

10.19

Lizenziert für Frau Dr. Anita Tisch - Baua.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



70. Jahrgang
Oktober 2019
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de

Der neue nivello®-Leiterschuh
Sind Sie bereit für
die neue Generation?



Ihr Plus an Sicherheit und Flexibilität:
Der nivello®-Leiterschuh mit 2-Achsen-Neigungstechnik,
Anstellwinkel-Kontrolle und wechselbaren Fußplatten.
Mehr unter www.steigtechnik.de/nivello



- Leitern
- Rollgerüste

- Sonderkonstruktionen
- Rettungstechnik

www.steigtechnik.de

Wandel der Arbeit –
Bedingungen und Herausforderungen für Sicherheit
und Gesundheit 440

Erwerbsarbeit unter chronischen
Schmerzen 445
Ausbildung von Laserschutzbeauftragten
und fachkundigen Personen 494

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG



ANITA TISCH · CORINNA WEBER

unter Beteiligung von Dr. Nils Backhaus, Dr. Lena Hünefeld, Michael Niehaus, Dr. Götz Richter, Dr. Birgit Thomson

Wandel der Arbeit – Bedingungen und Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit (Teil 1 von 2)

Die heutige Arbeitswelt unterliegt einem dynamischen Wandel, der zum Teil durch eine nie zuvor beobachtete Geschwindigkeit geprägt ist. Dies stellt neue Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden, ist es wichtig, den Wandel zu verstehen und Risiken wie Chancen frühzeitig zu identifizieren. Teil 1 des Beitrags enthält eine allgemeine Einführung und geht auf die Aspekte des demografischen und gesellschaftlichen Wandels sowie die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen ein. Teil 2 in der folgenden Ausgabe der sis greift die Aspekte Digitalisierung und Vernetzung sowie Führung und Organisationen im Wandel auf.

Als aktuelle Treiber des Wandels der Arbeit können auf betrieblicher Ebene vor allem die folgenden Trends ausgemacht werden, welche die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung vor neue Herausforderungen stellen: Durch den demografischen Wandel verändern sich die Belegschaften in den Betrieben. Sie werden nicht nur älter, sondern auch vielfältiger. Eine lebenslauforientierte, altersgerechte Arbeitsgestaltung, die gesundheits- und persönlichkeitsförderlich gestaltet ist, gewinnt an Bedeutung. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten, wie auch von Beschäftigungsverhältnissen erweitern die Teilhabechancen vieler Beschäftigter, stellen

den Arbeitsschutz und die Regulierung jedoch vor neue Herausforderungen. Die Digitalisierung bringt darüber hinaus neue, technologische Möglichkeiten, nicht nur für die Innovationskraft von Unternehmen, sondern auch für die Zusammenarbeit und die Organisation von Arbeit, mit sich. Diese Treiber führen zu einem kontinuierlichen Anpassungs- und Veränderungsdruck, der sich in einer Vielzahl organisatorischer Restrukturierungen äußert und neue Anforderungen an die Führung von Beschäftigten stellt. Im Folgenden werden aktuelle Erkenntnisse zu den Treibern und Trends des Wandels und ihre Implikationen für die Gestaltung von Arbeit diskutiert.

Demografischer und gesellschaftlicher Wandel

Die Belegschaften in den Betrieben sind immer mehr von einer Vielfalt unterschiedlicher Menschen, Lebensformen und Arbeitsweisen geprägt. So stieg bspw. der Anteil der 50 bis 59-Jährigen von 2006 auf 2018 von 22 auf 28,4 Prozent oder der Anteil von Personen nichtdeutscher Herkunft in der Erwerbsbevölkerung von 8,7 auf 11,2 (Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld, & Hünefeld, 2019). Diese Vielfalt ist eine neue Herausforderung für Unternehmen – und damit auch für den Arbeitsschutz – geworden.

