



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI

Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit



Deutsche Gesellschaft für
PUBLIC HEALTH e.V.

ASER

Institut für Arbeitsmedizin,
Sicherheitstechnik und
Ergonomie e.V.

ESV AKADEMIE

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW

25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Physische und psychische Belastungen bei der Arbeit mit einem Exkurs zu betrieblichen Erfahrungen während der SARS-CoV-2-Pandemie

Wuppertal, 16. September 2021

Veranstaltungsort: Web-Konferenz in Kooperation mit dem Erich Schmidt Verlag, Berlin

**Bergische Universität Wuppertal
Fakultät für Maschinenbau und
Sicherheitstechnik
Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht
Prof. Dr. Ralf Pieper
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal
rpieper@uni-wuppertal.de
www.suqr.uni-wuppertal.de**

**VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit
und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.
Schiersteiner Straße 39
65187 Wiesbaden
Telefon: +49 611 15755-0
Telefax: +49 611 15755-79
info@vdsi.de
www.vdsi.de**

Programm

8:45 Begrüßung und Einführung

9:00 Eröffnungsvortrag
Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen: Chancen und Potenziale durch die Pandemie hindurch

Markus Leßmann, Abteilungsleiter III
„Arbeitsschutz und Aufsicht Sozialversicherungen“, Leitung Rechtssetzung Corona / **Steffen Röddecke**, Leiter der Gruppe III "Arbeitsschutz" Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

9:30 Diskussion

Themenblock I Physische Arbeitsbelastungen

9:45 Messtechnische Bewertungsverfahren (MEGAPHYS)
Dr. Britta Weber, Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV, St. Augustin

10:15 Spezielle Screeningverfahren (MEGAPHYS)
Prof. Dr. André Klußmann, HAW Hamburg / Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (ASER), Wuppertal

10:45 Diskussion

Themenblock II Psychische Arbeitsbelastungen

11:00 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Zum ‚state of the art‘
apl. Prof. Dr. Martin Schütte, Wissenschaftlicher Leiter Fachbereich 3 "Arbeit und Gesundheit", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Berlin

11:30 Methodische Vorgehensweisen im Betrieb
Thomas Neymanns, Arbeitspsychologe, Präventionszentrum Köln der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), Köln

12:00 Diskussion

12:15 - 13:00 Pause

Themenblock III SARS-CoV-2-Pandemie

13:00 SARS-CoV-2 und COVID 19: Die Arbeitswelt als 'blinder Fleck'?
Prof. Dr. Dieter Sauer, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München / **Richard Detje**, WISSENTransfer, Ahrensburg

13:30 Diskussion

Themenblock IV Betriebliche Gestaltungslösungen

14:00 Notfallmanagement aus Sicht eines Global-Players am Beispiel der Pandemie - incl. Interaktion
Daniel Partecke, Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Siemens AG, Düsseldorf

14:40 Home-Office - Mobiles Arbeiten
Petra Zander, Wachstum für Mensch und Organisation GmbH, Leiterin des VDSI Fachbereichs Psyche, Landshut

15:10 Gefahrstoffmanagement mit GESTIS-Stoffenmanager® - interaktive, virtuelle Tour durch das Tool Stoffenmanager®
Jonas Heck, Consultant Cosanta BV Deutschland

15:30 Diskussion und Abschluss
Ausblick auf das 14. VDSI Forum NRW 2022 zum Thema "Gefahrstoffe"

15:40 Ende der Veranstaltung

Moderation
Dipl.-Ing. Günter Burow, Leiter der VDSI Region Köln.
Prof. Dr. Ralf Pieper, Bergische Universität Wuppertal

25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Am 16. September 2021 wird das Sicherheitswissenschaftliche Forum und 13. VDSI-Forum NRW als Web-Konferenz veranstaltet. Das VDSI-Forum NRW beschäftigt sich im jährlichen Turnus mit einem aktuellen Fachthema und bietet VDSI-Mitgliedern sowie weiteren interessierten Fachleuten die Möglichkeit, an einem überregionalen Erfahrungsaustausch teilzunehmen.

Veranstalter sind die Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht und die fünf VDSI-Regionen Bergisches Land, Düsseldorf, Köln, Ruhr-Niederrhein und Westfalen in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Public Health e.V. (DGPH), dem Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal sowie dem Erich Schmidt Verlag, Berlin.

Ausgehend vom Eröffnungsvortrag

- *„Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen:
Chancen und Potenziale durch die Pandemie hindurch“*

befasst sich das diesjährige Forum mit folgenden Themenschwerpunkten:

- Physische Arbeitsbelastungen
- Psychische Arbeitsbelastungen
- Arbeits- und Infektionsschutz sowie
- „Home-Office“ und
- Gefahrstoffmanagement

Die inhaltlich miteinander verbundenen Schwerpunkte dienen einer übergreifenden Fachdebatte und sollen innovative Impulse geben zur kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Es handelt sich um eine Fortbildungsveranstaltung im Sinne von § 5 (3) ASiG, die mit folgenden VDSI-Weiterbildungspunkten bewertet wird:



Markus Leßmann

Abteilungsleiter III „Arbeitsschutz und Aufsicht Sozialversicherungen“, Leitung Rechtssetzung Corona, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Steffen Röddecke

Leiter der Gruppe III "Arbeitsschutz", Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen: Chancen und Potenziale durch die Pandemie hindurch

„Die Pandemie ist wie ein Brennglas!“ Dieser Ausspruch gilt auch für den Arbeitsschutz. Im Zuge der Corona Pandemie hat sich besonders deutlich gezeigt, dass auch und gerade in der Arbeitswelt Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten von besonderer Bedeutung sind.

Es wurde deutlich, dass der Arbeitsschutz einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung des Virus im betrieblichen Alltag leistet. Gleichzeitig wurde auch die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Arbeitsschutzaufsicht unter Beweis gestellt, um die gestellten Fragen zu bewältigen.

Am Anfang - aber auch im Laufe der Pandemie - standen Arbeitgeber, Beschäftigte aber auch Arbeitsschutzexperten und -aufsicht vor gravierenden Herausforderungen:

- Wie kann man sich effektiv vor dem Virus schützen?
- Welche Standards sind bei einem effektiven Arbeits- und Infektionsschutz zu berücksichtigen?
- Integration der Anforderungen des Infektionsschutzes und des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Abläufe.
- Wer darf bzw. muss in Homeoffice und welche Rahmenbedingungen gibt es für Homeoffice als Form mobiler Arbeit?

Relativ schnell wurde zwischen den Arbeitsschutzexperten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard erarbeitet. Dieser Standard war am Anfang eine sehr gute Hilfestellung für alle, unabhängig, ob sie für den Arbeitsschutz in den Betrieben verantwortlich sind oder wie die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger bzw. die Aufsichtsbeamtinnen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung den Arbeitsschutz in den Betrieben überwachen und beraten.

Die offizielle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (erste Fassung vom 20.08.2020) sowie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (erste Fassung vom 21.01.2021) wurden immer besser und konkreter, so dass der Arbeitsschutzstandard entbehrlich wurde.

