

baa:

Aktuell 2¹⁶



Typen und Quellen von Evidenz

Neue Wege der Wirkungsforschung



Einführung von BGF im Verteidigungsministerium

Arbeit von Koordinatoren evaluiert

Workshop „Mensch-Roboter-Zusammenarbeit“

„Kollege Roboter“ sicher einsetzen



Schwerpunkt: Intervention und Evaluation

Interview

Ziele mit geeigneten
Maßnahmen erreichen 2

Schwerpunkt

Neue Wege der
Wirkungsforschung 3

Stand up Victoria 4

Gute Praxis analysieren 5

Evaluation der GDA 6

Arbeit von Koordinatoren
evaluiert 7

BGF: Teilnahmeverhalten
untersucht 9

Recht

Untersagungsverfügungen 10

„Gefährliche Produkte 2016“
veröffentlicht 11

Schwerpunkt „Onlinehandel“ 11

Veranstaltungen

Termine 12

„Kollege Roboter“
sicher einsetzen 13

Intern • Extern

„Gesunde Arbeitsplätze –
für jedes Alter“ 14

„Europäischer Wettbewerb“ 14

Aktuelle Handlungshilfen
und Empfehlungen 15

DASA

Neuer „Entdecker-Parcours“
zu Arbeit und Gesundheit 16

Ziele mit geeigneten Maßnahmen erreichen

Interview mit Dr. Martin Schütte,
wissenschaftlicher Leiter des Fach-
bereichs „Arbeit und Gesundheit“

■ **baua: Aktuell:** Welchen Stellen-
wert haben Interventionen für die
Arbeit?

Schütte: Unter einer Intervention lässt sich eine von außen eingeleitete Beeinflussung eines Arbeitssystems verstehen, um es durch geeignete Maßnahmen auf ein Ziel hin zu verändern. Eine Intervention kann mit der Absicht erfolgen, Störungen vorzubeugen, negative Zustände zu beseitigen beziehungsweise zu begrenzen oder förderliche Bedingungen zu stärken beziehungsweise zu stabilisieren. Dabei lassen sich verschiedene Ansätze nutzen: So sollen mit der ergonomischen Arbeitsgestaltung Gestaltungsdefizite reduziert werden. Weiterhin verfolgen präventionsorientierte Ansätze beispielsweise eine Verringerung der mit einer Tätigkeit verbundenen Gesundheitsrisiken, und bei gesundheitsförderlichen Maßnahmen stehen vor allem eine Stärkung oder der Aufbau von verhältnis- oder personenbezogenen Ressourcen im Zentrum.

baua: Aktuell: Wonach richtet sich die Entscheidung, eine Intervention vorzunehmen?

Schütte: Um eine Entscheidung über die Durchführung einer Intervention treffen zu können, sind Kenntnisse über deren Wirksamkeit notwendig. Hier hat sich der Ansatz der Evidenzbasierung etabliert. Er zielt darauf ab, die beste verfügbare empirische Evidenz zusammenzustellen, um darauf basierend Entscheidungen über die Maßnahmenumsetzung zu treffen. Es wird immer Fälle geben, bei denen die Befundlage nicht ausreicht: dann kann zum Beispiel die konsensuale Meinung wissenschaftlicher Experten die Entscheidungsgrundlage bilden.



baua: Aktuell: Mit welchen Methoden lassen sich Maßnahmen evaluieren?

Schütte: Ein erster Schritt kann darin bestehen, Aufschluss über die Verbreitung zum Beispiel bestimmter Belastungstypen oder -arten zu gewinnen, um die Zielgruppe für eine Intervention zu identifizieren. Hier lassen sich zum Beispiel von der BAuA veröffentlichte Daten wie die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung nutzen. Daneben besteht die Möglichkeit, Interventionen und die mit ihnen verbundenen Folgen explorativ zu untersuchen, um Annahmen über die Wirkung der jeweiligen Maßnahmen zu bilden, und schließlich ist ein Vorgehen denkbar, in dem eine Überprüfung von Hypothesen zur Wirkung einer Intervention erfolgt und zwar auf Grundlage operationalisierter Kriterien.

baua: Aktuell: Welche Herausforderungen sehen Sie?

Schütte: Betriebe müssen sich heute viel schneller als früher zum Beispiel an veränderte Marktbedingungen anpassen. Dadurch finden in den Firmen mit höherer zeitlicher Dichte arbeitsorganisatorische Veränderungen statt. Die Durchführung von Interventionen und deren Evaluation sind damit keine isolierten Ereignisse mehr, sondern stellen einen laufenden, komplexen Prozess dar. Dazu wird eine Methodik benötigt, die verschiedene Wirkrichtungen zu erfassen erlaubt. Hier sollten die methodischen Entwicklungen in anderen Feldern, wie dem Change Management, mit betrachtet und auf ihre Nutzungsmöglichkeiten untersucht werden.

Typen und Quellen von Evidenz

Neue Wege der Wirkungsforschung

■ In der Medizin spricht man von Evidenz, wenn die Wirkung einer Behandlung oder eines Medikaments möglichst durch mehrere experimentelle Studien nachgewiesen wurde. Wie der Nachweis dabei am besten zu führen ist, gilt seit 1972 als geklärt. Damals führte der britische Epidemiologe Archibald Cochrane den „randomisierten Kontrollgruppenvergleich“ (siehe Kasten) als verlässlichste Quelle von Wirksamkeits-Evidenz ein. Die WHO hat seit Mitte der 80er Jahre die Prinzipien der evidenzbasierten Medizin auch auf präventive Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes übertragen. Doch allein durch randomisierte kontrollierte Studien sind wichtige Erkenntnisse über Wirkmechanismen und Wechselwirkungen mit sozialen Kontexten kaum zu generieren. Denn Präventionsprogramme sind häufig komplex und nicht mit dem Verabreichen eines Medikaments vergleichbar.

Wirksamkeit messen

In Betrieben ist eine nachhaltige Veränderung nur unter Einbeziehung der Zielgruppen denkbar. Hinzukommen müssen auch Erkenntnisse etwa über Akzeptanzgrenzen der Zielgruppen

sowie zu empirischen Wirkungsketten. Dafür benötigt man andere, zusätzliche Herangehensweisen. Von entscheidender Bedeutung ist dabei, die hypothetisch angenommenen Wirkungsketten vorab festzulegen und die Wirksamkeit nicht nur an den Endpunkten dieser Kette zu messen, also an individuellen Gesundheitsparametern. Die Wirkung einer Intervention ist vielmehr auch an den Zwischenschritten ihrer Entfaltung abzulesen, beispielsweise an den ersten Reaktionen der Zielgruppe. Wenn es um die Ermittlung des Forschungsstandes zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen geht, wendet die BAuA deshalb nicht nur die Methode des systematischen Reviews an, sondern stützt sich auch auf die Methode des „Scoping Reviews“ oder des „Realist Reviews“. Diese Methoden der Literatursichtung betrachten nicht nur experimentelle und epidemiologische Studien, sondern ergänzen ihre Sichtung durch Studien mit verschiedenen, auch qualitativen Forschungsdesigns. In die Meta-Analysen werden vorrangig Studien einbezogen, die eine theoretische Fundierung aufweisen. Ein gutes Beispiel ist das BAuA-Projekt „Psychische

Info

Wichtige Fachbegriffe

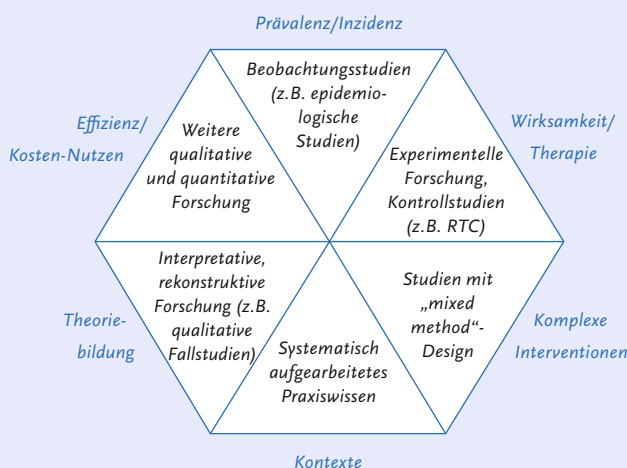
Evidenz im Sinne größtmöglicher Gewissheit bedeutet Erkenntnisse vorrangig durch experimentellen Kausalnachweis zu generieren.