Dabei geht es in erster Linie darum, die Vielfalt wahrzunehmen und aktiv zu nutzen, obwohl sie häufig zunächst als ein „Störfaktor“ in den betrieblichen Abläufen wahrgenommen wird:

- ▶ Hier versteht jemand aufgrund von Sprachschwierigkeiten die Arbeitsaufgabe nicht richtig,
- ▶ dort kann jemand nicht mehr die volle körperliche Leistung bringen,
- ▶ dort sind Teambesprechungen aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle kaum noch möglich.

Die Beispiele zeigen, dass Vielfalt bewusst in allen betrieblichen Prozessen mitzudenken und einzubeziehen ist. Nur so können die persönlichen Wünsche, Bedürfnisse sowie Stärken und Schwächen der Beschäftigten und ihre individuellen Fähigkeiten in den Wertschöpfungsprozessen eingebunden werden (Kutzner, 2016).

Die vielfältigen Blickwinkel und Fähigkeiten von Beschäftigten im Betrieb werden häufig unter dem Begriff „Diversity“ summiert. Diese entstehen durch Kombinationen verschiedener sichtbarer und unsichtbarer Merkmale und Dimensionen, zum Beispiel Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung (physischer und/oder psychischer Fähigkeiten), ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung sowie Lebensformen und Werte. Zur Vielfalt in der Arbeitswelt gehören darüber hinaus aber auch soziale Lage, Qualifikation sowie die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse bzw. Positionen und Rollen, in denen die Beschäftigten agieren (INQA, 2018).

Der Blick auf Vielfalt und die Individualität der Beschäftigten bedeutet für den Arbeitsschutz eine konzeptionelle Weiterentwicklung. Arbeitsschutzmaßnahmen orientieren sich traditionell zunächst personenunabhängig auf Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten. Sie werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bewertet und, sofern notwendig, durch einheitliche Maßnahmen gestaltet. So wird zwar Gleichheit unter den Beschäftigten hergestellt, jedoch noch keine Gerechtigkeit, mit der alle Beschäftigten ihre individuellen Fähigkeiten in das Unternehmen

einbringen können. Gerechtigkeit wird aber vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder der UN-Behindertenrechtskonvention eingefordert. Ziel des Arbeitsschutzes sollte es daher sein, systematische Hindernisse und Barrieren aus dem Weg zu räumen.

Dieser Perspektivwechsel bedeutet eine große Chance für den Arbeitsschutz, da gute Arbeitsbedingungen ins Zentrum der betrieblichen Wertschöpfungsprozesse rücken und dort im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens fördern.

Vor dem Hintergrund der anlaufenden technologischen und arbeitskulturellen Veränderungen im Zuge der digitalen Transformation der Arbeit kommt dem Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit große Bedeutung zu. Zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sollte die betriebliche Leistungserbringung darauf ausgerichtet sein, Anforderungen und Ressourcen der Beschäftigten auszubalancieren. Der technologische und arbeitskulturelle Wandel erfordert die Entwicklung neuer Strategien zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Bisher werden die körperlichen und psychischen Belastungen älterer Menschen bei der Gestaltung der Arbeit nicht hinreichend berücksichtigt (Adamy et al., 2017).

Bei der Gestaltung der Arbeitsaufgaben geht es immer auch um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Lernen sollte deshalb ein Kernbestandteil jeder betrieblichen Strategie zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sein. „Das größte Lernhindernis ist eine Tätigkeit, in der es objektiv nichts zu lernen gibt“ (Hacker & Richter, 1990). Um die Fähigkeiten der Beschäftigten im Arbeitsprozess fördern zu können ist eine lernförderliche Arbeitsgestaltung notwendig (Frießling, Schäfer, & Fölsch, 2007). Lernkompetenz wächst in einem Umfeld lernförderlicher Arbeitsgestaltung, partizipativer Personalführung und gesundheitsbewusster Leistungspolitik. Sie alle stärken die Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Interesse von Gesundheit und höherer Produktivität.