In der Pandemie hat sich aber auch gezeigt, wie schnelllebig die Zeit ist. Aufgrund der dynamischen Lage änderten sich die Rahmenbedingungen von Woche zu Woche. Die aktuellen Erkenntnisse erforderten eine stetige Weiterentwicklung der wichtigsten Punkte wie z. B. Homeoffice, Abstand, Testen, Lüften, Masken und Impfen in den Arbeitsschutzvorschriften. Gleichzeitig gab es nationale Vorschriften wie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und auf der anderen Seite landesspezifische, wie z.B. die Coronaschutzverordnung. Insgesamt stellt sich die Rechtslage dynamisch und nicht zwingend übersichtlich dar.

Homeoffice

Während der Pandemie wurde auch deutlich, in welchem Umfang Homeoffice möglich ist. Die Beschäftigten wurden nahezu über Nacht in Homeoffice (offiziell: Homeoffice als Form mobiler Arbeit) geschickt, ohne dass sich große Gedanken über die persönlichen oder technischen Voraussetzungen gemacht wurde. Es wurde nicht nur das Recht auf Homeoffice, sondern sogar die Pflicht zum Homeoffice in den § 28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz am 23.04.21 aufgenommen. Zu Recht wurde auf die für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit notwendigen Rahmenbedingungen für Homeoffice verzichtet. Zu Recht lag der Schwerpunkt hier auf dem Infektionsschutz und der Kontaktreduzierung. Jedoch darf es zu-künftig keinen Freifahrtschein für die Arbeitsbedingungen im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit geben. Hier zeichnen sich bereits jetzt schon ergonomische bzw. psychische Langzeitfolgen für die Beschäftigten ab. So muss möglichst zeit-nah ein zielführender Rahmen für die sichere und gesunde Ausführung des Homeoffice bzw. der mobilen Arbeit geschaffen werden. Ziel muss es sein, auch zukünftig die Vorteile von Homeoffice breit zu nutzen, ohne die Gesundheit der Beschäftigten zu gefährden.

Aufsicht Nordrhein-Westfalen

Auch der staatliche Arbeitsschutz in NRW hat in der Pandemie wichtige, neue bzw. andere Aufgaben übernommen. Nach anfänglicher Zurückhaltung wegen bestehender Unsicherheiten bezüglich des Corona-Virus haben sich die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Herausforderung der Besichtigung unter dem Aspekt aber auch unter den Risiken durch Corona gestellt.

Die zur Verfügung stehende Ressourcen von rund 200 Aufsichtsbeamtinnen und -beamten wurden auf Überwachung bestimmter Risikobereiche konzentriert:

- dauerhafte Überwachung der Fleischindustrie seit Juni 2020,
- Kontrolle von Gemeinschaftsunterkünften insbesondere in der Fleischindustrie,
- Überwachung von Saisonarbeit sowie von prekären Bereichen wie z. B. dem Paketversand,
- Betriebe, in denen aktuell eine Vielzahl von Menschen in Präsenz arbeiten sowie

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW

25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

- der offene Einzelhandel.

Der Schwerpunkt der Überwachungspraxis im Außendienst der Arbeitsschutzverwaltung NRW wurde in der Zeit der Pandemie auf die Bekämpfung der betriebs-bedingten Infektionsausbreitung konzentriert. So wurden zum Beispiel aktuell Umfang und Tiefe der Arbeitsschutzkontrollen weitestgehend auf die Inhalte der Corona-ArbSchV und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln fokussiert. Es wurden insgesamt 39.000 Betriebskontrollen zur Überwachung der Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie durchgeführt.

Durch die Konzentration der Überwachung wurde auch deutlich, dass Überwachung wirkt und notwendig ist.

Arbeitsschutzkontrollgesetz

Einen weiteren Bedeutungsgewinn hat der Arbeitsschutz durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz Ende 2020 erfahren. Dieses Gesetz ist ein Meilenstein für den Arbeitsschutz. Einerseits bedeutet es die Verbesserung für viele tausend Menschen in der Fleischindustrie. Andererseits ist das Arbeitsschutzkontrollgesetz deutlich mehr als das Verbot des Werksvertragsunwesens im Kernbereich der Schlachtung und Zerlegung der Fleischindustrie. So werden insbesondere die folgenden wichtigen Punkte für den Arbeitsschutz neu festgelegt:

- Mindest-Besichtigungsquote von 5 % der Betriebe ab 2026,
- Bessere Regelungen für Gemeinschaftsunterkünfte von Beschäftigten,
- Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) der u.a. eine Klammer um die bisherigen Ausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales bilden soll,
- Datenaustausch zwischen den Unfallversicherungen und der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung sowie
- Rechtsgrundlage für die SARS-Co-V-2-Verordnungen.

Ohne die Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht in der nordrhein-westfälischen Fleischindustrie und ohne die Pandemie wäre es sehr wahrscheinlich nicht zu einem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der jetzigen Form gekommen.

Fazit

In der Pandemie wurde deutlich, welche wichtige Rolle der Arbeitsschutz für die Sicherheit und insbesondere die Gesundheit der Beschäftigten spielen kann und muss. Durch die Flexibilität, Kompetenz und Leistungsfähigkeit, den der gesamte deutsche Arbeitsschutz bei der Eindämmung der Pandemie gezeigt hat, gewann der Arbeitsschutz einen hohen Zuwachs an Bedeutung. Dieses gute Ansehen gilt es zukünftig zu nutzen und am besten noch auszubauen.

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW
25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Es bleiben aber auch problematische Punkte, die zu lösen sind. So muss möglichst zeitnah ein zielführender Rahmen für die sichere und gesunde Ausführung des Homeoffice bzw. der mobilen Arbeit geschaffen werden, um die Vorteile des Homeoffice zu nutzen, ohne die Gesundheit der Beschäftigten zu gefährden.

Dr. Britta Weber

Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV, St. Augustin

Messtechnische Bewertungsverfahren (MEGAPHYS)

Im Projekt MEGAPHYS kooperierten die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) zur Weiterentwicklung von Methoden der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung bei physischen Arbeitsbelastungen. Ziel war die Erarbeitung und Evaluierung eines umfassenden, aufeinander abgestimmten Methodeninventars zur Gefährdungsanalyse auf verschiedenen Differenzierungsstufen. In Zusammenarbeit mit Projektpartnern aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Ergonomie, Biomechanik, Arbeitsphysiologie und Arbeitswissenschaft wurde das vorhandene Methodeninventar auf der Grundlage gemeinsamer Bewertungsmaßstäbe verbessert und um neue Verfahren ergänzt. Die weiterentwickelten Verfahren gliedern sich in die beobachtungsbasierten Screeningverfahren (Spezielles Screening und Experten-Screening) und die messwertbasierten Verfahren (Messtechnische Analyse im Feld und Labormessung/-simulation). Die Screeningverfahren bewerten die Belastung bezogen auf die sechs in MEGAPHYS definierten Belastungsarten Heben/Halten/Tragen, Ziehen/Schieben, Manuelle Arbeitsprozesse, Ganzkörperkräfte, Körperzwangshaltungen und Körperfortbewegung. Die messtechnischen Verfahren bewerten die Belastung bezogen auf die Körperregionen Nacken/HWS, Schultern/Oberarme, Ellenbogen/Unterarme, Hände/Handgelenke, unterer Rücken/LWS, Hüfte/Oberschenkel und Knie sowie das Herz-Kreislauf-System. Als Schnittstelle dient ein gemeinsames Bewertungsmodell, das die möglichen Wirkungen der Belastungsarten auf die Zielregionen beschreibt. Das gemeinsame Bewertungsschema ermöglicht eine Zuordnung von vier Belastungshöhen (gering – mäßig erhöht – wesentlich erhöht – hoch) zur Wahrscheinlichkeit einer Überbeanspruchung, den möglichen gesundheitlichen Folgen sowie den durchzuführenden Maßnahmen. In der MEGAPHYS Feldstudie wurde die Arbeitsbelastung mit den neuen Methoden an rund 200 Arbeitsplätzen analysiert und hinsichtlich der gesundheitlichen Risiken bewertet. Zeitgleich wurden über 800 Beschäftigte befragt und medizinisch untersucht. Die neuen Methoden wurden validiert, indem die Risikoabschätzungen den subjektiv berichteten Muskel-Skelett-Beschwerden und Diagnosen gegenübergestellt wurden. Darüber hinaus wurden die Belastungsbewertungen aller Methoden miteinander verglichen.