Randomisierung meint ein Verfahren, bei dem die Versuchspersonen zufällig entweder der Interventions- oder der Kontrollgruppe zugeordnet werden. Dadurch sollen personen-gebundene Störgrößen gleichmäßig auf beide Gruppen verteilt werden. Die Interventionsgruppe erhält dann eine „echte“ die Kontrollgruppe eine „Placebo-Behandlung“.

Systematischer Review ist eine Übersichtsarbeit zum aktuellen Forschungsstand, die alle verfügbaren Primärstudien systematisch nach bestimmten Einschlusskriterien auswählt, kritisch bewertet und zusammenfasst.

Gesundheit in der Arbeitswelt“. Es verfeinert schrittweise die Einschlusskriterien im Forschungsprozess. Bei der Theoriebildung zu hemmenden und fördernden Faktoren effektiven betrieblichen Arbeitsschutzhandels hat die BAuA qualitative Forschung auch selbst zu einem festen Bestandteil ihrer Wirkungsforschung gemacht, etwa im BAuA-Projekt „Parameter der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen bezogen auf Unternehmensmerkmale“. Dort werden fallspezifische Wirkungspfade betrieblicher Prävention rekonstruiert und betriebliche Motivationsmuster typisiert, um sie im Anschluss durch eine quantitative Betriebsbefragung zu validieren.

Erweitertes Evidenz-Prisma Studientypen und ihre Anwendungsfelder



Dr. Britta Schmitt-Howe, Gruppe Strukturen und Strategien des Arbeitsschutzes

Evaluation einer komplexen Intervention – ein Beispiel

Stand up Victoria

Die BAuA befasst sich im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit mit dem Thema körperliche Inaktivität beziehungsweise zu langem Sitzen am Arbeitsplatz und den damit verbundenen gesundheitlichen Folgen. Dazu gehört ein Scoping Review, das heißt eine Übersicht, die Untersuchungen aus aller Welt auswertet, die sich mit diesem Thema befassen. Ziel dieses Reviews ist es, einen Überblick über Interventionen am Arbeitsplatz zu gewinnen, die zu Sitzunterbrechung und Bewegung anregen, und eine erste Einschätzung der Wirksamkeit solcher Interventionen zu geben. Ein gutes Beispiel für eine Multikomponenten-Intervention und ein methodisch durchdachtes Evaluationskonzept kommt von der University of Queensland aus Australien. Es heißt „Stand up Victoria“.

Körperliche Aktivierung

Immer mehr Berufe sind mit einer sitzenden Tätigkeit verbunden, Tendenz steigend. Dabei erhöht körperliche Inaktivität das Risiko für verschiedene Erkrankungen. Langes Sitzen stellt einen eigenständigen Risikofaktor für die Entstehung von kardiometa-bolischen Erkrankungen dar, vor allem für Herz-Kreislauf sowie Typ-2-Diabetes. Die Gesundheitsrisiken durch permanentes Sitzen während der Arbeit sind nicht durch Sport in der Freizeit zu kompensieren.

Das greift ein im australischen Bundesstaat Victoria entwickeltes Interventionsprojekt auf und schlägt Maßnahmen vor, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen: der Ebene der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und dem Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Ziel der Intervention ist es, sowohl das obere Management einzubinden als auch eine Veränderung der Arbeitskultur zu ermöglichen und eine Atmosphäre

zu schaffen, in der sich Kollegen bei dem Ziel, mehr Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren, unterstützen. Alle Beschäftigten können dabei eigene Ideen entwickeln, um langes Sitzen während der Arbeit zu unterbrechen. Durch die Einführung von manuell höhenverstellbaren Schreibtischen werden Möglichkeiten zu mehr Bewegung geschaffen. Mit einem Gesundheitspsychologen werden bei einem regelmäßigen persönlichen Coaching individuell zugeschnittene Empfehlungen für Verhaltensänderungen erarbeitet.

Methoden der Evaluation

Bei der Evaluation der Intervention steht die Frage: Hat die Intervention einen Einfluss auf das Sitzverhalten? im Vordergrund, weitere Fragen sind:

- Verändert die Intervention kardiometabolische Biomarker?
- Welche Faktoren moderieren die Wirkung der Intervention?

Dafür wird eine kontrollierte, randomisierte Studie (RCT) durchgeführt. Die Randomisierung erfolgt auf der Ebene von Gruppen beziehungsweise Standorten. Eine Randomisierung hat das Ziel, mögliche Störfaktoren (sogenannte „Confounder“) in der Interventionsgruppe und der Kontrollgruppe möglichst gleichmäßig zu verteilen. Die Teilnehmer dieser Interventionsstudie sind Mitarbeiter des Department of Human Services (DHS), einem Zusammenschluss verschiedener australischer Sozialversicherungsträger.

Die Ergebnisse der Evaluation dieser Interventionsstudie sind noch nicht bekannt, aber eine Pilotstudie (2013) konnte erste Erfolge zeigen: Nach vier

Wochen Intervention verringerte sich in der Interventionsgruppe die reine Sitzzeit am Arbeitsplatz im Vergleich zu einer Kontrollgruppe um etwa zwei Stunden pro Tag. In gleichem Umfang nahm die Stehzeit zu. Neben den quantitativen Untersuchungen werden im Rahmen der Evaluation dieser Studie auch qualitative Methoden eingesetzt und qualitative Interviews mit DHS-Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen geführt. Hier wird unter anderem erfragt, inwieweit die vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt wurden und wie die Unterstützung durch das Management wahrgenommen wurde.

Ein methodisch anspruchsvolles Evaluationskonzept

Das hier vorgestellte Konzept für die Evaluation nutzt sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden und trägt so zum umfassenden Verständnis der durch die Intervention angeregten Prozesse und Veränderungen bei. Die beschriebene Intervention wurde bereits in Pilotstudien erprobt und auf Grundlage der Ergebnisse der Pilotstudien weiterentwickelt. Das methodisch anspruchsvolle Evaluationskonzept ermöglicht eine klare Evidenz basierte Einschätzung der Wirkung der Intervention. Wir erwarten gespannt die Ergebnisse dieser Studie.



Dr. Eva Backé, Gruppe „Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen“



Bewegung beispielsweise durch Steh-Sitz-Dynamik ist an vielen Arbeitsplätzen möglich

Komplexe Maßnahmen, komplexe Evaluation

Evaluation der GDA

- Um den Erfolg der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) einschätzen und Herangehensweisen gegebenenfalls optimieren zu können, haben sich die Träger der GDA (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger) dazu verpflichtet, die Erreichung ihrer Ziele fortlaufend zu evaluieren.

Eine besondere Herausforderung ist dabei, dass die Umsetzung der GDA durch eine Vielzahl von Aktivitäten unterschiedlicher Akteure und unterschiedlicher Reichweite erfolgt. In diesem Sinne ist die GDA in dreierlei Hinsicht komplex:

Komplexe Intervention

Zu den Maßnahmen der GDA zählen unter anderem

- die Durchführung von bundesweiten GDA-Arbeitsprogrammen, die jeweils wieder aus verschiedenen Elementen bestehen wie zum Beispiel Betriebsbesichtigungen,

Info

Dachevaluationen

Weiterführende Informationen zu den Dachevaluationen der Strategieperioden der GDA gibt es im Internet unter www.gda-portal.de

Schulungs- und Informationsveranstaltungen,

- die Entwicklung von Leitlinien für ein abgestimmtes Beratungs- und Überwachungshandeln der Länder und Unfallversicherungsträger
- die Optimierung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz.

