychische Belastung ein vorrangiges Handlungsfeld. Die OSHA-Direktorin Christa Sedlatschek beschreibt die Situation so: „Das Auftreten von psychischen Belastungen ist groß, vor allem beim Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten und Schülern. Dazu kommt, dass der Dienstleistungssektor stark wächst, also Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Hotels und Gastgewerbe und verwandte Bereiche. Und der Zeitdruck ist in fast 60 Prozent aller deutschen Betriebe ein Problem.“ Trotz dieser Befunde betont Sedlatschek, dass die Arbeitsplatzsicherheit in Deutschland viel größer sei als anderswo.
Sie sieht in Deutschland noch weiteren Bedarf bei Maßnahmen zur Vermeidung psychosozialer Risiken. Dazu gehören vertrauliche Beratungsangebote, Änderungen von langen oder unregelmäßigen Arbeitszeiten und mehr Angebote zu Konfliktlösungsverfahren.
„Sehr gut ist Deutschland bei der Einbeziehung der Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung, sowohl bei der Planung als auch bei der Umsetzung“, erläutert Sedlatschek. Auch bei zwei weiteren Aspekten liege Deutschland vorn: „Beschäftigte spielen hier eine wichtige Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen. Außerdem wird den Sicherheitsbeauftragten die Möglichkeit gegeben, sich während der Arbeitszeit weiterzubilden.“
Bei den Gefährdungsfaktoren gibt es im europäischen Durchschnitt einige deutsche Besonderheiten: Deutsche Unternehmen geben die Faktoren Zeitdruck, den Umgang mit schwierigen Kunden und Lärm häufiger als Gefährdungsfaktoren an als dies durchschnittlich in anderen europäischen Ländern der Fall ist. Die oberste Unternehmensführung könnte noch besser in den Arbeitsschutz eingebunden sein. Hier liegt Deutschland nur im europäischen Mittelfeld.
Es gibt aber auch Felder, in denen Deutschland im europäischen Vergleich schlechter als der Durchschnitt abschneidet. Christa Sedlatschek: „Die Zahl der regelmäßig durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ist mit 65 Prozent noch zu niedrig“, gibt sie zu bedenken. Außerdem hätten relativ wenige Unternehmen etablierte Verfahren, die beim Umgang mit Stress, bei Mobbing, Belästigung, Bedrohung oder körperlichen Übergriffen eingesetzt werden könnten.

***Sabine Sommer**, Gruppe „Strukturen und Strategien des Arbeitsschutzes; Geschäftsstelle NAK“ der BAuA*

Fotos: BAuA, Uwe Völkner, Fox

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Belastungsrisiko steigt im Wandel

Für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 wurden 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahren in Telefoninterviews befragt. In den Interviews ging es um ihre Tätigkeitsschwerpunkte und Arbeitsbedingungen sowie um das Anforderungsniveau ihrer Arbeit, aber auch um ihre persönliche Beanspruchung und die gesundheitlichen Beschwerden, die durch ihre Tätigkeit verursacht werden. Die Gesamtauswertung der Befragung zeigt, wie sich die Arbeitswelt verändert. Ein Ergebnis ist: Unternehmen analysieren zu selten sowohl die physischen als auch psychischen Gefahren am Arbeitsplatz. Denn fast die Hälfte aller Erwerbstätigen in Deutschland ist an Arbeitsplätzen beschäftigt, bei denen bislang keine Gefährungsbeurteilung stattgefunden hat (48,7 Prozent). Mehr als die Hälfte der Befragten (52 Prozent) gaben außerdem an, häufig unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten zu müssen. 64,4 Prozent der Betroffenen empfinden dies als Belastung.

Negative Folgen

Die wichtigsten Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sind auch in das Kapitel „B.5 Wandel der Arbeitswelt“ des SuGA 2013 eingeflossen. Im Einzelnen geht es dort um das Handlungsfeld Arbeitszeit und das Thema Restrukturierung sowie unter anderem um den Einfluss neuer Technologien auf die Arbeitswelt.

Beim Thema Arbeitszeit belegt der Bericht, dass Schichtarbeit und Arbeiten zu sozial wertvollen Zeiten zu einer Erhöhung der Beeinträchtigungen im gesundheitlichen und familiären beziehungsweise privaten Bereich der Beschäftigten führt. Bei der Planung der Arbeitszeit sollten deshalb mögliche negative Beanspruchungsfolgen flexibler Arbeitszeitformen von den Unternehmen unbedingt bedacht werden, bevor sie Wochenendarbeit, Nacht- und Schichtarbeit, Ruf- und Bereitschaftsdienste und eine ständige Erreichbarkeit einführen. Entscheidend für die Gesundheit der Beschäftigten sei eine Kultur im Unternehmen, die Rücksicht auf deren Belange nehme. Dazu zählten neben klaren Vertretungsregelungen die Vermeidung unnötiger Anrufe sowie die Vermeidung von Unsicherheit, ob und wann Erreichbarkeit erwartet wird.

Umstrukturierungsphasen führen ebenfalls zu einer erhöhten Beeinträchtigung der Beschäftigten: zu Kopf- und Rückenschmerzen, Müdigkeit und Reizbarkeit. Restrukturierungen gehen insbesondere mit psychosomatischen Beschwerden einher. Unternehmen sollten deshalb auch hier stärker im Blick haben, welche Auswirkungen veränderte Belastungen auf ihre Beschäftigten haben. Weit mehr als die Hälfte der Befragten mit Restrukturierungserfahrungen gab nämlich an, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten beiden Jahren vor der Datenerhebung zugenommen hätten. Dagegen traf dies nur auf etwas mehr als ein Drittel der Befragten ohne Restrukturierungserfahrungen zu.