Auf der Ebene Messtechnische Analyse im Feld entwickelte und evaluierte das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) messwertbasierte Bewertungsverfahren für die Körperregion-bezogene Analyse beruflicher Muskel-Skelett-Belastungen. Basierend auf arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen wurden 28

Belastungsindikatoren definiert, die sowohl etablierte Methoden, überarbeitete Verfahren als auch neu entwickelte Bewertungsansätze umfassen. Die Indikatoren berücksichtigen biomechanische und leistungsphysiologische Belastungsparameter, die in der MEGAPHYS Feldstudie mit dem CUELA System durch Kinematik-, Elektromyographie- und Herzfrequenzmessung ermittelt wurden. Bei den biomechanischen Indikatoren kann unterschieden werden zwischen kinematischen Ansätzen (z. B. Bewertung von Haltungen und Bewegungen) und kinetischen Ansätzen (z. B. Gelenkmomente oder Kompressionskräfte). Die leistungsphysiologischen Ansätze quantifizieren und bewerten die Aktivität der Unterarmmuskulatur sowie die Herzfrequenz und den Energieumsatz. Daneben gibt es Indikatoren, die bestimmte Tätigkeiten oder Vorgänge quantifizieren. Die im Projekt abgeleiteten Indikatoren, insbesondere zur Beschreibung der Belastung des unteren Rückens und der Lendenwirbelsäule sowie zur Festlegung von Kriterien für eine angemessene Bewertung, wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (IfADo) entwickelt.

Die CUELA Belastungsindikatoren erwiesen sich als geeignet zur Quantifizierung körperregionsbezogener Expositionen und zur Risikoabschätzung im Hinblick auf muskuloskelettale Erkrankungen und Beschwerden. Erstmals liegt ein umfassendes und evaluiertes Konzept zur Risikobewertung von messtechnischen Belastungsdaten vor. Das CUELA Bewertungskonzept stellt einen ersten Ansatz dar, der über die durchgeführte Evaluierung hinaus erweitert und weiter erprobt werden kann. Das Konzept ist ein Schritt in Richtung einer messtechnischen Gefährdungsbeurteilung körperlicher Arbeitsbelastungen, aus der sich gezielte Präventionsmaßnahmen ableiten lassen. Die CUELA Indikatoren sind für Messsysteme unterschiedlicher Komplexität anwendbar. Neben umfassenden Analysen mit Expertenmesssystemen ist es auch möglich, mit einfachen Systemen mit wenigen Sensoren die Belastung einzelner Körperregionen zu analysieren. Dies ermöglicht einen einfachen Einsatz in der betrieblichen Praxis, um zukünftig eine breitere Anwendung von messtechnischen Bewertungsverfahren im präventiven Arbeitsschutz etablieren zu können.

Eine ausführliche Beschreibung aller Projektergebnisse findet sich im MEGAPHYS Abschlussbericht, der in 2 Bänden erschienen ist [1, 2].

Literatur

[1] BAuA. MEGAPHYS - Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gemeinsamer Abschlussbericht der BAuA und der DGUV. Band 1. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2019.

[2] DGUV. MEGAPHYS - Mehrstufige Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gemeinsamer Abschlussbericht der BAuA und der DGUV. Band 2. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), 2020.

Prof. Dr. André Klußmann

HAW Hamburg / Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (ASER),
Wuppertal

Spezielle Screeningverfahren (MEGAPHYS)

Beschwerden und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems gehören zu den häufigsten Gründen für Arbeitsausfall in Deutschland. Arbeitsbedingte physische Fehlbelastungen sind hierbei eine häufige Ursache. Durch Ermittlung, Bewertung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der daraus resultierenden Festlegung und Umsetzung präventiver Arbeitsgestaltungsmaßnahmen können physische Fehlbelastungen vermieden, beseitigt oder minimiert werden. Hierzu sind geeignete Methoden für die Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Als spezielle Screeningverfahren für die Beurteilung und Gestaltung von Tätigkeiten mit physischen Belastungen sind hierzu die Leitmerkmalmethoden (LMM) etabliert. Erste LMM wurden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in den Jahren 2001 (manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten – LMM-HHT), 2002 (manuelles Ziehen und Schieben von Lasten – LMM-ZS) und 2011 (manuelle Arbeitsprozesse – LMM-MA) herausgegeben. Sie lagen als Formblätter (Papier- und Bleistift-Methoden) sowie teilweise auch als MS Excel-Tool (LMM-E-Version) vor.

Im Jahr 2012 vereinbarten die BAuA und die DGUV das Kooperationsprojekt „MEhrstufige GefährdungsAnalyse PHYSischer Belastungen am Arbeitsplatz MEGAPHYS“. Ziel war die Weiterentwicklung von Methoden der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung bei physischen Arbeitsbelastungen auf verschiedenen Ebenen (Grob-Screening-Verfahren, Spezielle Screening-Verfahren, Experten Screening-Verfahren, Betriebliche Messung und Labormessungen/-simulation).

Zur (Weiter-)Entwicklung und Validierung des mehrstufigen Leitmerkmalmethoden-Inventars kooperierte die BAuA mit dem Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (ASER, Wuppertal), mit der Ergonomieberatung Ulf Steinberg (Ebus, Berlin) und mit ArbMedErgo (Hamburg).

Als Ergebnis liegen heute vor:

- Ein belastungsartübergreifender Basis-Check und ein belastungsartübergreifendes Einstiegsscreening für Tätigkeiten mit physischer Belastung
- Sechs Leitmerkmalmethoden zur Beurteilung und Gestaltung von Tätigkeiten mit physischen Belastungen verschiedener physischer Belastungsarten ...
 - beim manuellen Heben, Halten und Tragen von Lasten (LMM-HHT)

- beim manuellen Ziehen und Schieben von Lasten (LMM-ZS)
- bei manuellen Arbeitsprozessen (LMM-MA)
- bei der Ausübung von Ganzkörperkräften (LMM-GK)
- bei Körperfortbewegung (LMM-KB)
- bei Körperzwangshaltungen (LMM-KH)
- Sechs Erweiterte Leitmerkmalmethoden zur Beurteilung und Gestaltung von Tätigkeiten mit physischen Belastungen gleicher physischer Belastungsart (z.B. LMM-HHT-E, LMM-ZS-E)
- Ein Konzeptentwurf für eine Leitmerkmalmethode Mischbelastung (LMM-MB) zur Beurteilung und Gestaltung von Tätigkeiten mit physischen Belastungen ungleicher physischer Belastungsart (z.Z. noch nicht für die Betriebspraxis von der BAuA freigegeben).