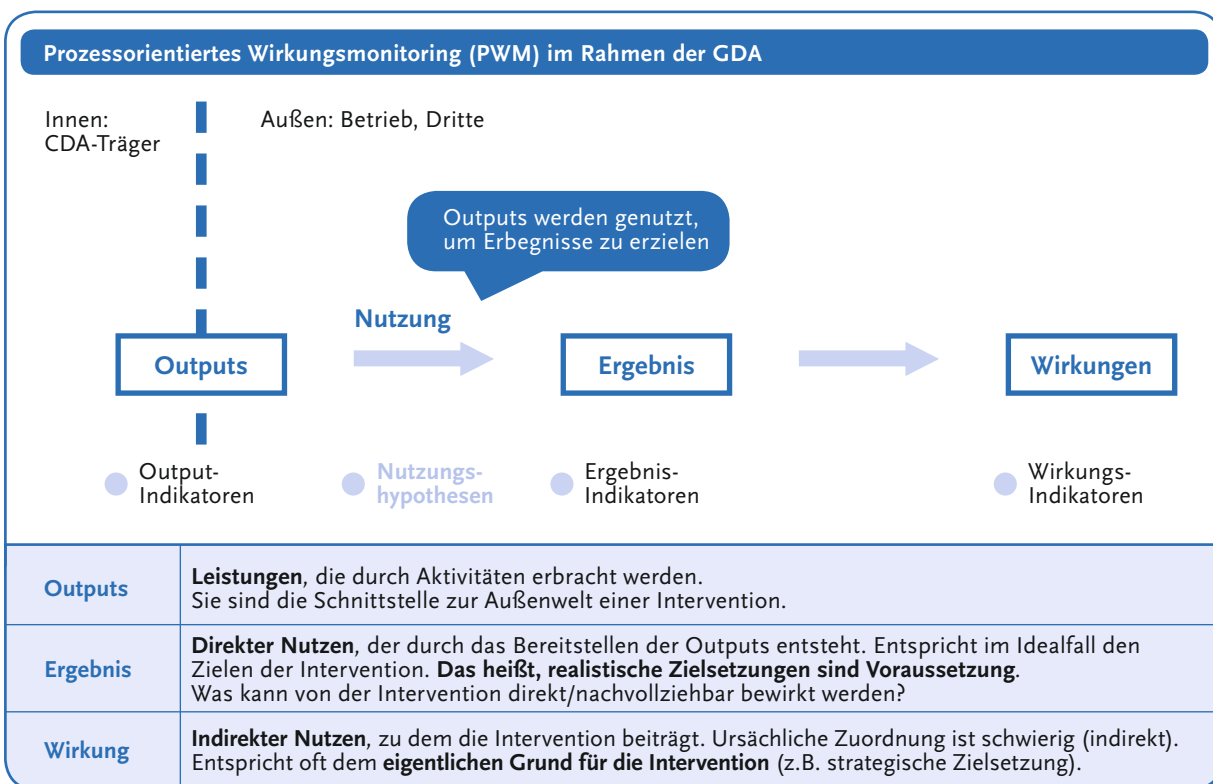
Komplexes System

Prinzipiell können mit den Arbeitsschutzzielen und Maßnahmen zur Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme alle Betriebe in Deutschland

erreicht werden. Die primäre Zielgruppe der GDA-Leitlinien für das Beratungs- und Überwachungshandeln sind alle Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger. Instrumente zur Optimierung des Vorschriften- und Regelwerks, wie etwa das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz, fließen in die Arbeit der staatlichen Ausschüsse und der Fachbereiche der Unfallversicherungsträger ein.

Komplexe Beziehungen

Die verschiedenen GDA-Maßnahmen sind miteinander verschränkt beziehungsweise beeinflussen sich gegenseitig. So sind beispielsweise die in den GDA-Leitlinien beschriebenen Vorgehensweisen und Bewertungsmaßstäbe – speziell zu den Aspekten „Gefährdungsbeurteilung“ und „betriebliche Arbeitsschutzorganisation“ – auch Grundlage für das Beratungs- und Überwachungshandeln im Rahmen von GDA-Arbeitsprogrammen. Um diesen komplexen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, wurde für die Evaluation der GDA im Zeit-



raum 2013 bis 2018 ein Evaluationsansatz gewählt, der auf der Methode des prozessorientierten Wirkungsmonitorings (PWM) basiert (siehe Grafik). Über das PWM können kausale Zusammenhänge zwischen den Leistungen der GDA und ihren unmittelbaren Ergebnissen plausibel dargestellt werden. Dazu werden Wirkungsketten aufgestellt und anhand von (Nutzungs-)Hypothesen intermediäre Zielkategorien und Indikatoren für diese Schritte der Wirkungsketten bestimmt, auf die die Maßnahmen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss haben.

Entsprechende Daten werden aus verschiedenen Perspektiven und mit unterschiedlichen Methoden erhoben. So fließen in die Evaluation folgende Aspekte mit ein:

- Ergebnisse der GDA-Arbeitsprogramme,
- Befunde aus repräsentativen quantitativen Befragungen von Betrieben und Beschäftigten,
- Befunde aus quantitativen Befragungen des Aufsichtspersonals,
- Erkenntnisse aus qualitativen Erhebungen / Interviews mit GDA-Akteuren und Kooperationspartnern und
- Auswertungen statistischer Daten sowie des GDA-Berichtswesens.

Durchgeführt wird die Evaluation der GDA von unabhängigen Forschungsinstituten. Eine aus Vertretungen der BAuA, der Länder, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner zusammengesetzte Expertengruppe begleitet die Evaluation fachlich. Die BAuA bringt dabei insbesondere ihre Fach- und Methodenkompetenz aus den Bereichen „Strukturen und Strategien im Arbeitsschutz/Wirkungsforschung“, „Arbeitsweltberichterstattung“ und dem „Forschungs- und Entwicklungsmanagement“ ein.



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

Einführung von BGF im Verteidigungsministerium Arbeit von Koordinatoren evaluiert

■ Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) arbeiten etwa 250.000 Beschäftigte an zahlreichen Standorten an unterschiedlichen zivilen und militärischen Aufgaben. Das „Erprobungsvorhaben Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) im Rahmen der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurde von einem Forschungskonsortium über eine Kombination qualitativer und quantitativer Forschungsansätze evaluiert. Das entspricht international wissenschaftlichen Standards, wird in Deutschland aber noch viel zu selten praktiziert. Die BAuA hat das Erprobungsvorhaben wissenschaftlich begleitet.

Das Pilotprojekt

In elf ausgewählten Dienststellen fand ein halbes Jahr lang die Erprobung von BGF-Angeboten in den vier Handlungsfeldern „Bewegung“, „Stressbewältigung“, „Suchtprävention“ und „Ernährung“ mit je einem Koordinator statt. Alle Mitarbeiter hatten die Option, daran zwei Stunden pro Woche innerhalb der Dienstzeit teilzunehmen. Für die Startphase wurden Bewegungsmaßnahmen gewählt, weil hier die Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit für die Beschäftigten direkt erfahrbar sind. Die Maßnahmen, vor allem im Bereich Bewegung, wurden überall erfolgreich implementiert, wenn auch nicht immer entsprechend genutzt. Zu den Erprobungsdienststellen gehörten Verwaltungseinrichtungen, ein Krankenhaus sowie Dienststellen unterschiedlicher Größe aus Heer, Marine und Luftwaffe. Die Erprobungsphase war ein erster Schritt für die flächendeckende und systematische Einführung eines BGM für alle Beschäftigten im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums.

Qualitative

Interviews zur Evaluation

Zur Evaluierung der Maßnahme gehörten eine schriftliche Mitarbeiterbefragung (AIGScreen), spezifische Evaluationen in den vier Handlungsfeldern sowie ein organisatorischer Bericht. Ergänzend wurde von der BAuA zur fachlichen Unterstützung spezifisches Wissen aus Sicht der Koordinatoren und ihrer Dienststellenleitungen über hemmende und fördernde Faktoren im Prozess sowie die Einflüsse der dienststellen-spezifischen Kontexte auf die Zielerreichung in den vier Handlungsfeldern generiert.