Info

Seit 1979 befragt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereits die Beschäftigten zur ihrer Arbeitssituation. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung gibt es in dieser Form seit 2005/2006.

Einzelauswertungen liegen vor

Die Gesamtauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung kann unter *www.baua.de/arbeitsbedingungen* kostenfrei heruntergeladen werden. Die BAuA hat zusätzlich zur Gesamtauswertung auch Einzelauswertungen des umfangreichen Datenmaterials erstellt, etwa zum Vergleich der Situation von erwerbstätigen Männern und Frauen (*www.baua.de/dok/4213594*). Auch eine Auswertung der Antworten jugendlicher Beschäftigter wurde separat erstellt (*www.baua.de/dok/5600168*).

***Dr. Veronika Kretschmer**, Gruppe „Arbeitsweltberichterstattung, Grundsatzfragen Internationales“ der BAuA*

Factsheet-Reihe

Ergänzend zur großen Auswertung der BIBB/BAuA-Befragung 2011/2012 hat die BAuA inzwischen 14 kompakte doppelseitige Factsheets veröffentlicht. Sie gibt es im Internet unter *www.baua.de/arbeitsbedingungen*.

Die Reihe wird fortgesetzt. Hier sind die Themen der bislang erschienenen Factsheets.

- Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial
- Körperlich harte Arbeit
- Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit
- Ein Plädoyer für die Pause
- Körperlich schwere Arbeit belastet Ältere stärker
- Mehrfachbeschäftigung abhängig Beschäftigter
- Wochenendarbeit bei abhängig Beschäftigten
- Restrukturierung in Unternehmen
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche
- Arbeitsbedingungen am Bau
- Arbeitsbedingungen bei zeitlich befristeter Beschäftigung
- Arbeitsbedingungen in der deutschen Automobilindustrie
- Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Generation 50plus

Foto: BAuA

Projekt „Arbeitszeitberichterstattung“

Der Faktor Arbeitszeit und die Gesundheit von Beschäftigten

Das Projekt „Arbeitszeitberichterstattung“ läuft bei der BAuA seit Juli 2014. Aktuell befindet es sich in der Erhebungsphase. Ende 2015 beginnt dann die spannende Phase der Aufbereitung und Auswertung der erhobenen Daten. Das Ziel des Projekts: Es soll eine systematische und für die Erwerbsbevölkerung repräsentative Arbeitszeitberichterstattung aufgebaut werden; denn es gibt zurzeit keine vergleichbare Berichterstattung in Deutschland mit diesem Schwerpunkt. Weiterhin soll durch die Befragung herausgefunden werden, wie häufig bestimmte potenziell problematische Arbeitszeitmerkmale oder mit Arbeitszeit assoziierte Merkmale in der Realität vorkommen. Die Ergebnisse sollen der aktuellen und künftigen Politikberatung dienen, aber auch der Öffentlichkeit sowie der Wissenschaft zugänglich gemacht werden.

Dafür führt ein externes Institut zunächst 30-minütige telefonische Interviews (Computer-Assisted-Telephone-Interviews) mit 20.000 zufällig ausgewählten Erwerbstätigen durch. Die Stichprobenauswahl und -größe wurden an die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung angepasst und bestehende Fragenkomplexe aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden soweit wie möglich übernommen, sodass eine Vergleichbarkeit zu den Daten der BIBB/BAuA 2012 gewährleistet ist.

Der Fragenkatalog

Anfangs werden Fakten zur aktuellen Berufstätigkeit beziehungsweise zum Arbeitsverhältnis sowie zu eventuell vorliegenden Nebentätigkeiten festgehalten. Im Anschluss werden unter anderem Fragen nach der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gestellt. Auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie die ständige Erreichbarkeit werden thematisiert. Daneben werden weitere Arbeitsanforderungen erfasst, und auch die psychische und körperliche Gesundheit sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten sind wichtige Aspekte der Befragung. Für die Zukunft ist eine Wiederholung der Befragung im Längsschnitt geplant.

***Dr. Anne Marit Wöhrmann**,*
Gruppe “Wandel der Arbeit“ der BauA

Tipp

Die Broschüre „Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten“ (2015) kann im PDF-Format unter *www.baua.de/publikationen* heruntergeladen werden. Direkter Link: *www.baua.de/dok/6003812*. Die Abbildungen aus den einzelnen Kapiteln der Broschüre stehen unter *www.baua.de/dok/6113690* zum Download im jpg-Format (600 dpi) zur Verfügung.

Aktuelle Ausgabe der „Arbeitswelt im Wandel“

Tabellen und Fakten für Praktiker

„Arbeitswelt im Wandel“ ist eine jährlich erscheinende Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie hat ein kompaktes Format und besticht durch ihre anschaulichen Grafiken zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die handliche Broschüre richtet sich gleichermaßen an Praktiker des Arbeitsschutzes sowie an die interessierte Öffentlichkeit.

Arbeitsmediziner sind im Durchschnitt zu alt

Unter anderem wirft die Broschüre Schlaglichter auf die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung. Dargestellt werden die Rahmenbedingungen, die unter anderem durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgegeben werden, sowie die neuesten Zahlen zum Stand der Umsetzung. Die Broschüre dokumentiert, dass viele Maßgaben in Betrieben ab einer Größe von über 50 Beschäftigten bereits in weiten Teilen umgesetzt sind. In kleineren Betrieben gibt es jedoch durchaus Verbesserungspotenzial. Zudem ist deutlich mehr als die Hälfte (57,8 Prozent) der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner über 60 Jahre alt. Somit steht den Betrieben in naher Zukunft ein Mangel an diesen Spezialkräften bevor. Dabei ist gerade die arbeitsmedizinische Expertise gefragt, wenn es darum geht, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten.