Der Basis-Check und das Einstiegsscreening sind belastungsartübergreifend für mehrere Teil-Tätigkeiten im Arbeitssystem (bzw. im Arbeitsplatz gemäß Arbeitsschutzgesetz) als Grobscreening einsetzbar. Die BAuA-Herausgabe erfolgte im Sommer 2020.

Die sechs belastungsartspezifischen Leitmerkmalmethoden (LMM-HHT, LMM-ZS, LMM-MA, LMM-GK, LMM-KB, LMM-KH) sind für zur belastungsartspezifischen Betrachtung von Teil-Tätigkeit im Arbeitssystem entwickelt worden. Die BAuA-Herausgabe erfolgte im Oktober 2019. Hierzu stehen die Formblätter mit Handlungsanleitungen in deutscher Sprachversion sowie mittlerweile in sieben weiteren Sprachversionen (z.B. englisch, französisch, italienisch, spanisch, ...) zur Verfügung.

Ergänzend sind dann sechs belastungsartspezifische Erweiterte Leitmerkmalmethoden (LMM-HHT-E, LMM-ZS-E, LMM-MA-E, LMM-GK-E, LMM-KB-E, LMM-KH-E) für mehrere jeweils belastungsartspezifische Teil-Tätigkeiten im Arbeitssystem entstanden. Die BAuA-Herausgabe ist im Mai 2020 erfolgt.

Entwickelt wurden weiterhin drei Konzeptentwürfe für eine belastungsartübergreifende Leitmerkmalmethode Mischbelastung (LMM-MB) für mehrere Teil-Tätigkeiten mit physischen Belastungen ungleicher physischer Belastungsart im Arbeitssystem, die zunächst aber noch validiert werden sollten. Die BAuA-Publikation mit dem bisher favorisierten Konzeptentwurf erfolgte im Oktober 2019 (Band 1 zum MEGAPHYS-Projekt: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2333.html).

Das mehrstufige Leitmerkmalmethoden-Inventar ist unter www.baua.de/leitmerkmalmethoden abrufbar.

apl. Prof. Dr. Martin Schütte

Wissenschaftlicher Leiter Fachbereich 3 "Arbeit und Gesundheit", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Berlin

**Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt:
Zum ‚state of the art‘**

Einführung

Der „Stressreport 2019“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zielt auf eine Dokumentation der Prävalenz psychischer Belastungsfaktoren sowie eine Beschreibung der Auftretenshäufigkeit psychischer Beanspruchungs- und Gesundheitsfolgen und will damit einen Beitrag zur wissenschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Debatte zur psychischen Gesundheit leisten (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020).

Methodik

Der Bericht basiert einmal auf der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung und berücksichtigt ausschließlich die abhängig Beschäftigten, d.h. Selbstständige, freiberuflich Tätige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige blieben ausgeschlossen. Darüber hinaus gingen in die Analyse Daten der Arbeitszeitbefragung der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018) sowie der Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (Rose et al. 2016) ein.

Ergebnisse

Die „Arbeitsintensität“ wurde bereits im ersten Stressreport 2012 als ein häufig auftretendes Belastungsmerkmal identifiziert, dessen Prävalenz 2018 ein vergleichbares Niveau annimmt. Dabei fallen insbesondere die Facetten „verschiedene Aufgaben gleichzeitig betreuen“ und „starker Termin- oder Leistungsdruck“ auf, von denen knapp 60 bzw. 50% der Beschäftigten häufig betroffen sind.

Der Anteil der Beschäftigten, der häufig über Handlungsspielraum bei der Tätigkeitsdurchführung verfügt, ist dagegen leicht rückläufig und liegt bei 64% beim Merkmal „Arbeit selbst planen und einteilen“ sowie bei 29% beim Merkmal „Einfluss auf die Arbeitsmenge“.

Bei der Arbeitszeit dominiert das sogenannte Vollzeitmodell vor allem bei Männern. Überlange Arbeitszeiten haben sich im Vergleich zu 2012 leicht vermindert. Wochenendarbeit, Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit (07 bis 19 Uhr) sowie überlange Arbeitszeiten (48 Stunden pro Woche und mehr) stehen mit einer Beeinträchtigung der Erholung in Zusammenhang. Dagegen korrespondiert die Möglichkeit Einfluss auf den eigenen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende zu haben – im Vergleich zu Beschäftigten ohne eine solche Gelegenheit - mit einem günstigeren Gesundheitszustand.

Von der Anforderung beruflich mobil sein zu müssen (Homeoffice, Dienstreisen, Auswärtsübernachtungen etc.) berichten 25% der abhängig Beschäftigten. Dadurch kann es zu einer Verringerung der Ruhezeiten, häufigeren Kontaktierungen im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen, Einschränkungen bei der Trennung von Arbeit und Privatleben sowie Schwierigkeiten am Feierabend von der Arbeit abzuschalten, kommen. Im Rahmen einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit Beteiligung der (BAuA) im Jahr 2020 durchgeführte Befragung von Betrieben, bei denen Homeoffice oder auch Telearbeit prinzipiell realisierbar war, geben die an einem weiteren Ausbau von Homeoffice interessierten Unternehmen als Gründe die damit für die Beschäftigten verbundene höhere zeitliche Flexibilität sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Die Betriebe, die eine solche Erweiterung nicht planen, führen die geringe Eignung der Tätigkeiten und die durch die räumliche Distanz bedingte erschwerte Zusammenarbeit als Gründe an.

Häufig Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten erhalten mehr als die Hälfte der Beschäftigten, von denen 38% ihren Gesundheitszustand als „sehr gut/ausgezeichnet“ charakterisieren, anders als bei den über eine derartige Unterstützung nicht verfügenden Beschäftigten (6% der Befragten), von denen nur 26% ihren Gesundheitszustand entsprechend positiv einschätzen.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Befunde belegen erneut die Relevanz der Arbeitsintensität und des Tätigkeitsspielraums für die Beanspruchung sowie Gesundheit der Beschäftigten und damit die Notwendigkeit, Anforderungen und Ressourcen bei der Arbeit aktiv zu gestalten.

Von überlangen Arbeitszeiten, die mit Erholungsbeeinträchtigungen und erhöhten Unfallzahlen einhergehen, berichten knapp die Hälfte der Beschäftigten, so dass dieser Bereich ebenfalls einen bedeutsamen Aspekt der Arbeitsgestaltung darstellt. Haben Beschäftigte insgesamt Einfluss z.B. auf den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit, so sind positive Effekte auf das Wohlbefinden und eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Privatleben zu erwarten, so dass die Einführung von Zeitsouveränität eine wichtige Gestaltungsmaßnahme darstellen kann.