Zur Prozessevaluation wurden mit den elf Koordinatoren und deren zehn Leitungen 45 bis 90 Minuten lange qualitative, leitfadengestützte face-to-face Interviews am Arbeitsort geführt und protokolliert. Die Themen und Fragen bezogen sich auf Aspekte der Planung und Umsetzung und Zielerreichung des Erprobungsvorhabens. Darüber hinaus wurden auch die Empfehlungen der Interviewpartner erfragt. Alle Interviews fanden zwischen Anfang Mai und Ende Juni 2015 statt.

Zentrale Rolle der Koordinatoren

In der Einführungsphase wurde deutlich, wie wichtig die fachlichen Kompetenzen der Koordinatoren aufgrund ihrer Ausbildung als Sportwissenschaftler und als Offizier sind. Neben den fachlichen Kompetenzen waren ihre persönliche Motivation und ihre hohe soziale Kompetenz für eine erfolgreiche Umsetzung absolut bedeutsam. Als wichtige persönliche Qualitäten wurden unter anderem Motivationstalent, Kreativität, Empathie, Überzeugungskraft, Anpassungsfähigkeit, Durchsetzungsstärke, Diskretion und Freundlichkeit beschrieben.

Die Zusammenarbeit (direktes Vortragsrecht) zwischen den Koordina-

toren und ihren Dienststellenleitern beurteilten beide Seiten als sehr positiv und effizient. Insgesamt haben die Koordinatoren die Angebotsstrukturen (Zeiten, Räume, Frequenz, Dauer) an die Strukturen und Abläufe in den Erprobungsdienststellen anpassen können.

Für die Umsetzung ist die Mitarbeit der mittleren Führungsebene wichtig

In den Interviews finden sich deutliche Hinweise, dass die mittlere Führungsebene einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von BGF/BGM-Maßnahmen leisten muss: Vorgesetzte sollen ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und die BGF-Teilnahmezeiten für sich und die Mitarbeiter organisieren. Die Bedürfnisse des Pilotprojekts zu BGF kollidierten im Hinblick auf die Personalressourcen oft mit dem Arbeitsauftrag und der Dienstleistung („Dienst geht vor“). Ein Dienststellenleiter formulierte es so: „Letztlich geht das, wenn man es verlässlich und nachhaltig machen will, nur mit zusätzlichem Personal. BGM ist ein Umdenkprozess, in den investiert werden muss.“ Damit könne auch eine Veränderung der Unternehmenskultur beziehungsweise des Betriebsklimas erreicht werden: „In der Wirtschaft haben sie erkannt, wenn ich für die Gesundheit meines Mitarbeiters etwas tue, ist der leistungsfähiger oder wird wieder leistungsfähiger oder bleibt leistungsfähiger.“ Tendenziell wurde die Einführung von BGM als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung gesehen, um die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber zu erhöhen.

Feste Ansprechpartner, individuell zugeschnittene Angebote

Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind für die Zukunft feste Ansprechpartner in den Dienststellen und ein qualifiziertes Gremium Gesundheit wesentlich für die Auswahl und Planung der Angebote. Die Standorte brauchen spezifische BGF-Angebote, in denen die Heterogenität

bezüglich Alter, körperlicher Aktivität, psychischer Beanspruchung und Infrastruktur berücksichtigt wird. Zentrale Erfolgsfaktoren hierfür sind auch eine ausreichende Anzahl an qualifizierten und motivierenden Übungsleitern und eine kompetente Unterstützung im Marketing. Bisher haben die Koordinatoren die Marketing-Inhalte überwiegend selbst erarbeitet und die Mitarbeiter persönlich angesprochen. Die Dienststellenleiter haben sie in der Kickoff-Veranstaltung und in ihren regulären Besprechungen dabei unterstützt.

Vernetzung mit dem Arbeitsschutz

Insgesamt scheint vielen Beteiligten unklar zu sein, welche Aufgabe der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) im Rahmen des BGM haben soll und wozu die Fachkraft für Arbeitssicherheit am Gremium Gesundheit teilnimmt. Bisher fehlt eine substanzielle Einbindung mit Weisungsbefugnis und Feedbackschleifen an die Leitungsebene. In den Interviews wurde zudem auf ein Spannungsverhältnis zwischen AGS und dem militärischen Auftrag hingewiesen, das auf ein divergierendes Risikoverständnis zurückzuführen sei. Zudem zeigte sich, dass bei der Verknüpfung von gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen mit BGF-Maßnahmen noch viele Potentiale ungenutzt bleiben. Hier gilt es, die fachlich-methodischen Kompetenzen und das Rollenverständnis der Beteiligten weiter zu entwickeln.

Einige Schlussfolgerungen

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung der Evaluationen und der eigenen qualitativen Befragung war das Pilotverfahren erfolgreich. Aus der Evaluierung können Empfehlungen in Hinblick auf die Persönlichkeit, die Qualifikation und den Status der Koordinatoren abgeleitet werden. Um die mittlere Führungsebene besser zu integrieren, sollte die Kompensation durch BGM ausfallender Arbeitszeit (und nicht das Verhalten der einzelnen Vorgesetzten) offen thematisiert werden.

Die Kommunikationsprozesse und ein gemeinsames Verständnis der Bedeutung von BGF/BGM müssen noch optimiert werden. Führungskräfte und Mitglieder des Arbeitskreis/Gremiums Gesundheit sollten die Möglichkeit bekommen, an Weiterbildungen mit themenbezogener Kompetenzentwicklung teilzunehmen. Von Seiten der BAuA wird die weitergehende Einbindung des Arbeitsschutzes und der Gefährdungsbeurteilung bei der Einführung des BGM als förderlich gesehen. Für die Weiterentwicklung des BGM ist eine konzeptionelle und praktische Vernetzung der BGF mit den Säulen „Arbeitsschutz“ (Sicherheitsfachkräfte, Betriebliches Eingliederungsmanagement) sowie „Führung und Organisation“ notwendig. Das BAuA-Forschungsprojekt F 2370 „Evaluierung der Tätigkeit und Wirksamkeit von speziell ausgebildeten Koordinatoren bei der Umsetzung von BGF-Maßnahmen in elf Erprobungsdienststellen“ erwies sich bei der Auswertung als bedeutender Beitrag zur Klärung organisatorischer Aspekte und möglicher Herausforderungen für die Ausfächerung des BGM an allen Standorten des BMVg ab 2016. Durch das transparente Vorgehen und die praktische Felderfahrung konnte die BAuA wichtige Erkenntnisse für Empfehlungen zu BGF/BGM gewinnen. Bemerkenswert ist auch, mit wie viel Engagement und Flexibilität von den Beteiligten, vor allem den Koordinatoren, innerhalb kurzer Zeit trotz hohem Arbeitspensum mit zum Teil zeitgleich laufender Restrukturierung, mit Umzügen und anderen Querschnittsaufgaben ein beachtliches BGF-Programm realisiert wurde und Meilensteine für eine Fortführung als BGM gelegt wurden.



Sabine Sommer, und

Prof. Dr. Ute Latza,
(Foto) Gruppe „Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen“

Förderungsangebote situativ anpassen

BGF: Teilnahmeverhalten untersucht

■ Die BAuA untersuchte sowohl die Wirksamkeit als auch die Umsetzung und Durchführung eines dreimonatigen PC-gestützten kognitiven Trainings zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer aus der Produktion eines Automobilherstellers. Durch diese Maßnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sollte die Beschäftigungsfähigkeit der Angestellten des Automobilherstellers erhalten werden. Die Beispielgruppe für die Untersuchung umfasste 120 Personen, die mindestens 40 Jahre alt waren und einer repetitiven Tätigkeit nachgingen. In der Prozessevaluation durch die BAuA sollte ermittelt werden, welche Mechanismen die Teilnahme an einem solchen kognitiven Training steuern.