Andere Zahlen aus der Arbeitswelt zeichnen jedoch ein deutlich positiveres Bild. So gab es 2013 mit 606 tödlichen Unfällen einen Rekordtiefstand. Auch die Unfallquoten verharren mit 23,9 je 1.000 Vollarbeiter für die Arbeitsunfälle und 3,85 je 1.000 Versicherungsverhältnisse für die Wegeunfälle auf niedrigem Niveau.

***Simone Brenscheidt**,*
Gruppe „Wandel der Arbeit“ der BAuA

Fotos: BAuA, Jörg Feldmann

Zweite Welle der GDA-Befragung startet

Enormer Zugewinn an Wissen zum betrieblichen Arbeitsschutz

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurde 2008 vom Bund, den Ländern und den Unfallversicherungsträgern ins Leben gerufen.

Die gemeinsamen Aktivtäten unter dem Dach der GDA stärken die Präventionsarbeit für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und bringen dabei auch einen enormen Zugewinn an Wissen über die betriebliche Arbeitsschutzpraxis mit sich.

Zum tatsächlichen Umfang durchgeführter Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in deutschen Betrieben gab es bisher kaum belastbare Zahlen. Deshalb haben die GDA-Träger im Jahr 2011 zwei repräsentative Befragungen in Auftrag gegeben: die eine unter 6.500 Betrieben, die andere unter 5.512 Beschäftigten. Diese Befragungen ermitteln das Ausgangsniveau der betrieblichen Prävention im Arbeitsschutz, anhand derer spätere Erfolge der GDA gemessen werden. Im Mittelpunkt aller Interviews standen vier Themen:

- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
- Information und Unterweisung zum Arbeitsschutz
- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sowie
- weiteres betriebliches Engagement für Sicherheit und Gesundheit

Differenziertes Bild in kleinen und großen Betrieben

Die Gefährdungsbeurteilung wird durch den § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) vorgeschrieben. Die Befragung der Unternehmen hat ergeben: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto weniger Betriebe führen Gefährdungsbeurteilungen durch. Bei Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern sind das nur 41,4 Prozent, bei Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt die Quote dagegen bei erfreulichen 97,9 Prozent.

Die GDA-Befragung ermittelt auch die in der Gefährdungsbeurteilung betrachteten Arbeitsbedingungsfaktoren und die durchgeführten Prozessschritte. Hier zeigt sich, dass sowohl kleine als auch große Betriebe dies nicht vollständig tun. Betriebe, die eine Gefährdungsbeurteilung machen, konzentrieren sich stark auf technische, räumliche, physikalische und stoffliche Aspekte der Arbeit. Bei den Prozessschritten finden nur 47,1 Prozent der Unternehmen mit einer Gefährdungsbeurteilung Verbesserungspotenzial. Diese Verbesserungen werden dann in 95,8 Prozent aller Fälle auch umgesetzt. Bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen sieht es schon wieder etwas schlechter aus: Nur 68,5 Prozent der Betriebe, die Verbesserungen durchführen, überprüfen auch deren Wirksamkeit.

Vertiefende Auswertungen des Betriebsdatensatzes erlauben auch Aussagen darüber, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Positiven Einfluss haben unter anderem ein hohes Niveau physischer Belastungen und das Vorhandensein von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten. Da Betriebe und Beschäftigte zu denselben Themenkomplexen befragt wurden, ist auch ein Vergleich der Perspektiven möglich.

Interessant ist hier zum Beispiel die Bewertung des Arbeitsschutzengagements.

Jeweils um die 80 Prozent der Betriebe und der Beschäftigten empfinden das Arbeitsschutzengagement ihres Betriebes insgesamt als „hoch“ oder „sehr hoch“. Ebenfalls mehr als 80 Prozent aller Betriebe geben an, dass die Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kooperativ zusammenwirken.

Von arbeitsmedizinischer Betreuung profitieren Betriebe aller Größen.

Für den Zeitraum 2009 bis 2011 gaben 22,5 Prozent der Unternehmen an, ihr Arbeitsschutzengagement verstärkt zu haben. Dabei legen größere Betriebe mehr Wert auf die verstärkte Durchführung von Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen. Auch erhöhten sie ihr Engagement häufiger im Bereich der präventiven Gesundheitsmaßnahmen. Kleinere Betriebe hingegen tendieren eher dazu, ihr Engagement im Bereich stärkerer Einbeziehung von Mitarbeitern in Arbeitsschutzmaßnahmen zu verstärken.

Wie sich das Arbeitsschutzengagement und der Stand der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis insgesamt seit 2011 weiter entwickelt hat, werden die Daten der zweiten Erhebungswelle der GDA-Befragungen zeigen. Diese ist im Juni 2015 gestartet; erste Ergebnisse werden voraussichtlich Ende des Jahres vorliegen.

Eine Zusammenfassung zur Arbeit der GDA seit 2008 und weitere Ergebnisse der GDA-Befragungen 2011 finden sich im SuGA 2013 auf den Seiten 24 bis 50.