Ortsflexible Arbeit erschwert nicht nur die Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben, sondern korreliert auch mit Verkürzungen der Ruhezeiten, was deutlich macht, wie wichtig hier zum Beispiel eine verbindliche Arbeitszeiterfassung auch von Zuhause und Verabredungen bzw. Vereinbarungen zur Erreichbarkeit sind.

Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle im Rahmen der Arbeitsgestaltung, da über sie die Schaffung von Beteiligungsoptionen für die Beschäftigten und die Weitergabe wichtiger betrieblicher Informationen sowie die Unterstützung der Beschäftigten erfolgt. Diese Aspekte sind bei der Gestaltung von Führungsaufgaben mit zu beachten.

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW
25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Weiterhin erscheint es sinnvoll, die Chancen, die eine differentielle Arbeitsgestaltung bietet, stärker mit zu bedenken, da so für unterschiedliche Personen, Situationen und Kompetenzen adäquate Gestaltungslösungen geschaffen werden können (Rothe 2021).

Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018, BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020, Stressreport Deutschland 2019 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rose, U., Müller, G., Burr, H., Schulz, A., Freude, G. 2016, Arbeit und Mentale Gesundheit. Ergebnisse aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rothe, I. 2021, Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Stressreport 2019. In: Aktion Psychisch Kranke (Hrsg.),

Psychische Gesundheit fördern, Teilhabe an der Arbeit sichern. Bonn: Aktion Psychisch Kranke.

Thomas Neymanns

Arbeitspsychologe, Präventionszentrum Köln der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), Köln

**Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung –
Methodische Vorgehensweisen im Betrieb**

Psychische Erkrankungen der Beschäftigten spielen eine immer größere Rolle im Arbeitsleben. Waren sie vor 20 Jahren im Arbeitsleben noch nahezu bedeutungslos, sind sie heute die zweithäufigste Diagnosegruppe bei Krankschreibungen und AU Tagen. Auch die durchschnittliche Erkrankungsdauer ist mit 39 Tagen dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen. Die Kosten hierfür werden allein in Deutschland mit bis zu 146 Mrd. € beziffert.

Die möglichen Ursachen werden neben der gestiegenen Sensibilität gegenüber psychischen Erkrankungen in veränderten Arbeitsbedingungen, wie z.B. hoher Arbeitsdruck, häufigen Arbeitsunterbrechungen, ungünstig gestalteten Arbeitszeiten u.ä. gesehen. An dieser Stelle setzt das Programm „*Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen*“ der BG ETEM an.

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten werden in mehreren Schritten zu einer Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen geführt.

Im ersten Schritt, der Vorbereitungsphase, erarbeitet eine Steuerungsgruppe (z.B. Vertreter aus Geschäftsführung, Arbeitsschutz, Personalbereich und Betriebsrat) den zeitlichen Projektverlauf, teilt den Betrieb in einzelne Auswertungsbereiche, wie z.B. Abteilungen, Arbeitsteams o.Ä. auf und plant die Kommunikation mit den Beschäftigten. Unterstützungsmöglichkeiten bieten hier die Arbeitspsychologinnen und -psychologen der BG ETEM.

Im nächsten Schritt erfolgt eine Mitarbeiterbefragung mit Hilfe der Online Plattform der BG ETEM. Die Beschäftigten beurteilen anhand von 26 Fragen wie z.B. „Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit ständig unterbrochen“ die Situation an ihrem Arbeitsplatz. Die Auswertung und Beurteilung der Ergebnisse pro Auswertungsbereich erfolgt automatisch anhand eines Farbschemas (rot, orange, grün). Grüne Ergebnisse sind unkritisch während bei roten Ergebnissen genauer hingeschaut wird, und Maßnahmen abgeleitet werden.

Dies erfolgt im Rahmen eines Lösungsworkshops. Hier erarbeiten einzelne Beschäftigte aus dem betreffenden Auswertungsbereich (z.B. einer bestimmten Abteilung) Maßnahmen, um das kritische Thema in den Griff zu bekommen. Unterstützt werden sie dabei von einem Moderator. Falls sich der Betrieb für einen internen Moderator entscheidet, bietet die BG ETEM die Möglichkeit, Beschäftigte im Rahmen eines Seminars „Moderieren von Lösungsworkshops“ zu qualifizieren. Außerdem stehen auch hier die Arbeitspsychologinnen und -psychologen der BG ETEM beratend zur Seite.

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW

25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Nach Abschluss der Lösungsworkshops erfolgt die Sammlung der Maßnahmenvorschläge und die Planung der Umsetzung durch die Steuerungsgruppe. Die Wirksamkeit wird im späteren Verlauf bspw. mit Hilfe einer Wiederholungsbefragung überprüft.

Für kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten steht ein kompakterer Ansatz zur Verfügung. Mit Hilfe einer Kombination aus Mitarbeiterbefragung und Lösungsworkshop kann der Unternehmer gemeinsam mit seinen Beschäftigten in einem Termin die Belastungssituation im Betrieb analysieren und erste Maßnahmen ableiten. Die Anleitung zu dieser Vorgehensweise und die benötigten Materialien (inkl. der Fragebögen und Poster für die Gestaltung des Workshopteils) werden dem Betrieb in Form einer Broschüre zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen zu den Vorgehensweisen und der Zugang zur Online Plattform unter www.bgetem.de Webcode 15176025

Prof. Dr. Dieter Sauer

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München

Richard Detje

WISSENTTransfer, Ahrensburg

Die Arbeitswelt als 'blinder Fleck'? Die SARS-CoV-2-Pandemie im Betrieb

Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen

Der Vortrag basiert auf den Ergebnissen einer empirischen Untersuchung [1], die in der ersten Pandemiewelle in den Monaten April bis Juli 2020 durchgeführt wurde. Hintergrund und Anlass der Untersuchung war das damals bis heute **vorherrschende Desinteresse von Medien und Politik am Pandemiegesehen in der Arbeitswelt**. Im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit standen die vom Staat erlassenen Einschränkungen des privaten Lebens und die Schließung von privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereichen mit direktem Kundenkontakt. Demgegenüber blieben die Industrie und Teile des Dienstleistungssektors „weitgehend eine Terra incognita“.

Auch über die „Sozialstruktur des ‚Infektionsgeschehens‘“ ist wenig bekannt und wird auch wenig geforscht. Beim Robert-Koch-Institut (RKI) ist die entsprechende Datenlage dünn: Nur etwa ein Sechstel der insgesamt gemeldeten COVID-19 Fälle kann einem Ausbruch zugeordnet werden, und damit fehlen für eine Vielzahl der Fälle Informationen zur Infektionsquelle. **Ohne Faktencheck findet Corona-Politik immer wieder im Blindflug statt**. Das wirtschaftliche Leben sollte in jedem Fall am Laufen gehalten werden – das Nicht-Wissen über Infektionsketten nicht nur unmittelbar bei der Arbeit, sondern auf den Wegen zur und von der Arbeit konnte dabei hilfreich sein.

Der öffentliche Diskurs geht über die Sphäre, in der die Menschen den größten Teil ihrer wachen Zeit verbringen, fahrlässig hinweg. Home Office und der Arbeitsschutz wiegen die Politik und die Medien in Sicherheit und machen strenge Auflagen und die Kontrolle der ausgesprochenen Empfehlungen entbehrlich. Und die Wunderwaffe Kurzarbeit verhindert es, dass die Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit oder Armut fallen; von daher herrscht in den meisten Fabriken ‚Business as usual‘.