Analyse von Programmbedarf und -durchführung

Die Prozessevaluation der BAuA konzentrierte sich in diesem Fall ganz konkret auf die Bewertung des Programmbedarfs und der Programmdurchführung. Damit wurden primär Aussagen zur Qualität in der Umsetzung der Maßnahme ermöglicht und weniger zu dem kausalen Zusammenhang zwischen der betrieblichen Fördermaßnahme und der kognitiven Leistungsfähigkeit. Gleichwohl gibt es einen solchen Zusammenhang zwischen der Umsetzung und der Wirksamkeit der Maßnahme. Das zeigen die Ergebnisse der Untersuchung.

Methodik der Untersuchung

Den Ausgangspunkt für die Bewertung dieser betrieblichen Fördermaßnahme bildeten etablierte Konzepte aus der Evaluationsforschung. Die Bedingungen, die die Wirksamkeit des Trainings beeinflussen, wurden mit Hilfe der Schlüsselemente der klassischen Prozessevaluation (Umfeld, Rekrutierung, Teilnehmerate,

Info

Publikation

„Verbesserung der kognitiven Leistungsfähigkeit durch eine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung – Untersuchung zum Teilnahme- und Teilnehmerverhalten“; Kirsten Haas; 1. Auflage; Dortmund; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016; 978-3-88261-174-8, 172 Seiten. Den Bericht gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/publikationen. Direkter Link: www.baua.de/dok/7727086

verfügbare Dosis, effektive Dosis, Behandlungstreue, Umsetzung) beschrieben, analysiert und um eine Bedarfsermittlung ergänzt.

Die Untersuchung war als randomisierte kontrollierte Studie angelegt: Die Teilnehmenden wurden zufällig dem kognitiven Training oder einer Wartekontrollgruppe zugewiesen. Vor und nach dem Training wurden sie anhand von Fragebögen zu ihrer Teilnahmemotivation sowie zur Konsequenz- und Kompetenzerwartung befragt und um eine Bewertung der Trainingseinheiten gebeten. Auch wurden bei allen Personen zu verschiedenen Zeitpunkten Messungen der kognitiven Fähigkeiten durchgeführt. Zudem wurden vergleichende Informationen von Nicht-Teilnehmern erhoben.

Erfolg durch Motivation

Entscheidend für eine erfolgreiche Teilnahme an dem Training sind neben der Unterstützung seitens des Betriebs der angenommene persönliche Nutzen sowie die Motivation.

Dabei bedingen sich Nutzen und Erfolg: Die Teilnehmenden schätzten die Erfolgsaussichten der Maßnahme für sich selbst deutlich höher ein als Mitarbeiter, die nicht daran teilnahmen. Die Motivation beeinflusst auch die Wirksamkeit der Maßnahme. Teilnehmer, die die gesamte Trainingszeit positiv bewerteten, verbesserten schließlich ihre kognitive Leistungsfähigkeit. Daher sollte bei einer Intervention auch der subjektive Bedarf berücksichtigt werden. Als Gründe gegen eine Teilnahme wurden besonders Zeitmangel und hoher Aufwand angegeben. Hier spielt die familiäre Situation eine ausschlaggebende Rolle. Um die Teilnahmebereitschaft zu steigern, könnte das Angebot in die Arbeitszeit verlegt werden. Zudem zeigte sich, dass ein solches PC-gestütztes Programm nicht für alle Teilnehmer gleichermaßen geeignet ist. Neben dem Entscheidungsprozess sollten daher auch die individuellen Voraussetzungen der Mitarbeiter in die Interventionsmaßnahme aufgenommen werden.

Erkenntnisse für die Evaluationsforschung

Die Themen der Evaluationsforschung beschränken sich nicht auf die Überprüfung der Wirksamkeit von Programmen beziehungsweise Maßnahmen. Die Frage nach der kausalen „Efficacy/Effectiveness“ ist Gegenstand vieler Untersuchungen im klinischen Umfeld, etwa bei klinischen Studien zur Wirksamkeit von Pharmaka. Die Evaluation einer Maßnahme im Feld muss deshalb auch weitere Bewertungsdimensionen umfassen, wie der vorliegende Bericht exemplarisch belegt.



Dr. Uwe Rose,
Gruppe „Mentale
Gesundheit und Kognitive
Leistungsfähigkeit“

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

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

- **Winter Klotzsäge KS 65**
- Produktkategorie: Maschinen
- Produktbezeichnung: Klotzsäge
- Herstellername: Henrik Winter Holztechnik GmbH
- Markenname: Winter Holztechnik GmbH
- Modellbezeichnung: KS 65
- Losnummer/EAN-Code: Nicht bekannt
- Herkunftsland: Nicht bekannt
- Behörde: Landesdirektion Sachsen, Braustraße 2, 04107 Leipzig
- Aktenzeichen: L54.40-4264/30684-II/15 (UV-Nr. 002/16)
- Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Henrik Winter Holztechnik GmbH, Druckereistraße 8, 04159 Leipzig/-/ Adressat der Maßnahme: Henrik Winter Holztechnik GmbH, Druckereistraße 8, 04159 Leipzig



Winter Klotzsäge KS 65

Hauptmangel: Dadurch, dass der direkte Zugriff zum Sägeblatt während des Betriebs der Säge möglich ist, droht eine akute Verletzungsgefahr in Form von z. B. Verlust von Gliedmaßen.

Analoger Sachverhalt ist auch beim Zugriff zu verschiedenen Maschinenteilen vorliegend.

- **roba Kinderbetten**
- Produktkategorie: Möbel
- Produktbezeichnung: Kinderbetten
- Herstellername: roba Baumann GmbH
- Markenname: roba
- Modellbezeichnung: Roombed, Seriennr.: 16201
- Losnummer/EAN-Code: Chargen-Nr.: 1/2014
- Herkunftsland: Deutschland
- Behörde: Regierung von Mittelfranken – Gewerbeaufsichtsamt – Roonstraße 20, 90429 Nürnberg
- Aktenzeichen: 5357.1-2015-40/kh (UV-Nr. 001/16)
- Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: roba Baumann GmbH, Feldstr. 14, 96237 Ebersdorf/-/ Adressat der Maßnahme: roba Baumann GmbH, Feldstr. 14, 96237 Ebersdorf

Hauptmangel: Aufgrund der mangelnden sicherheitstechnischen Ausstattung besteht die Gefahr, dass sich Kinder an gesplitterten, angebrochenen Gitterstäbe erheblich verletzen können bzw. beim Hindurchkriechen durch eine entstandenen Öffnung (bedingt durch den Bruch bzw. Herausspringen eines Gitterstabes) mit dem Kopf hängen bleiben und ersticken.



roba Kinderbetten

*) 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 in der Datenbank „Gefährliche Produkte in Deutschland“ (Meldeverfahren: Untersagungsverfügung) unter www.rueckrufe.de eingesehen werden.

Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 31 Abs. 2 ProdSG ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verpflichtet, die Öffentlichkeit über sonstige ihr zur Verfügung stehende Erkenntnisse zu Produkten, die mit Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Personen verbunden sind, zu informieren. Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird auch hier auf das Produktsicherheitsportal (www.produksicherheitsportal.de) der BAuA, auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission (<http://ec.europa.eu/consumers/safety/rapex/alerts/main/index.cfm?event=main.listNotifications>) sowie den öffentlichen Teil des ICSMS-Systems (Internetunterstütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten) verwiesen (<https://webgate.ec.europa.eu/icsms/?locale=de>).

BAuA informiert über Produktsicherheit in Deutschland „Gefährliche Produkte 2016“ veröffentlicht

Der Informationsdienst „Gefährliche Produkte 2016“ der BAuA belegt eine Trendwende: Erstmals wurden mehr mangelhafte Produkte aus Deutschland bekannt als aus China. Rund 25 Prozent der erfassten mangelhaften Produkte kamen aus dem Inland. Insgesamt wertete die BAuA 186 Meldungen aus Deutschland für das RAPEX-System der Europäischen Kommission aus.