Sabine Sommer

Foto: Uwe Völkner, Fox

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

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

- **Laserpointer HUONJE HJ-A85**
- Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Nicht bekannt GTIN/EAN-Code: Nicht bekannt. Adressat der Maßnahme: Groos & Wunsch GbR, Hessengasse 27, 35423 Lich

Hauptmangel: Die Ausgangsleistung des Laserpointers HUONJE HJ-A85 liegt entgegen der Angabe auf dem Typenschild weit über der maximal zulässigen Leistung von einem Milliwatt (1 mW). Die bei der Prüfung gemessenen Werte lagen zwischen 50 und 160 mW. Dadurch besteht die Gefahr von Augenverletzungen.
Weiterhin fehlt eine Gebrauchsanleitung in deutscher Sprache und es bestehen Mängel bei der Klassifizierung und Kennzeichnung. Der dem Laserpointer beigefügte Li-ion Battery Universal Charger entspricht nicht der Niederspannungsverordnung (1. ProdSV, RL 2006/95/EG).
Zuständige Behörde:
Regierungspräsidium Gießen,
Südanlage 17, 35390 Gießen
Az.: GI/25.1/ AxGI068366-2986/2015 (UV 003/15)

Gaskocher „Brenner 1", „Brenner 2" sowie diese „eingebaut im Edelstahl Tisch" Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Herrn Mirko Möller, Mittelstr. 37, 16515 Zühlsdorf
GTIN/EAN-Code: Nicht bekannt
Adressat der Maßnahme:
Herr Mirko Möller, Mittelstr. 37, 16515 Zühlsdorf

Gaskocher „Brenner 1", „Brenner 2"

Hauptmangel: Eine CE-Kennzeichnung am Gerät nach § 3 Abs. 1 der 7. ProdSV fehlte. Es konnten vom Hersteller keine Konformitätserklärungen vorgelegt werden, mit der er bestätigt, dass die o. g. Gaskocher den einschlägigen Anforderungen der Richtlinie 2009/142/EG entsprechen und einer Prüfung durch eine benannte Stelle unterzogen wurden. Solange die Konformität mit dem Abschnitt 2 ProdSG nicht nachgewiesen wird, kann ein Risiko einer Verletzung für den Verwender nicht ausgeschlossen werden.
Die Bedienanleitung für den Benutzer war unvollständig. Hinweise zur Wartung, eine Anleitung für den Installateur/zur Installation, Warnhinweise und weitere geforderte Aufschriften nach Anh. III der Richtlinie 2009/142/EG fehlten. Zuständige Behörde: Landesamt für Arbeitsschutz, Max-Eyth-Allee 22, 14469 Potsdam
Az.: 1499/15-300-P-ASc P201500021 (UV 004/15)

Schärfmaschine, Typ YXP 5
(Leather Skiving Maschine, MfGNo. 13050058, Model T 801 Deyee)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Sewtex Nähtechnik, Berringerstr. 27, 18146 Rostock GTIN/EAN-Code: Nicht bekannt. Adressat der Maßnahme: Sewtex Nähtechnik, Berringerstr. 27, 18146 Rostock
Hauptmangel: 1. Die Keilriemenauflaufstellen sind unzureichend geschützt. 2. Das Glockenmesser ist erreichbar. 3. Eine Kennzeichnung der Maschine fehlte. 4. Eine Konformitätserklärung und Herstellererklärung waren nicht vorhanden. 5. Die Betriebsanleitung (ohne Hersteller- und Typenangabe) war nicht in deutscher Sprache vorhanden.
Insbesondere durch die Mängel 1. und 2. besteht Verletzungsgefahr durch rotierende Teile. Zuständige Behörde: Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, Erich-Schlesinger-Str. 35, 18059 Rostock
Az.: LAGuS5022-3-39039-26-2015 (UV 006/15)

***) Hinweis:**
Der Bundesanstalt 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 unter *www.produktsicherheitsportal.de* Stichwort „Produktinformationen" eingesehen werden.

Sonstige Informationen über gefährliche Produkte
Nach Produktsicherheitsgesetz ist die BAuA verpflichtet, die Öffentlichkeit über sonstige ihr zur Verfügung stehende Erkenntnisse zu gefährlichen Produkten zu informieren. Neben dem Produktsicherheitsportal (*www.produktsicherheitsportal.de*) der BAuA wird auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission (*http://ec.europa.eu/consumers/safety/rapex/alerts*) sowie der öffentliche Teil des ICSMS-Systems (Internet-unterstütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten) verwiesen (*https://webgate.ec.europa.eu/icsms/*).

Foto: BAuA

Termine

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen stehen unter *www.baua.de/termine* **im Internet**

06. – 08.07.2015
Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
info@gap-mbh.com
Dortmund – 485,00 EUR

02.09.2015
Physische Belastungen praxisgerecht beurteilen
skb.sierau@onlinehome.de
Stuttgart – kostenlos

09.09.2015
Parameter einer wirksamen sicherheitstechnischen Betreuung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

10.09.2015
Arbeitsstättenverordnung umsetzen in Bauunternehmen und Bauhandwerk – allgemeine Anforderungen und abweichende/ergänzende Anforderungen für Baustellen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

16.09.2015
Willkommen zurück! Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Handel
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

17.09.2015
Arbeiten und Bauen – Bauen im eigenen Unternehmen: Arbeitsstättenverordnung, Baustellenverordnung, Praxishilfen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

21. – 23.09.2015
Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
info@gap-mbh.com
Dortmund – 485,00 EUR

24.09.2015
Aktuelles zum Gefahrstoffrecht
sek4.6@baua.bund.de
Dortmund – 145,00 EUR

28.09.2015
REACH/CLP für Vollzugsbehörden
reach-clp-@baua.bund.de
Dortmund – kostenlos

30.09.2015
Was Hänschen nicht lernt … – Arbeitsschutz in der Praxisanleitung für Pflegeberufe
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

14.10.2015
Arbeitsstätten – Änderungen im Arbeitsstättenrecht
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

28.10.2015
GESIMA – Die BAuA-Software zur Gestaltung sicherer Maschinen: Einführung in die Software
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