Mit der hier vorgestellten Untersuchung konnten exemplarische Schlaglichter auf die Situation in den Betrieben geworfen und so der Schleier, der auf der Arbeitswelt liegt, etwas gehoben werden. Das soll anhand einiger ausgewählter Themen verdeutlicht werden.

Kurzarbeit - wenig beachtete Prekaritäts- und Armutsrisiken

Trotz des erheblichen Kriseneinbruchs blieben die negativen Arbeitsmarktfolgen beherrschbar. Erneut – wie zur Zeit der Finanz- und Wirtschaftskrise – ist vom »Erfolgsmodell Kurzarbeit« die

Rede. Betroffen sind nun jedoch Berufsfelder des Dienstleistungssektors und industrielle Niedriglohnbereiche, also Branchen mit hohen Anteilen an Niedriglohnbeschäftigung und Frauenarbeit sowie geringer gewerkschaftlicher Organisationsmacht.

Beschäftigte mit geringem Erwerbseinkommen geraten schnell in Armutsbereiche, wenn sie anteilig auf 33 bzw. 40% des Nettogehalts verzichten müssen. Während die Kündigung von Leiharbeitern und Werkverträgen eine Grenze des betrieblichen Außen hochzieht, verstärkt Kurzarbeit die Prekarität für das betriebliche Unten im Innern. Es kommt zu einer Kumulation von prekären sozialen Lagen, von der insbesondere Frauen in hohem Maße betroffen sind.

Mobile Arbeit – Ausweitung des Konflikts um flexible Arbeit

Neben der Kurzarbeit gilt mobile Arbeit in den indirekten Bereichen als die zweite Wunderwaffe gegen SARS-CoV-2/COVID 19. Zunächst als Infektionsschutz installiert machte sie eine Transformation zu einer für Unternehmer und Arbeitnehmer attraktiven organisatorischen Innovation durch. Der Unternehmer spart Raumkosten und erhält tendenziell mehr Leistung, der Arbeitnehmer kann evtl. Arbeit und Leben besser unter einen Hut bringen.

Die regulativen Herausforderungen sind immens – in den Gewerkschaften ist die Rede von der Notwendigkeit einer „umfassenden Gestaltungs- und Humanisierungsinitiative“, die neue Arbeitszeitregulierungen im Sinne von Zeitsouveränität, die Übertragung von Arbeitsschutzrechten und deren sicherlich komplizierte Kontrolle im privaten Haushalt, erweiterte Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten und Partizipationsrechte der Beschäftigten umfassen muss. Und es gilt in stärkerem Umfang die sozialen Voraussetzungen der betrieblichen Arbeit (Kita, Schule, Pflege etc.) im Blick zu haben. Hier hat sich gezeigt, welche Alltagsrelevanz Sozialstaatlichkeit für die Erwerbsarbeit hat.

Infektionsschutz – ein umkämpftes Terrain

In vielen vor allem großen Unternehmen wurden umfangreiche Maßnahmen zum Schutz der Belegschaften durchgeführt. Allerdings sind das vor allem verhaltens- und hygienebezogene Maßnahmen. Technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen wurden hingegen laut BAuA nur von einem Fünftel bis zu einem Drittel der Betriebe ergriffen. In nicht wenigen Fällen mussten die Interessenvertretungen und Belegschaften um ausreichenden Infektionsschutz kämpfen oder zumindest in den Konflikt gehen. Und es zeigte sich, dass es schwierig ist unter Druck, der normal ist im kapitalistischen Betrieb, zu arbeiten und das Einmaleins der Pandemieregeln zu befolgen.

Sicherheitswissenschaftliches Forum und 13. VDSI-Forum NRW
25 Jahre Grundpflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Zu Beginn der Pandemie waren es auch Proteste aus der Belegschaft, die in Einzelfällen zu Produktionseinstellungen führten. In anderen europäischen Ländern waren solche Belegschaftsproteste noch häufiger. In Italien beispielsweise steht dafür der Slogan: »Non siamo carne da macello« – »Wir sind kein Schlachtvieh«. Dort kam es auch zu Streiks z.B. bei Fiat und schließlich hat die Regierung eingegriffen und beschlossen, alle nicht essentiellen Betriebe stillzulegen. Das gab es in der Bundesrepublik Deutschland nicht: Industriebetriebe wurden staatlicherseits nicht geschlossen (von Ausnahmen wie in der Fleischindustrie abgesehen).

Literatur

[1] Richard Detje/Dieter Sauer: Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen. Hamburg 2021

Daniel Partecke

Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Siemens AG, Düsseldorf

Notfallmanagement aus Sicht eines Global-Players am Beispiel der Pandemie - incl. Interaktion

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona

Auch 2021 ist COVID-19 unser ständiger Begleiter. Wir befinden uns zwar weiterhin mitten in der Pandemie, agieren aber inzwischen nicht mehr im Notfallmodus. Siemens bleibt angesichts der volatilen Situation weiterhin umsichtig und wahrt die Balance zwischen Chancen und Risiken. Bei all der Hoffnung und dem Optimismus, die das Thema Impfen hervorrufen, ist es weiterhin Ziel und Maßstab unseres Handelns, die Ausbreitung des Coronavirus mit aller Kraft zu verhindern. Es weiter zu bekämpfen und einzudämmen.

Viele Bereiche der Arbeitswelt werden derzeit fundamental verändert. Es entstehen neue Formen virtueller Zusammenarbeit, in der Regel wurde die Anwesenheit in Büros coronabedingt auf ein Minimum zurückgefahren. Für Beschäftigte in Produktionsbereichen änderte sich, außer umfangreichen Schutzmaßnahmen vor Ort, nicht viel. Sie halten den Betrieb weiterhin vor Ort aufrecht.

Das Thema Gesundheit ist für jeden Menschen greifbar wie nie geworden. Zur gleichen Zeit gab es gefühlt auch noch nie so kontrovers geführte Diskussionen, die auch im betrieblichen Umfeld einen Diskurs finden müssen. Die Corona-Pandemie hat zudem viele Ansprüche und Gewohnheiten unserer (Arbeits-)welt stark verändert. Betriebliche Themen, Arbeitsweisen und Präventionsansätze, die vor der Pandemie noch unvorstellbar waren, sind innerhalb kürzester Zeit Alltag geworden.

COVID hat auf Bereiche wie Mobile Working, Digitalisierung, Resilienz und viele weitere als Katalysator gewirkt und die Veränderungsgeschwindigkeit enorm beschleunigt. Um diese unterschiedlichen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, erfordert es neue Ansätze bei Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit, vor allem im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Dabei sind die Konsequenzen, welche die Pandemie langfristig für unser Arbeitsleben und auch das private Leben mit sich bringen, noch lange nicht abschätzbar. Was aber bereits deutlich wird, viele Aspekte unseres sozialen, ökologischen und ökonomischen Systems stehen auf dem Prüfstand.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten stehen bei Siemens an erster Stelle. In der derzeitigen Situation erfahren wir deutlich, dass wir uns im Arbeits- und Gesundheitsschutz, agiler und mehr denn zuvor an die Lebensrealitäten und -welten der Beschäftigten anpassen müssen. Spannungsfelder sind dabei zum Beispiel unterschiedliche gesetzliche COVID-19 Regelungen

im öffentlichen und betrieblichen Kontext. Unsere Aufgabe ist es, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, die Anforderungen der Pandemie zu verstehen, damit sie das (Arbeits-)leben gesund bewältigen und motiviert bleiben. Kommunikation spielt dabei eine größere Rolle als je zuvor.