Zwei Drittel der bei RAPEX gemeldeten Produkte verstießen allgemein gegen das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG). Davon entfallen die meisten auf die Produktkategorien „Fahrzeuge und Aufbauten“ oder Fahrzeugteile beziehungsweise -zubehör. Verstöße gegen das Lebensmittel-, Bedarfsgegenstände- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB) stehen an zweiter Stelle der Mängelstatistik. Die größte Produktgruppe bildeten mit 31 Prozent Bedarfs-

gegenstände für Heim und Freizeit. In den meisten Fällen bestand eine mechanische Gefährdung, zum Beispiel durch einen Bruch aufgrund von Festigkeitsmängeln, oder eine stoffliche Gefährdung, zum Beispiel mit der Folge einer allergischen Reaktion. Gemeldet wurden hier überwiegend Bekleidungsstücke und Ohrstecker, bei denen Grenzwerte für Farbstoffe oder Chrom VI überschritten wurden. Im Jahr 2015 hat die BAuA insgesamt 152 Rückrufe bekannt gemacht.

Die Auswertung von Unfallberichten zu tödlichen Arbeitsunfällen in Zusammenhang mit dem Einsatz von technischen Produkten vervollständigt den Bericht. Für das Jahr 2015 wurden der BAuA bis zur Drucklegung des Berichtes 146 tödliche Arbeitsunfälle gemeldet; 117 davon standen im Zusammenhang mit technischen Produkten. In 68 Prozent der

Info

Der Bericht

„Gefährliche Produkte 2016. Informationen zur Produktsicherheit“; Isabell Bentz, Annegret Bilinski, Tobias Bleyer, Jochen Blume, Marie Pendzich; 1. Auflage; Dortmund; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016; 978-3-88261-171-7; 77 Seiten.

Den Bericht (PDF-Format) gibt es im Internetangebot der BAuA unter www.produtsicherheitsportal.de. Direkter Link: www.baua.de/dok/7699150

Fälle ist menschliches Fehlverhalten als Unfallursache anzunehmen.

Jörg Feldmann

Praxisworkshop Marktüberwachung Schwerpunkt „Onlinehandel“

Mehr als 200 Gäste aus den für den Bereich des Produktsicherheitsgesetzes zuständigen Behörden aller Bundesländer und des Bundes nahmen am 18. und 19. April am „Praxisworkshop Marktüberwachung“ in der BAuA Dortmund teil. Eingeladen hatte die BAuA gemeinsam mit dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Die Veranstaltung diente dem Gedanken- und Erfahrungsaustausch von Beschäftigten von Landes- und Bundesbehörden. Die Teilnehmenden konnten sich in Vorträgen allgemein über die Veränderungen in der Produktsicherheit informieren.

In einzelnen Workshops, in denen ein intensiver Erfahrungsaustausch stattfand, wurden aktuelle Entwicklungen aufgegriffen, zum Beispiel neue Verordnungen zum Produktsicherheitsgesetz (Persönliche Schutzausrüstungen und Gasverbrauchseinrichtungen), die im Frühjahr 2016 in Kraft getreten sind.

Darüber hinaus spielten aktuelle Entwicklungen in den Meldeverfahren zwischen Deutschland und Europa ebenso eine Rolle wie die Risikobeurteilung auf Basis rechtsmedizinischer Gutachten.

Den Schwerpunkt bildete der sehr komplexe Bereich des Onlinehandels.

Vertreter der Europäischen Kommission stellten hierzu aktuelle europäische Aktivitäten und Ziele vor. Das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit berichtete über das Projekt „G@ZIELT“, in dem der Onlinehandel mit Lebensmitteln an zentraler Stelle deutschlandweit überwacht wird.

Besonders die Prozesse und Strategien zur grenzüberschreitenden Marktüberwachung und Zusammenarbeit der Behörden sorgten für intensive Diskussionen, da sie vor dem Hintergrund des wachsenden Onlinehandels mehr und mehr an Bedeutung gewinnen.

Dr. Tobias Bleyer

Termine

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

4. Juli – 06. Juli 2016

Rechtsfragen des Arbeitsschutzes –
Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und
Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
info@gap-mbh.com
Dortmund – 485,00 EUR zzgl. MwSt.
inkl. Tagungspauschale
und Mittagsimbiss

06. September 2016

Gute Stationsorganisation. Vorstel-
lung von Handlungshilfen zur Analy-
se, Bewertung und Gestaltung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

07. September 2016

Kommunikation und
Konflikte in der Arbeitswelt
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

14. September 2016

KMU: Fachkräftesicherung durch
Lebenslanges Lernen (LLL) –
Wie man Wissen & Kompetenzen in
KMU erkennen und fördern kann
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

19. September – 21. September 2016

Rechtsfragen des Arbeitsschutzes -
Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und
Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
info@gap-mbh.com
Dortmund – 485,00 EUR zzgl. MwSt.
inkl. Tagungspauschale
und Mittagsimbiss

21. September 2016

Gutes Sehen am
Bildschirmarbeitsplatz
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

5. Oktober 2016

Jugendarbeitsschutz als Qualitäts-
merkmal in der Berufsausbildung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

11. Oktober – 13. Oktober 2016

Messe Arbeitsschutz Aktuell
BAuA-Stand in Halle B5,
Standnummer B5A11
Messe Hamburg

12. Oktober 2016

Fluchtwege – Anforderungen,
Kennzeichnung und Beleuchtung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

13. Oktober 2016

Light, health and shift work
physicalagents@baua.bund.de
Dortmund – kostenlos

19. Oktober 2016

Wann und wie sollen Betriebe
auf die CLP-Verordnung umstellen?
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

27. Oktober 2016

Psychische Belastungen erkennen und
beurteilen – so kann's gehen!
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

9. November 2016

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

21. November – 22. November 2016

IAG Wissensbörse Prävention
wissensboerse.iag@dguv.de
DGUV Akademie Dresden –
285,00 EUR zzgl.
20,00 EUR Abendprogramm

23. November 2016

Extra-aurale Lärmwirkungen
bei der Arbeit
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

28. November 2016

Demografie Wissen Kompakt 2016 –
Werkzeuge für die betriebliche
Demografieberatung
braukhoff.petra@baua.bund.de
Dortmund – 125,00 EUR

30. November 2016

Bauen im eigenen Unternehmen –
Anforderungen des Arbeitsschutzes
an Planung, Koordinierung,
Gefährdungsbeurteilung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

6. Dezember 2016

Schutz vor Gefährdungen
durch optische Strahlung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenlos

Workshop „Mensch-Roboter-Zusammenarbeit“ „Kollege Roboter“ sicher einsetzen

■ Er trägt zwar nicht den Himmel,
■ dafür stapelt er Kiste für Kiste. Unermüdlich ist der humanoide Roboter „Atlas Next Generation“ bei der Arbeit. Sein Wesen: mustergültige Gelassenheit. Wird er umgeschubst, steht er einfach wieder auf und macht weiter. Entwickelt wurde er von der Firma Boston Dynamics und ist ein beeindruckendes Beispiel für die technischen Entwicklungen.

Beim Workshop „Mensch-Roboter-Zusammenarbeit“, den die BAuA Mitte April in Dortmund veranstaltete, wurde die Frage nach der Zusammenarbeit von Mensch und Roboter im Hinblick auf sichere, gesunde und wettbewerbsfähige Arbeit diskutiert. Dr. Karl Ernst Poppendick, BAuA, erläuterte in seiner Begrüßung, dass sich die Arbeitsbereiche von Mensch und Roboter immer stärker vermischen, sowohl räumlich als auch zeitlich, sodass trennende Schutzeinrichtungen immer weniger angewendet werden können. Durch die Aufhebung dieser Trennung entstehen künftig neben Fragestellungen der „klassischen“ Sicherheitstechnik zunehmend auch Fragestellungen im Bereich der psychischen Belastung. Dies erfordert daher eine stärkere interdisziplinäre Zusammenarbeit bei der Gestaltung dieser neuen Arbeitssysteme, so Poppendick.