05.11.2015
Bundeskoordinatorentag 2015
hennig.ina@baua.bund.de
Berlin – 80,00 EUR

11.11.2015
Sichere Maschinen – Anforderungen beim Inverkehrbringen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

12.11.2015
REACH-Compliance
reach-clp-@baua.bund.de
Dortmund – 70,00 EUR

Messe A+A 2015

BAuA präsentiert sich in Düsseldorf

„Herzlich willkommen am Stand der BAuA“ heißt es auch auf der diesjährigen „A+A“, die vom 27. bis zum 30. Oktober in Düsseldorf stattfindet. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beteiligt sich mit einem rund 180 Quadratmeter großen Stand auf der weltweit größten Messe für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
Am BAuA-Stand im „Treffpunkt Sicherheit und Gesundheit“ (Halle 10, E52) stehen Expertinnen und Experten aus der BAUA den Besuchern Rede und Antwort.

Interessante Fachvorträge

Die BAuA greift auf der diesjährigen A+A aktuelle Themen auf. Dazu gehören die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die menschengerechte Arbeit in der Industrie 4.0, die aktualisierte Software zum „Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“ (EMKG) sowie aktuelles aus dem REACH-CLP-Biozid Helpdesk. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) geben Einblicke in neue Projekte. Wie in den Vorjahren wird es am BAuA-Stand auch wieder ein spannendes Vortragsprogramm geben.
Weitere Informationen zur A+A 2015 gibt es auf der Internetseite *www.aplusa.de*.

Neue Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Digitalisierung der Arbeitswelt

Vernetzte, komplexe und „intelligente“ Systeme bestimmen die Arbeitswelt von morgen. Für die Beschäftigten ergeben sich hieraus sowohl Chancen als auch Risiken. Ein zeitgemäßer Arbeitsschutz kann einen wesentlichen Beitrag zur vorausschauenden Gestaltung künftiger Arbeitssysteme leisten. Einige zentrale Grundannahmen skizziert im Folgenden BAuA-Präsidentin Isabel Rothe.

Herausforderungen für die Arbeitssicherheit

Die zu erwartenden technisch-organisatorischen Veränderungen der Arbeitssysteme machen es erforderlich, die vorhandenen Verfahrensweisen und Prozesse für den **grundlegenden Schutz der Beschäftigten vor Unfall- und Verletzungsrisiken** kritisch zu reflektieren.

Die Komplexität und Dynamik der technischen Systeme werden erheblich zunehmen, so dass die **Abschätzung von Risiken und Ableitung geeigneter Maßnahmen** Betriebe überfordern könnten. Dies gilt möglicherweise bereits für den Anlagenhersteller bei Entwicklung und Design von Sicherheitsmaßnahmen.

Durch Vernetzung technischer Systeme entstehen neue Herausforderungen an die **menschliche Informationsverarbeitung**: Im operativen Betrieb werden Gefahrenhinweise möglicherweise nicht rechtzeitig erkannt oder nicht umfassend interpretiert, sodass ein adäquater Systemeingriff in Gefahrensituationen unterbleiben könnte.

Nicht zuletzt gewinnt die **IT-Sicherheit** bei zunehmender digitaler Steuerung und Vernetzung von Produktions- und Logistikprozessen an Bedeutung. Sie ist ein mögliches Einfalltor für operative Arbeitssicherheitsrisiken. Die vernetzten technischen Systeme, sei es das Laptop des Wissensarbeiters oder die smarte Maschine des Industriearbeiters, werden zudem immer mehr Informationen über Nutzer und Benutzung speichern – dies ist oft zwingend mit dem flexiblen und individuellen Gebrauch der Arbeitsmittel verbunden. Derartige Daten sind aber eine Herausforderung für das **Datenschutzrecht** und die **betriebliche Handhabung von Daten**.

Die Komplexität und Dynamik der technischen Systeme nehmen erheblich zu.

Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung

Automatisierungsprozesse im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt haben ein hohes Potenzial zur **Reduzierung physischer Belastung** durch individuelle ergonomische Arbeitsgestaltung, etwa durch neue Formen der Mensch-Roboter-Interaktion. Die Optimierung der Belastung und differentielle Berücksichtigung beispielsweise von Körpergrößen, Greifweiten und Körperkräften wird insbesondere die Beschäftigung alternder Belegschaften unterstützen können. Montagestraßen in der Automobilindustrie bieten bereits beeindruckende Beispiele.

Es besteht jedoch die Gefahr, dass dem Menschen sogenannte Restarbeiten in Automatisierungslücken übertragen werden, die in aller Regel durch **einseitige körperliche Belastung** und **monotone und dequalifizierende Aufgaben** gekennzeichnet sind. In weniger kapitalintensiven Branchen, wie im Handel oder im Gesundheitswesen, ist zudem davon auszugehen, dass ergonomisch unzureichende technische Lösungen auch zukünftig dominieren werden.

Komplexe Arbeitssysteme müssen eine **hinreichende Transparenz**, **Durchschaubarkeit und Erwartungskonformität** aufweisen, damit die Beschäftigten die eigene Arbeitsaufgabe und deren Beitrag zur Systemfunktionalität verstehen und bei Systemschwankungen steuernd eingreifen können. Dieses erfordert eine an den späteren Arbeitsaufgaben ausgerichtete Gestaltung von Systemen und Informationstechnik sowie ausreichende und langfristig angelegte Qualifizierungsprozesse.