Führungskräfte nehmen hier eine besondere Rolle ein, denn sie sind entscheidende Treiber für arbeitsintegriertes Lernen, da sie auf die Aufteilung und Organisation der Aufgaben sowie auf die Art und Weise, wie Aufgaben erledigt werden, großen Einfluss haben und damit Tätigkeitsbedingungen schaffen, die das Lernen bei der Arbeit unterstützen oder behindern. Zudem können sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre tägliche Führungsarbeit in ihrer Entwicklung individuell unterstützen (Richter, Mühlenbrock, & Ribbat, 2018). Führungskräfte können das arbeitsintegrierte Lernen also durch

DIE AUTORINNEN



Dr. Anita Tisch
Leiterin der Fachgruppe „Wandel der Arbeit“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)



Dr. Corinna Weber
Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Gruppe „Wandel der Arbeit“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Arbeitsgestaltung und durch Lernbegleitung fördern, vorausgesetzt es erfolgt ein Auftrag seitens der Organisation.

Flexibilisierung:

Eine Flexibilisierung der Arbeitswelt drückt sich insbesondere in den Anforderungen an flexible Arbeitszeiten durch die Betriebe aber auch in den Wünschen der Beschäftigten selbst sowie durch eine zunehmende Vielfalt neuer Beschäftigungsformen aus.

Bei der Gestaltung der Arbeitsaufgaben geht es immer auch um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Lernen sollte deshalb ein Kernbestandteil jeder betrieblichen Strategie zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sein.

Gerade durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien entstehen neue Arbeitsformen, bei denen die Zeit aber auch der Ort der Tätigkeit immer flexibler werden. Beispiele hierfür sind Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten. Diese Arbeitsformen eröffnen vielfältige Chancen, bringen aber auch Risiken mit sich. Flexible Arbeitszeiten und -orte können die Zeitsouveränität von Beschäftigten erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Andererseits besteht auch die Gefahr eines zusehends entgrenzten Arbeitens, d.h. Arbeitszeit und Freizeit verschmelzen, was mit negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einhergehen kann (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017).

Auch Rufdienste, kurzfristige Ankündigung von Arbeitseinsätzen und die Erreichbarkeit für Berufliches in der Freizeit sind Aspekte, die zu einer Entgrenzung beitragen können. Rund ein Viertel der Beschäftigten (24%) gibt beispielsweise an, dass von ihnen erwartet wird, auch im Privatleben für berufliche Belange erreichbar zu sein, 12% werden auch tatsächlich kontaktiert. Beide Gruppen weisen häufiger körperliche bzw. emotionale Erschöpfungszustände auf als Beschäftigte ohne eine erwartete Erreichbarkeit bzw. Kontaktierung (BAuA, 2017, S. 61). Globalisierte wirtschaftliche Abläufe aber auch bestimmte Tätigkeitsfelder (z.B. im Krankenhaus) erfordern es, dass Beschäftigte rund um die Uhr, an sieben Tagen die Woche („24/7“) eingesetzt werden. Schichtarbeit, Arbeit in den Abend- und Nachtstunden aber auch am Wochenende ge-

hören dann zur Realität. Diese Entwicklung verschiebt die Arbeitstätigkeit auf Zeiträume, die sonst für soziale Aktivitäten oder zur Regeneration bzw. zum Schlafen genutzt werden. Folgen dieser Desynchronisation sind häufig Nachteile für Gesundheit und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (Arlinghaus & Lott, 2018).

Überstunden und überlange Arbeitszeiten schaden vor allem langfristig, da sie die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können, die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit reduzieren und die Unfallgefahr erhöhen (Beermann, Backhaus, Tisch, & Brenscheidt, 2019). Ähnlich ist es bei einer Unterbrechung bzw. Verkürzung von Ruhezeiten. Hier fehlt (Lebens-)Zeit für die Regeneration von der Beanspruchung durch die Arbeit sowie soziale Kontakte, Familie, Freizeit und Kultur.