Feedback des Roboters nötig

Die enge Zusammenarbeit birgt manche Gefahren, so etwa die Verunsicherung des Menschen durch den Roboter. Am Beispiel kraftverstärkender Techniken erläuterte Jonas Schmidtler, TU München, was passieren kann, wenn der Mensch aufgrund der Technik seine eigene Kraft nicht mehr richtig einschätzen kann, weil er beim Heben und Tragen von einem kraftverstärkenden Roboter unterstützt wird. Die Bewegung ist damit nicht effizient und kann schlimmstenfalls dazu führen, dass

nur unzureichend durch den Benutzer Kontrolle ausgeübt werden kann.

„Robot Farming“ bei Daimler

Unter dem Stichwort „Smart Factory“ arbeitet Daimler an einem vollständig vernetzten digitalen System, das Veränderungen des Marktes mitgehen kann und dennoch stabil ist, wie Thorsten Reichling, Daimler AG, verriet. Um Produktionsstrukturen flexibel auf- und abzubauen betreibt und entwickelt Daimler das so genannte „Robot Farming“. Damit ist die direkte Zusammenarbeit von Mensch und Leichtbauroboter ohne Schutzzone gemeint. Dabei werden die kognitiven und physischen Fähigkeiten des Menschen mit der Ausdauer und Kraft der Roboter verbunden. So passt sich der Roboter genau an die Bewegungen des Menschen an und kann ihm Arbeiten in ungünstiger Haltung, beispielsweise über Kopf, abnehmen. Um Robot Farming effizient einzusetzen, sind eine Vielzahl von Daten für die Planung der Produktion nötig. Dieser Bedarf stellt auch die IT-Sicherheit vor neue Herausforderungen.

Arbeiterleichterung durch Roboter

Die Frage nach der Nutzung und der Sicherheit der gewonnenen Daten beschäftigte auch Dr. Sascha Wischniewski, BAuA, in seinem Vortrag über individualisierte Mensch-Roboter-Interaktionen. Gerade im Alter treten große individuelle Un-

terschiede im körperlichen Leistungsvermögen der Arbeitnehmer auf. Um Roboter jedoch individuell an den Menschen anpassen zu können, werden individuelle Menschmodelle benötigt. Dazu müssen alle physisch relevanten Leistungsparameter des Menschen aufgenommen werden. Was zunächst nach einer großen Erleichterung des Arbeitsalltags klingt, birgt jedoch auch Risiken im Bereich des Datenschutzes und Fragen der Zugriffsberechtigung auf ebendiese.

Entlasten, nicht ersetzen

Die Zusammenarbeit von Mensch und Roboter hat viele Vorteile für den Menschen. Sie entlastet ihn und kann so seine Arbeitsfähigkeit erhalten, wenn nicht sogar verbessern, indem sie seine Schwächen ausgleicht. Doch das Ausgleichen darf nicht zum Ersetzen werden. Und das Erfassen von Schwächen darf nicht dazu führen, dass Menschen von der Arbeit ausgeschlossen werden oder nur noch Resttätigkeiten übernehmen. Gesunde und sichere Arbeit beschränkt sich nicht nur auf Unfallverhütung und Entlastung. Eine menschengerechte Arbeit fördert außerdem die Persönlichkeit und das individuelle Lernen, betonte Wischniewski abschließend. Der Roboter „Atlas“, der Kisten stapelt. Der wieder aufsteht, wenn er fällt, und einfach weiterstapelt: Er ist ein Beispiel dafür, dass die Entwicklung von humanoiden Robotern sehr schnell vorangeht. Die Weiterentwicklung des Arbeits-, Daten- und Diskriminierungsschutzes sollte daher nicht minder schnell weitergehen.

Thea Buchholz



Beim „Robot Farming“ arbeiten Mensch und Roboter ohne Schutzzone zusammen.



Europäische Kampagne 2016 – 2017

„Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“

■ Ende April tagte das deutsche
■ Focal Point Netzwerk der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA) beim Deutschen Gewerkschaftsbund in Berlin. Beim Treffen der nationalen Arbeitsschutzakteure fiel auch der Startschuss zur aktuellen europäischen Kampagne der EU-OSHA für die Jahre 2016 und 2017. Sie steht unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“.

Das übergeordnete Ziel der Kampagne besteht darin, Beschäftigten, Führungskräften und Arbeitgebern dabei zu helfen, die Herausforderungen, die mit einer alternden Belegschaft verbunden sind, zu erkennen und zu bewältigen. In der Kampagne geht es um Beschäftigte jeden Alters und nicht nur um eine Altersgruppe. An der Kampagne können sich alle

Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene beteiligen. Die Europäische Agentur stellt Kampagnenmaterial zur Verfügung, das über den deutschen Focal Point, der bei der BAuA angesiedelt ist, bezogen werden kann (FOP-info@baua.bund.de). Weitere Informationen und Kontakt über das Internetangebot des Focal Points unter www.osha.de.

Im Rahmen der Kampagne finden in Deutschland unter anderem folgende Veranstaltungen statt: Am 28. Juni 2016 lädt die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg zum Workshop „Arbeit 4.0 – gesund, vielfältig, generationengerecht!“ ins Lindner Park-Hotel nach Hamburg ein.

„Partnerschaft für Prävention, Fit im Handwerk – Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter“ heißt es am 5. Juli

2016 in Saarbrücken, wenn die Handwerkskammer des Saarlandes mit dem Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz einlädt.

Am 20. Oktober bieten die BAuA und das Demografie Netzwerk (ddn) Sachsen die Veranstaltung „Vom Handwerker zum Cloudworker - Der soziale und berufliche Wandel in der digitalen Arbeitswelt“ in Kooperation mit einem Unternehmen an; der Veranstaltungsort wird noch bekannt gegeben.

„Demografie Wissen Kompakt 2016“ findet am 28. November 2016 in der DASA Dortmund statt. Hinweise auf alle Veranstaltungen zur Kampagne gibt es im Internet unter <https://www.healthy-workplaces.eu/de/events>.

Darüber hinaus hat das deutsche Netzwerk der EU-OSHA zwei weitere Veranstaltungen in 2016 geplant. So wird im Oktober in Potsdam eine Veranstaltung für Multiplikatoren zur Verwendung von NAPO als Unterrichtsmaterial stattfinden. Die Animationsfigur NAPO ist Protagonist der mittlerweile 19 Arbeitsschutzfilme aus der EU-OSHA. Am 27. Oktober sind zudem die Filme „Automatic Fitness“ und „Tage-löhner Syndrom“ im Dortmunder Kino „Schauburg“ zu sehen. Beide Filme wurden 2015 mit dem Leipziger Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ ausgezeichnet.

Jetzt mitmachen!

„Europäischer Wettbewerb“

■ Auch zur Kampagne „Gesunde
■ Arbeitsplätze – für jedes Alter“ 2016/2017 führt die Europäische Arbeitsschutzagentur wieder einen europaweiten Wettbewerb durch. Unternehmen oder Organisationen können dazu Beispiele guter Praxis zum Kampagnenthema einreichen. Gesucht werden effektive Maßnahmen im Bereich von Sicherheit und Gesund-

heit bei der Arbeit im Kontext einer alternden Belegschaft. Dazu gehören beispielsweise eine Altersstrukturanalyse und die Berücksichtigung des Alters beziehungsweise individueller Kompetenzen bei der Gefährdungsbeurteilung, die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen oder praktischen Instrumenten für den Umgang mit einer alternden Belegschaft sowie Maßnahmen oder Strategien für die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach krankheitsbedingter Abwesenheit.