Die digitale Prozesssteuerung in Echtzeit und die damit in der Regel einhergehende Verdichtung von Geschäftsprozessen können zu einem **Verlust angemessener Zeit- und Dispositionsspielräume** in der Aufgabenerledigung führen. Dies gilt insbesondere für Aufgaben entlang der Logistikkette wie Transport und Verkehr. Bei der Gestaltung dieser Aufgaben ist darauf zu achten, dass

Foto: branex - Fotolia.com

die Beschäftigten die eigene Tätigkeit disponieren und auf Schwankungen reagieren können.

Insbesondere bei personenbezogenen Dienstleistungen – aber auch im Rahmen aller kooperativen Arbeitsformen – ist unbedingt darauf zu achten, **angemessene soziale Beziehungen** in der Arbeit zu gewährleisten. Direkte Interaktion und Verständigungsprozesse zwischen den beteiligten Personen können durch systemtechnische Informationsverarbeitung nicht substituiert werden. Es müssen vielmehr die Anwendungsbereiche digitaler Automatisierung entsprechend so gestaltet werden, dass ausreichende Handlungsspielräume für Kommunikation und Kooperation vorhanden sind.

Herausforderungen durch die Flexibilisierung der Arbeit

Flexibilität von Zeit und Ort ist in den wissensintensiven Berufen derzeit schon Realität. Es ist vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeit zu erwarten, dass die technischen und informationellen Möglichkeiten eine noch weitergehende Flexibilität zulassen werden; auch werden Berufsgruppen, die bislang noch stärker zeit- und ortsgebunden tätig waren, von diesen Veränderungen erfasst werden. Die erweiterte Flexibilität stellt neue Herausforderungen an betriebliche **Führung und Beteiligung**, die eine Anpassung von Verantwortungs- und Vermittlungsstrukturen erfordern können.

Flexibilität von Zeit und Ort bietet einerseits Chancen insbesondere hinsichtlich der **Work Life Balance**, die viele Beschäftigte nicht mehr missen wollen. Andererseits wird zu Recht auch kritisch über die **ständige Erreichbarkeit** sowie **Entgrenzung** der Arbeit diskutiert. Die Frage des Abschalten-Könnens und der **Erholungsfähigkeit** wird zunehmend zum zentralen Thema unserer Zeit.

Insbesondere die **Regulation von Arbeitszeit** sollte unter dem Blickwinkel Arbeit und Gesundheit auch zukünftig keinesfalls vernachlässigt werden. Wir wissen, dass überlange Arbeitszeiten, reduzierte Ruhezeiten und das Ausfallen von Pausen auch im digitalen Zeitalter eine Hauptursache für Stress und damit verbundene Beeinträchtigungen darstellen und zudem Unfälle mit verursachen können. Diesbezügliche Mindeststandards sollten daher keinesfalls aufgegeben, konkrete Lösungen unter Berücksichtigung betrieblicher und individueller Gegebenheiten aber vor Ort gefunden und vereinbart werden.

Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Arbeitsschutzsysteme

Es ist zu erwarten, dass eine weitere **Verschiebung der Arbeitsanforderungen** von den klassischen physischen Belastungen zu **psychischen Belastungsfaktoren** vollzogen werden wird. Dazu zählen etwa Arbeitsintensität, Planungsanforderungen und Anforderungen an die Informationsverarbeitung ebenso wie Handlungsspielräume, Lernförderlichkeit, Durchschaubarkeit und Kooperationsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund ist die bereits stattfindende fachliche Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes mit dem Ziel der umfassenderen Integration psychischer Belastungsfaktoren unabdingbar. Besonders bedeutsam sind dabei alle **Aspekte der Arbeitszeit**, da sie einerseits Flexibilisierungen umfassend unterworfen sind und ihnen andererseits eine Schlüsselfunktion für Belastung und Erholung zukommt. Ebenso ist hohe Aufmerksamkeit auf die Weiterentwicklung erforderlicher Kompetenzen im Bereich der **technischen Systemgestaltung** zu legen, mit dem Ziel, die Durchschaubarkeit und Regulierbarkeit von Arbeitssystemen durch die Arbeitspersonen – auch hinsichtlich der Arbeitssicherheit – sicherzustellen.

Die **Diversität von Arbeitssystemen, Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbedingungen** wird vermutlich noch weiter zunehmen. Dies birgt einerseits Risiken, kann aber für die Beschäftigten durchaus positive Auswirkungen haben. Um dieses Potenzial nutzen zu können, sollten neben **verbindlichen Mindeststandards**, die insbesondere die Risiken adressieren, die Spielräume und Kompetenzen für **adäquate Vereinbarungen vor Ort** aktiv gestaltet werden. Dieses erfordert nicht zuletzt, dass sowohl **zeitgemäße arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse** als auch **betriebliche Verfahrensweisen** im Sinne fairer Prozesse weiterentwickelt werden müssen. Eine besondere Herausforderung stellen hierbei Beschäftigungsformen dar, die beispielsweise im Kontext von Crowdsourcing zu einer deutlichen **Abnahme verbindlicher Arbeitsbeziehungen** führen können.

Neue Arbeitsformen können sowohl Chancen als auch Risiken bergen.

***Isabel Rothe**,*
Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Foto: BAuA, Daria Filiminova - Fotolia.com

Ausgezeichnete Beispiele guter Praxis

Europäischer Wettbewerb für gute praktische Lösungen

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zeichnete in Riga die Sieger im Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen aus. Die Preisverleihung fand während einer zweitägigen Konferenz zum Thema „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ statt. Der Wettbewerb wurde im Rahmen der europäischen Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ durchgeführt. Die Maßnahmen der prämierten Unternehmen helfen dabei, die psychosoziale Belastung der Beschäftigten zu verringern und eignen sich als vorbildliche Beispiele guter Praxis.