Kommunikationsstrukturen als Kern des Pandemiemanagements

Die im EHS-Notfallmanagement bei Siemens geschaffenen Kommunikationsstrukturen sind Fundament des Pandemiemanagements. Dabei hat sich die frühzeitige Einbindung aller relevanten Stakeholder in die Planungs- und Entscheidungsprozesse zur Bekämpfung der Corona-Pandemie bewährt und ein einheitliches Verständnis für die Schnittstellen und Themen geschaffen. Im Mittelpunkt steht die zentrale Information und Diskussion der Umsetzung von gesetzlichen Bestimmungen durch unser Emergency Response Team in Deutschland. Die EHS-Handlungsempfehlung fasst alle Informationen zusammen, welche dann unter Einbeziehung der lokalen Mitbestimmung an die Bedingungen an den Standorten angepasst werden. Begleitend zu einer reinen Notfallkommunikation stellen wir unseren Mitarbeitenden auf einem Sharepoint Informationsangebote wie Mustergefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, FAQs, digitale Mitmachangebote zu Ernährung, Sport und Resilienz, Podcasts und weitere Kommunikationsmaterialien zur Verfügung.

Je länger die Pandemie andauert, desto wichtiger wird neben dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeitenden auch deren Motivation. Zwar zeigte die globale Mitarbeiterbefragung eine hohe Zufriedenheit darüber, wie Siemens in der Krise agiert und unterstützt – dennoch führen die Einschränkungen im privaten und gesellschaftlichen Leben zu einer allgemeinen COVID-19-Müdigkeit. In Videobotschaften von Vorstandsmitgliedern und mit lokalen sowie zentralen Initiativen brachte Siemens seine Wertschätzung zum Ausdruck, dass die Mitarbeitenden monatelang unter teils schwierigsten Bedingungen durch ihr verantwortungsvolles Handeln nicht nur dazu beigetragen haben, sich und ihr Umfeld zu schützen, sondern auch einen unschätzbaren Beitrag für unser Unternehmen geleistet haben.

Nicht zuletzt liegen auch Chancen in der gegenwärtigen Situation. Die Themen Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit sind weit über das Thema COVID-19 in das Bewusstsein aller Menschen gelangt. Dies gilt es für die Siemens AG zu nutzen und die EHS-Themen schon frühzeitig für eine neue Arbeitswelt im New Normal zu etablieren.

Petra Zander

Wachstum für Mensch und Organisation GmbH, Leiterin des VDSI Fachbereichs Psyche,
Landshut

Home-Office – Mobiles Arbeiten

Immer mehr Beschäftigte nutzen Notebook, Smartphone, Tablet etc., um ihre Arbeit fern des betrieblichen Arbeitsplatzes zu erledigen. Die Pandemie hat diesen Trend durch die Home-Office Regelung in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel im Sommer 2020 noch beschleunigt. Home-Office wird darin als eine Form des mobilen Arbeitens beschrieben. Wer jedoch dauerhaft und wenn auch nur alternierend z. B. zwei Tage in der Woche von Zuhause aus arbeitet, dem gehört ein Telearbeitsplatz eingerichtet. Daheim arbeitend nur in den kleinen Bildschirm des Notebooks zu schauen, auf einem Küchenstuhl sitzend oder gleich von der Couch aus arbeitend, ist nicht förderlich für Körper, Seele und Geist. Zum einen sorgen Fehlhaltungen für körperliche Beschwerden. Zum anderen stresst auch die Arbeit, wenn die Arbeitsmittel nicht optimal und die Umgebung nicht entsprechend für die zu verrichtende Bürotätigkeit eingerichtet ist. Nicht jeder hat jedoch die Räumlichkeiten, um einen störungsfreien Telearbeitsplatz eingerichtet zu bekommen. Für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist das Arbeiten fern des Betriebes für viele trotzdem attraktiv und motivierend. Hier ist dann u. U. nach anderen Lösungen wie einem Co-Working-Space zu schauen.

Technik und sonstiges Equipment, also eine optimale Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes, ist aber nur ein Aspekt, der zu beachten ist. Es gilt auch die Aufmerksamkeit auf die Organisation der Zusammenarbeit zu lenken. Der Mensch ist ein soziales Wesen und die Praxis zeigt, dass der informelle Austausch -und im Büro reicht ja manchmal allein ein Blickkontakt- für die mentale Balance wichtig ist. Es gilt, neben sonstig zu organisierendem wie der gemeinsame Zugriff auf Dokumente etc., die Kommunikation abwechslungsreich und mit unterschiedlichsten Medien zu gestalten. Vor allem ist ausreichend Raum für einen informellen und vertrauensvollen Austausch zu schaffen. Die Rolle der Führung ist weniger die des Kontrolleurs, sondern vielmehr die eines Moderators und Koordinators. Aber auch die Beschäftigten sind anders gefordert, obliegt es doch ihnen sich Struktur zu geben und auch die persönliche Gesundheitskompetenz auszubauen. In Punkto Bewegung z. B. gibt das Home-Office wenig Anreize aktiver zu sein, ist der Weg vom Schreibtisch in die Küche oder ins Bad i.d.R. doch recht kurz. Der Arbeitgeber kann hier unterstützen und Angebote mit entsprechenden Schulungen z. B. zum Umgang mit neuen Medien, Soft-Skill-Trainings und auch Online-Bewegungs-Trainings etc. anbieten. Gerade auch Führungskräfte, die vielfach erst lernen müssen, wie eine gesunde Führung auf Distanz gelingt, gehören unterstützt.

Mit zunehmender Flexibilität steigt die Anzahl der mobil Arbeitenden. Und das, auch wenn für

Beschäftigte soweit möglich Telearbeitsplätze eingerichtet sind. Die Entgrenzung von der Arbeit nimmt stetig zu. Internet gibt es inzwischen überall und so wird das Arbeiten von jedem beliebigen Ort und zu jeder Zeit nicht nur von Außendienstmitarbeitenden mehr und mehr genutzt. Ruhige, ungestörte Plätzchen gibt es reichlich. Mal schnell die Eltern besuchen oder ein Kurztrip über ein verlängertes Wochenende, um am Freitag die Telefonkonferenz usw. aus dem Camper heraus zu managen ist bereits gelebte und regelmäßige Praxis. Schafft man hier Verbote würde das nur demotivieren und zu Heimlichkeiten führen. Die Arbeitgeber sind selbstverständlich auch für die Sicherheit und Gesundheit aller mobil Arbeitenden verantwortlich und je höher die Transparenz ist, von wo wer seine Arbeit verrichtet, desto besser kann man dieser Verantwortung gerecht werden. Deshalb muss das Thema „Mobiles Arbeiten“ bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und in Unterweisungen angemessen berücksichtigt werden. Die Verantwortung liegt aber auch hier nicht allein bei den Arbeitgebern. Die Beschäftigten haben eine Mitwirkungs- sowie Unterstützungspflicht für die eigene Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind hier gefordert. Ihre Beratungsleistung trägt dazu bei hinsichtlich der Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit am mobilen Arbeitsplatz aufzuklären. Damit kann ein Grundstein für eine eigenverantwortliche Maßnahmenumsetzung auch bei mobiler Arbeit gelegt werden.