Am Wettbewerb können sich Unternehmen und Organisationen beteiligen, die betriebliche Maßnahmen zum Kampagnenthema erfolgreich

umgesetzt haben. Der Wettbewerb läuft in zwei Schritten ab. Zuerst wählt das deutsche Focal Point-Netzwerk die beiden besten nationalen Beispiele aus. Sie werden dann am Wettbewerb auf europäischer Ebene teilnehmen und sich mit den Beiträgen aus allen EU-Mitgliedstaaten messen. Dabei ermittelt eine Jury bei der Europäischen Arbeitsschutzagentur die Sieger. Die Preisverleihung findet im April 2017 voraussichtlich in Bilbao statt.

Die Teilnahmebedingungen und weitere Information gibt es unter www.osha.de im Internet. Einsendeschluss ist der 15. September 2016.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Aktuelle Handlungshilfen und Empfehlungen

- Im Zeitraum 2013 bis 2018 arbeiten
- die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gemeinsam an der Erreichung der folgenden Arbeitsschutzziele:
 - Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
 - Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (MSE)
 - Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt in den drei Arbeitsprogrammen: „Organisation“, „MSE“ und „Psyche“. Dazu wurde im ersten Halbjahr 2016 eine Reihe von neuen Angeboten entwickelt.

GDA-ORGCheck auf Youtube

Zu dem speziell auf die Situation von kleinen und mittleren Unternehmen ausgerichteten Selbstbewertungsinstrument GDA-ORGCheck wurden neben der Druck- und Onlinevariante auch mehrere Videoclips erstellt. Mithilfe der sogenannten „Schiebeanimation“ werden auf anschauliche Weise die GDA-ORGCheck-Elemente „Gefährdungsbeurteilung“, „Verantwortung“, „Unterweisung“ und „Fremdfirmen“ erklärt.

Die Videos gibt es auf der Internetseite www.gda-orgcheck.de oder auf Youtube unter www.youtube.com/watch?v=mqPDa78Dzf4.

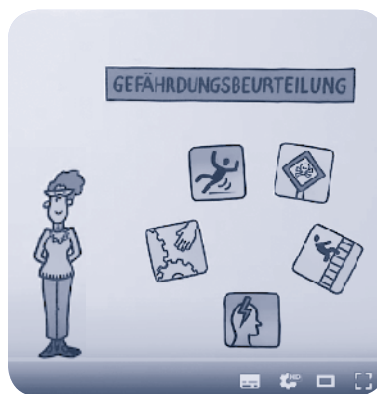
Internetrelaunch gدابewegt.de

Seit März 2016 ist das MSE-Portal www.gدابewegt.de in einer aktualisierten Version online. Ziel der Überarbeitung war es, über eine einfachere Menüführung die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen und Informationen zu verdichten. Die Informationen zu den risikobezogenen

Tätigkeiten wurden ausgebaut und prominent auf der Startseite platziert. Die Rubrik „Risikobezogene Tätigkeiten“ bietet einen schnellen Überblick über die jeweiligen Tätigkeiten und Gefährdungen – konkrete Handlungsempfehlungen inklusive. Hier finden Führungskräfte, betriebliche Arbeitsschutzexpertinnen und -experten oder Beschäftigte gebündelt alle notwendigen Informationen, um Belastungen im Betrieb zu senken. Ebenfalls befindet sich auf der Startseite ein Link zur Produktdatenbank. Sie enthält mehr als 400 zielgruppenspezifisch aufbereitete Präventionsangebote rund um das Themenfeld Muskel-Skelett-Erkrankungen. Neu ist auch die Vorstellung einzelner Präventionsprodukte aus der Datenbank als „Produkt des Monats“.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ein neuer Kurzfilm informiert auf sympathische Weise, worum es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht und wie sie praktisch umgesetzt werden kann. Anhand der fiktiven Figur Alex, einem erfolgreichen und engagierten Unternehmer, zeigt der Film, wie Gefährdungen durch psychische Belas-



Gefährdungsbeurteilung: der Trickfilm zeigt, wie's geht.

tungen bei der Arbeit erkannt und vermieden werden können und wie Unternehmer die Arbeitsbedingungen systematisch überprüfen können. www.gda-psyche.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2016/erklaeerfilm.html Ebenfalls zur Unterstützung der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurden für Unternehmer, Interessenvertretungen, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte Qualifizierungsziele in Form von Outcomes beschrieben und in der Broschüre „Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure“ zusammengefasst. www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Qualifizierungs-Empfehlungen.html.

Sabine Sommer

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:

Dr. Eva Backé, Dr. Tobias Bleyer, Thea Buchholz,
Prof. Dr. Ute Latza, Dr. Uwe Rose,
Dr. Britta Schmitt-Howe, Dr. Martin Schütte,
Sabine Sommer, Dr. Markus Wiencke,
Jochen Blume (Untersagungsverfügungen),
Monika Röttgen (DASA)

Titelbild: BAuA/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 3/16: 26.08.2016



Auch die Berufskrankheit „Lärmschwerhörigkeit“ wird thematisiert.

Wie geht's?

Neuer „Entdecker-Parcours“ zu Arbeit und Gesundheit

■ Ein Frisör, ein Bürokaufmann,
■ eine Gärtnerin und eine Karosseriemechanikerin: Sie stehen mitten im Leben und in ihrem Job. Aber es läuft nicht alles rund. Doch irgendwann müssen sie sich alle dem Thema „Berufskrankheiten“ stellen. Vier Charaktere aus vier verschiedenen Branchen stehen im Mittelpunkt des ungewöhnlichen Entdecker-Parcours „Wie geht's? – Eine Ausstellung zur Gesundheit im (Arbeits-) Leben“, den die DASA Arbeitswelt Ausstellung ab 30. Juni zeigt. Die Besucher gehen auf Spurensuche. Sie tauchen ein in die Welt von Sandra, Christian, Nuri und Andrea.

Der Clou

Die Besucher erspielen sich die Handlung. Für jeden Charakter wurde ein eigener Ausstellungsparcours entwickelt, der auf die DASA-Gäste wartet. Ausgestattet mit einem Ausstellungsheft gilt es, sich in die jewei-

ligen Leben einzufühlen und sich mit ihrem Arbeitsleben, ihren Gewohnheiten und Vorlieben auseinanderzusetzen. „Wie geht's?“ richtet sich vor allem an Jugendliche und junge Erwachsene, die den Start ins Berufsleben noch vor sich haben.

Spielend, rätselnd und mitfühlend geht es darum, ein Bewusstsein für Gefährdungen zu entwickeln, die langfristig zu Beschwerden führen können. „Die Besucher erkennen, dass es Erkrankungen gibt, die zunächst schleichend den Joballtag begleiten können, gegen die aber jeder etwas im Alltag tun kann“, so Ausstellungsmacherin Jana Hawig von der DASA. „Wir sehen die Ausstellung als Chance. Junge Menschen können sich vorstellen, was ein Arbeitsunfall ist, aber über Berufskrankheiten wissen sie wenig. Die Ausstellung zeigt, dass es gut ist, sich Gefährdungen bewusst zu machen – und zu wissen, wo es Unterstützung gibt“, sagt Dr. Walter

Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Mit ihr zusammen hat die DASA die Ausstellung entwickelt Hinweise zu Vorbeugung oder Versicherungsschutz bei Berufskrankheiten runden daher den Erlebnis-Rundgang ab.

Die als Wanderausstellung geplante Präsentation ist bis zum 12. Februar 2017 in Dortmund zu sehen.

Mehr Informationen zur Ausstellung sowie Unterrichtsmaterialien gibt es unter www.wiegehts-ausstellung.de.

Vormerken

„Maschinen im Menschen. Roboterhände und Exo-Skelette“

Termin: 4. 9. 2016,
10.00 bis 18.00 Uhr

Aktionstag mit dem Schwerpunkt „Robotertechnik und Rehabilitation“ mit Vorführungen von Pflege-robotern, Roboter-Insekten und Reha-Gerätschaften