Christa Sedlatschek, die Direktorin der EU-OSHA, erklärte dazu: „Psychosoziale Risikofaktoren können mit Hilfe derselben Grundsätze bekämpft werden wie andere Probleme im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Genau dies versuchen wir mit dem Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen im Rahmen der Kampagne ‚Gesunde Arbeitsplätze’ zu zeigen.“

DHL Group und Daimler ausgezeichnet

Zwei der elf prämierten Projekte stammen aus deutschen Unternehmen. Deutsche Post DHL Group hat eine globale Strategie „Gesundheit, Sicherheit & Wohlbefinden“ entwickelt, in der psychischer Gesundheit eine zentrale Rolle zukommt. Dazu gehört ein webbasiertes Trainingsprogramm für Führungskräfte, in dem es sowohl um ihre eigene Gesundheit als auch um die Gesundheit der Mitarbeiter geht. „Ein gesunder Arbeitsplatz beginnt bei einem Chef, der seine Vorbildfunktion im Bereich Gesundheit erkennt“, erklärt Dr. Andreas Tautz, Chief Medical Officer bei Deutsche Post DHL Group, das Konzept des Programms.

Die Daimler AG bietet ihrer Belegschaft ein ganzheitliches, auf Prävention ausgerichtetes Gesundheitsmanagement. Dr. Helmut Schmidt, Leiter Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz der Daimler AG: „Gerade im Hinblick auf die gesellschaftliche Entwicklung, in der psychische beziehungsweise psychosomatische Erkrankungen zunehmen, können wir bei Daimler stolz darauf sein, dass wir präventiv wie therapeutisch bei beginnenden Auffälligkeiten unseren Beschäftigten ein zeitnahes sowie nachhaltiges Angebot und damit verknüpft zielgerichtete Hilfsmöglichkeiten anbieten können. Diese werden kontinuierlich weiterentwickelt und an die entsprechenden Anforderungen angepasst.“ Neben der hiermit verbundenen Förderung der individuellen psychischen Gesundheit steht zusätzlich die „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ im Vordergrund. Das Analyseinstrument ist Teil der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung. Sie untersucht flächendeckend die Arbeitsbedingungen objektiv auf potentielle psychische Belastungsfaktoren rund um die tägliche Arbeit.

Besuch der Direktorin der Europäischen Arbeitsschutzagentur

Vernetzter Einsatz für gesunde Arbeitsplätze

Christa Sedlatschek, die Direktorin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), hat im Mai den deutschen „Focal Point“ der Agentur besucht, der sich seit Anfang dieses Jahres bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Berlin befindet.

Die „Focal Points“ sichern den Informationsaustausch von und zur europäischen Ebene. Die Netzwerkarbeit war deshalb ein wichtiges Thema beim Treffen des Focal Points und der Direktorin. „Beteiligung und Engagement aller Akteure sind wichtige Faktoren, um Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wirksam umzusetzen“, sagte Sedlatschek. „Die Arbeit des deutschen Focal Points leistet dazu einen wichtigen Beitrag.“

Abgestimmtes, gemeinsames Handeln ist auch ein Erfolgsfaktor für die europaweiten Kampagnen der EU-OSHA. Die aktuelle Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ läuft noch bis Ende 2015. Deutschland hat sich nicht nur mit Veranstaltungen daran beteiligt, sondern kann auch von den Beispielen guter Praxis aus allen teilnehmenden Staaten profitieren. Abschließend wies Sedlatschek auf die kommende europäische Kampagne hin, die sich unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ mit den Herausforderungen des demografischen Wandels befassen wird.

Alternsgerechte und demografiefeste Arbeit

Tarifverträge im INQA-Monitor

Als Beitrag zur Debatte über Bedingungen und Gestaltung von Arbeit hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in den letzten Monaten mehrfach Ergebnisse aus INQA-Studien oder Forschungsprojekten des BMAS in Form eines „Monitors“ veröffentlicht. Unter „Monitor“ wird in diesem Kontext ein Format verstanden, das sich an die breite Öffentlichkeit wendet und komplexe Inhalte durch Visualisierungen und bildhafte Sprache knapp und allgemeinverständlich in Broschürenform darstellt. Eine dieser Broschüren beschäftigt sich mit dem Thema „Tarifverträge zur Gestaltung der Arbeitsqualität“. Diese sogenannten „Demografie-Tarifverträge“ sind ein relativ neues Instrument der Tarifpolitik.

Im ersten Teil dieser Broschüre werden sieben Branchen- und vier Haustarifverträge vorgestellt, die sich explizit mit Demografie, alternsgerechter und lebensphasenorientierter Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung sowie mit der Gesundheitsförderung in Betrieben befassen. Im zweiten Teil werden die Ergebnisse einer Befragung von 44 Experten zur Bewertung der Verträge vorgestellt. Dazu wurden neben betrieblichen Vertretern (das sind jeweils die Arbeitgeber- und die Interessenvertretungen) auch Tarifexperten der beteiligten Verbände befragt.

Die Untersuchung ermöglicht erstmals einen Überblick über die wichtigsten demografieorientierten Vereinbarungen der Tarifparteien und vermittelt zudem einen Eindruck von der Bewertung betrieblicher Praktiker zum Ertrag dieser neuen Regelungswerke.

Verträge bringen Verbindlichkeit

Die überwiegende Mehrheit der befragten Praktiker (81 Prozent) betrachtet solche Tarifverträge als Teil eines Prozesses, der fortgesetzt werden sollte. Als wichtigste Inhalte der Verträge sehen die Experten die Aspekte Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie die Arbeitsbedingungen und -gestaltung. Die Untersuchung zeigt, dass Demografie-Tarifverträge einen Beitrag leisten können, um motivierende und alternsgerechte Arbeitsbedingungen verbindlich zu regeln und das Image von Branchen, Berufen und Betrieben zu stärken.