Jonas Heck
Consultant Cosanta BV Deutschland

Gefahrstoffmanagement mit GESTIS-Stoffenmanager® - interaktive, virtuelle Tour durch das Tool Stoffenmanager®

Stoffenmanager®/GESTIS-Stoffenmanager® ist ein Instrument zur Unterstützung des Gefahrstoffmanagement. Von der Erstellung eines Gefahrstoffverzeichnis (zusätzlich KMR-Gefahrstoffverzeichnis), über die Gefährdungsbeurteilung der inhalativen und dermalen Exposition von Beschäftigten bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, der nichtmesstechnischen quantitativen Abschätzung der inhalativen Exposition, bis zur Überprüfung von Schutzmaßnahmen kann das Gefahrstoffmanagement in Stoffenmanager® durchgeführt werden.

Stoffenmanager® wird durch die niederländische Firma Cosanta BV im Internet zur Verfügung gestellt. GESTIS-Stoffenmanager® wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsschutz in Deutschland angeboten.

Durch die geltende Gesetzeslage ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren bei der Tätigkeit mit Gefahrstoffen zu schützen. Stoffenmanager® erfüllt die dafür geltenden Gesetzgebungen und ist international anerkannt und wird ebenfalls in EU-Chemikaliengesetzgebung (REACH Chapter R.14: Occupational exposure assessment) sowie in der deutschen TRGS 400 genannt und empfohlen.

Die Anwendung von Stoffenmanager® erfolgt nach den Stoffenmanager® STEPS, welche die gezielte Vorgehensweise in der Software darstellt. Dabei handelt es sich um folgende 5 Schritte:

1. **Basisdaten:** Produkte und Inhaltstoffe werden in Stoffenmanager® eingepflegt. Daraus erstellt sich das Gefahrstoffverzeichnis und das KMR-Register. Ebenfalls werden die Produkte einer Gefährlichkeitskategorie zugewiesen.
2. **Priorisierung:** Anhand der Gefährlichkeitskategorie und der Ermittlung der Expositionskategorie, erfolgt die Priorisierung eines Produktes. Die Priorisierung der Produkte, soll den Anwender dabei unterstützen, zuerst den Fokus auf die gefährlichen Produkte zu setzen und diese weitergehend zu bearbeiten.
3. **Quantitative Expositionsabschätzung:** Basierend auf dem Emissionsquelle/Empfänger Ansatz, kann in Stoffenmanager® die Exposition gegenüber flüssigen und festen Gefahrstoffen berechnet werden. Mit hinterlegten Grenzwerten können die berechneten Expositionen verglichen und beurteilt werden.
4. **Schutzmaßnahmen:** Wenn für eine Tätigkeiten die Exposition zu hoch ist, können weitere Schutzmaßnahmen ausgewählt werden. Die Auswirkung der weiteren

Schutzmaßnahmen werden abgeschätzt und können anschließend gespeichert werden. Effektive Schutzmaßnahmen können in den Maßnahmenkatalog überführt werden. Der Maßnahmenkatalog zeigt eine Übersicht der durchzuführenden Maßnahmen im Unternehmen.

5. Implementierung/Dokumentation: Im letzten Schritt erfolgt die Dokumentation. Alle Informationen wie Gefahrstoffverzeichnis, Betriebsanweisungen und Expositionsabschätzungen sind online dokumentiert und können jederzeit eingesehen werden. Zusätzlich können Betriebsanweisungen und Berichte automatisch generiert werden und für die Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

Zusammengefasst ist Stoffenmanager® ein modernes, web-basiertes Tool um das Gefahrstoffmanagement nach geltender Gesetzeslage durchzuführen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit nationalen Instituten auf dem Gebiet Arbeitssicherheit und Risikobewertung ist Stoffenmanager® immer auf dem aktuellen wissenschaftlichen Stand. Ebenso kann es durch den Stoffenmanager® zu Kosteneinsparung kommen, da das Gefahrstoffmanagement deutlich effizienter durchgeführt wird und insgesamt weniger traditionelle Messungen nötig sind.

Literatur

- [1] Cosanta BV, Was ist Stoffenmanager®. Abgerufen am 07.09.21 [Über Stoffenmanager® - Stoffenmanager®](#)
- [2] Cosanta BV, Anwendungsschritte - Stoffenmanager® STEPS. Abgerufen am 08.09.21 [Cosanta BV: Beratung - Stoffenmanager®](#)
- [3] Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV). www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrstoffe/Arbeiten-mit-Gefahrstoffen/Gefahrstoffverordnung/Gefahrstoffverordnung_node.html
- [4] TRGS 400 Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRGS/TRGS-400.html
- [5] Guidance on Information Requirements and Chemical Safety Assessment: Chapter R.14: Occupational exposure assessment. [Leitlinien zu Informationsanforderungen und Stoffsicherheitsbeurteilung - ECHA \(europa.eu\)](#)

Notizen

Notizen

Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium

Zielsetzung & Inhalte

Das Sicherheitswissenschaftliche Kolloquium wird seit dem Frühjahr 2004 (seither 159 Veranstaltungen) vom *Fachgebiet Sicherheitstechnik / Sicherheits- und Qualitätsrecht* in Kooperation mit dem *Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e. V. (ASER)* veranstaltet und beschäftigt sich mit den im Wandel befindlichen Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheit.

Für Studierende, Lehrende und externe Interessenten besteht die Möglichkeit, mit fachlich ausgewiesenen Referentinnen und Referenten neueste Entwicklungen auf den Gebieten der Sicherheit, der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Qualität der Arbeit zu diskutieren. Es werden Beispiele und Anregungen für die Umsetzung im betrieblichen Alltag aufgezeigt.

Behandelt werden u.a. Fragen der Rechtsetzung und Rechtsanwendung (Sicherheitsrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Wirtschaftsrecht).

Einbezogen werden Aspekte der betrieblichen und überbetrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsorganisation sowie das betriebliche Compliance. Schließlich wird der Stand der arbeitswissenschaftlichen sowie arbeitswirtschaftlichen Erkenntnisse und Methoden zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, auch unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung,

Veranstalter & Ort



Weitere Informationen unter:

www.suqr.uni-wuppertal.de/kolloquium.html

Veranstaltungskontakt:

Bergische Universität Wuppertal
Fachgebiet Sicherheitstechnik /
Sicherheits- und Qualitätsrecht
Prof. Dr. Ralf Pieper
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal
rpieper@uni-wuppertal.de
www.suqr.uni-wuppertal.de/



Veranstaltungsort:

Institut ASER e.V.
Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang
Corneliusstraße 31
42329 Wuppertal
lang@institut-aser.de
www.institut-aser.de

oder SARS-CoV-2-bedingt: [@home](#)