Die gesunde Gestaltung von Arbeitszeiten ist eine zentrale Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In den Unternehmen ist ein Diskurs über die Arbeitszeitgestaltung erforderlich, um geeignete intelligente Arbeitszeitlösungen zu finden, die beiden Seiten gerecht werden. Die Berücksichtigung der Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung kann helfen, Schwachstellen der Arbeitszeitgestaltung aufzudecken und verbindliche Vereinbarungen zur Arbeitsorganisation (z.B. zur Erreichbarkeit) zu treffen (Aich, 2017). Eine Dokumentation der Arbeitszeit ermöglicht den Diskurs und trägt zur Nachhaltigkeit von Arbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten bei. Nur so kann sichergestellt werden, dass Beschäftigte über lange Zeit leistungsfähig, belastbar und (bestenfalls) zufrieden mit ihrer Arbeit sind.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle geht einher mit einer zunehmenden Vielfalt der Beschäftigungsformen. Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis haben sich in den letzten Jahren zahlreiche weitere Beschäftigungsformen – sogenannte atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit, Leiharbeit, Befristung oder Solo-Selbstständigkeit – auf dem Arbeitsmarkt etabliert. 2016 waren knapp 21% der abhängig Beschäftigten in einem atypischen Job, hinzu kommen 5% Solo-Selbstständige (Statistisches Bundesamt, 2017). Das Aufkommen dieser Beschäftigungsformen lässt sich zum einen auf wirtschaftliche Veränderungen zurückführen, die mit neuen Flexibilitätsanforderungen an Unternehmen einhergehen. Zum anderen spielen auch veränderte Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten eine Rolle, da das Normalarbeitsverhältnis allein nicht die heterogenen Präferenzen der Erwerbstätigen, zum Beispiel in Bezug auf Work-Life-Balance, abdeckt (Polzer, Müller, & Seiler, 2015). So kommen die atypischen Beschäftigungsformen teilweise den Bedürfnissen

der Beschäftigten nach und sorgen für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation (z. B. Teilzeit) (BMFSFJ, 2019). Jedoch können einige der atypischen Beschäftigungsformen auch mit spezifischen Belastungen einhergehen wie zum Beispiel Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit, mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten, vermehrt schwere körperliche Arbeitsbedingungen oder ständig wechselnde Arbeitsumgebungen (DGUV, 2016; Hünefeld, Gerstenberg, & Hüffmeier, 2019), die langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können (Hünefeld, 2018).

Durch andauernde gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Veränderungen ist zukünftig eine weitere Ausdifferenzierung der Beschäftigungsform zu erwarten, was sich bisher schon in Beschäftigungsformen wie Crowdfunding, Mitarbeiter-Sharing oder Portfolioarbeit zeigt. Diese Beschäftigungsformen gehen häufig mit unkonventionellen Arbeitsmustern und Arbeitsplätzen einher (Eurofound, 2015).

Bislang sind sie in Deutschland noch nicht stark verbreitet, nehmen aber stetig zu. Die neuen Beschäftigungsformen gehen wiederum mit spezifischen Bedingungen und Anforderungen einher, die bislang noch nicht vollständig erfasst werden können, insgesamt jedoch mit einer mangelnden sozialen Absicherung einhergehen (Eurofound, 2015). Atypische bzw. neue Beschäftigungsformen können somit über die konkrete Tätigkeit hinaus mit Risiken einhergehen, die im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigt werden müssen. Es wird zukünftig zu erklären sein, inwiefern intermediäre Plattformen Arbeitgeberfunktionen einnehmen und damit auch für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verantwortlich gemacht werden.

LITERATUR

Das Literaturverzeichnis wird mit Teil 2 des vorliegenden Beitrags gebracht.