Der Monitor „Tarifverträge zur Gestaltung der Arbeitsqualität“ kann über die INQA-Webseite bestellt werden. Sieben der in der Untersuchung behandelten Tarifverträge gibt es unter *www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/tarifvertraege-zur-gestaltung-der-qualitaet-der-arbeit.html.*

Demnächst werden in der „Monitor“-Reihe auch die wesentlichen Ergebnisse einer vom BMAS in Auftrag gegebenen Studie zum Thema „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ veröffentlicht. Im Rahmen dieser Studie wurden mehr als 5.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden zu ihren Arbeitsbedingungen befragt.

Dr. Sigrun Mantei, Dr. Götz Richter

Der INQA-Monitor stellt die Demografie-Tarifverträge vor.

Foto: INQA

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 9071-2255
Telefax 0231 9071-2299
E-Mail presse@baua.bund.de
Internet www.baua.de

Verantwortlich: Christian Schipke

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

Autoren:
Simone Brenscheidt, Dr. Veronika Kretschmer, Sigrun Mantei, Dr. Götz Richter, Isabel Rothe, Anke Siefer, Sabine Sommer, Dr. Anne Marit Wöhrmann, Jochen Blume (Untersagungsverfügungen), Monika Röttgen (DASA)

Titelbild: Uwe Völkner, Fox

Druck: 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 3/15: 15.08.2015

Neue Mitmach-Ausstellung für Kinder

Power Play. Mit Energie voran

Die Dampflok fasziniert auch im Zeitalter des Internets.

In diesem Sommer, wenn die Sonneneinstrahlung im Jahreslauf am intensivsten ist, lüftet die DASA Arbeitswelt Ausstellung anhand von 30 Mitmach-Stationen so manches Geheimnis um die Verwandlungskünstlerin „Energie“. In der interaktiven Ausstellung „Power Play. Mit Energie voran“ aus dem Heilbronner Science Center „experimenta“ zeigt die DASA ab dem 12. Juli, wo überall Energie versteckt ist – im Essen, im Auto, in der Blume oder im Smartphone.

Manchmal ist Energie schwer zu entdecken. Denn sie wechselt häufig ihre Gestalt. Doch mit Pioniergeist und wachem Blick entdecken schon Kinder ab neun Jahren ihre vielen Gesichter. Was ist Energie? Wo kommt sie her? Wer hat sie entdeckt? Erstaunliche Fakten laden das DASA-Publikum mit neuen Erkenntnissen auf. Die sogenannten „Energizer“ sind die Betreuer in der Ausstellung. Sie helfen den Kindern beim Erkunden des vielfältigen Ausstellungs-Parcours.

Der erste Ausstellungsteil lässt die Besucher zu Forschenden werden. Viele Fragen zur Energie tauchen auf, die schon Wissenschaftler in der Vergangenheit beschäftigt haben. Es wird gezeigt, wie Neugierde die Forschung und Entwicklung vorantreibt. An Experimentierstationen geht es außerdem um das, was Maschinen bewegt. Wind, Wasser, Dampf oder die Phantasie: Was ist die stärkste Antriebskraft?

Im zweiten Teil sehen die Besucher die Welt durch die Brille der Energie. Sie entdecken an Spiel-Stationen die Vielfalt der energetischen Erscheinungsformen, die uns umgeben. Da kann man mit seiner eigenen Stimme einen Ball bewegen, seine Muskelkraft testen, auf dem Laufband aus der Puste geraten oder eine wilde Wettfahrt mit dem Rad unternehmen. Am Ende haben die Besucher nicht nur so manche Kalorie verbraucht, sondern sind auch voller Energie für den Rest des Sommers. Und wenn das Wetter schlecht ist, lockt erst recht ein Besuch in die DASA. Denn in der Ausstellung „Power Play. Mit Energie voran“ steht auch eine Wettermaschine.

Für Kinder ab zehn Jahren gibt es Entdecker-Material in Form eines Rallye-Heftes. Für Schulklassen der Jahrgangsstufen 6, 7 und 8 ist weiteres Material vorhanden.

Die Schau ist bis zum Ende der Herbstferien am Sonntag, den 18. Oktober, in der DASA zu sehen. Sie ist dienstags bis freitags von 9 bis 17 Uhr und am Wochenende von 10 bis 18 Uhr geöffnet. Es gilt der Sonderausstellungstarif: Erwachsene zahlen 5 Euro, der ermäßigte Eintritt beträgt 3 Euro.

Praktische Berufsorientierung gehört zum Jugendkongress.

Happy Birthday

Der DASA-Jugendkongress wird volljährig

Der DASA-Jugendkongress wird erwachsen: In diesem Jahr feiert der Veranstaltungs-Klassiker rund um die Berufsorientierung junger Menschen seinen 18. Geburtstag. Gemeinsam mit rund 7.000 Schülerinnen und Schülern und ihren Lehrkräften feiert die „DASA Arbeitswelt Ausstellung“ das Ereignis mit einem bunten Programm – am Mittwoch, 23. September, und am Donnerstag, 24. September, jeweils von 9 bis 13 Uhr. Im Mittelpunkt steht die umfassende Berufsorientierung für Jugendliche ab 14 Jahren. Der Eintritt ist an beiden Tagen frei. Um eine Anmeldung wird gebeten unter *www.dasa-jugendkongress.de.*

Foto: Powerplay: Guido Sawatzki, Jugendkongress: Andreas Wahlbrink