

09.16

Lizenziert für LIA.nrw.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Baua: **LASI**

Basi LIA.nrw

67. Jahrgang
September 2016
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Unfallverhütung an Pressen Pressensicherheit

Von Dipl.-Ing. Jörg Rohland, Dipl.-Ing. (FH)
Frank Semmler und Dipl.-Ing. Peter Blau
www.ESV.info/978-3-503-16624-4

Mit Sonderheft
Arbeitssicherheit 4.0

Resilienz im Arbeitsschutz 432

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien in Leitwarten 436

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Maïke Dienst, Gabriele Lopian,
Dr. Christin Polzer-Baakes und Lisa Schüßler
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes
Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw), Ulenbergstraße
127-131, 40225 Düsseldorf

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) präsentiert sich auf der „Arbeitsschutz Aktuell“ 2016 in Hamburg mit den derzeitigen Herausforderungen für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung in den Bereichen psychische Belastung, Bewegung und Migration:

Psychische Belastung durch Zeitdruck und Multitasking ist nach wie vor für zwei von drei Beschäftigten an der Tagesordnung. Was Betriebe unternehmen können, um sie zu entlasten, hat das LIA.nrw in der Beschäftigtenbefragung NRW 2015 ermittelt.

Die Arbeitswelt ist zudem spürbar in Bewegung – doch im Arbeitsalltag kommt die (richtige) Bewegung oft zu kurz. Dabei können Auswirkungen von Arbeitsbelastungen durch zielgerichtete Bewegung positiv beeinflusst werden, sowohl bei körperlich harter Arbeit, wie auch bei Bewegungsarmut und/oder psychisch anspruchsvoller Tätigkeit.

Das Thema Diversity/Vielfalt bedarf vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingsbewegung außerdem einen verstärkten Fokus, obwohl es durch die lange Einwanderungstradition bereits wie ein „alter Hut“ erscheint: Wie gut ist die betriebliche Praxis bezüglich Migration und Arbeitsschutz schon förderlich gestaltet und wo gibt es noch Bedarfe?

1. „Damit der Laden läuft“. Betriebliche Möglichkeiten zur Entlastung von Beschäftigten bei Stress.

Die repräsentative Beschäftigtenbefragung NRW 2015, die mit 2.010 abhängig Beschäftigten im Alter ab 16 Jahren durchgeführt wurde, verdeutlicht, dass die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen auch 2015 in nahezu unverändert hohem Ausmaß durch die Arbeitsintensität belastet waren [1]. Das Feld der arbeitsbedingten Belastungen führen weiterhin die drei Faktoren Arbeiten unter hohem Zeitdruck (67%), Multita-

Betriebsgesund, bewegt und bunt

Aktuelle Herausforderungen für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

sking (65%) und hohe Verantwortung (57%) an. Ältere Beschäftigte nennen Belastungen durch Zeitdruck und Multitasking wesentlich häufiger als jüngere. Doch selbst von den jüngeren Beschäftigten berichtet bereits die Mehrzahl, dass sie dieser arbeitsbedingte Stress belasten würde. Darüber hinaus geben diejenigen, die ein größeres Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Belastung wahrnehmen, auch häufiger an, dass es aus ihrer Sicht unwahrscheinlicher sei, dass sie ihre aktuelle Tätigkeit noch bis zur Rente ausführen könnten. Es wird ohnehin angenommen, dass psychische Belastung am Arbeitsplatz die Wahrscheinlichkeit, eine Herz-Kreislauf-, Muskel-Skelett- oder psychische Erkrankung zu erleiden, um bis zu 20% erhöht [2].

Vor dem Hintergrund einer sich verändernden, rasanten und technisierten Arbeitswelt und basierend auf den Ergebnissen der letzten Beschäftigtenbefragungen, die seit 1994 regelmäßig vom LIA.nrw in Auftrag gegeben werden, hat sich immer öfter die Frage aufgedrängt, inwiefern die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden? Die aktuelle Umfrage hat daher erfasst, welche Ressourcen die Betriebe einsetzen oder ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen (können), um durch entsprechend gestaltete Rahmenbedingungen einer hohen Belastung durch arbeitsbedingten Stress zu begegnen. Die subjektive Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen und auch der arbeitsbedingten Belastung durch die Beschäftigten bilden dabei den Ausgangspunkt für die Situationsbetrachtung. Basierend auf den Daten dieser Querschnitterhebung können allerdings nur Zusammenhänge vermutet und dargestellt, jedoch keine konkreten Ursachen und Wirkungen nachgewiesen werden.

Der menschliche Faktor ist bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wesentlich

Geringere psychische Belastungen der Beschäftigten – insbesondere bei Arbei-

ten unter hohem Zeitdruck – gehen dabei mit einem größeren Handlungsspielraum der Beschäftigten, einer stärker ausgeprägten Mitarbeiterorientierung der Vorgesetzten und dem Einbezug der Beschäftigten in die Durchführung der sogenannten Gefährdungsbeurteilung durch die Vorgesetzten einher. Damit wird sichtbar, dass der menschliche Faktor bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wesentlich ist: Dadurch, dass Vorgesetzte die Beschäftigten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einbeziehen, wird nicht nur Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ausgedrückt. Es ist auch möglich, gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu finden und so eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen herbeizuführen, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entlasten. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist zwar gesetzlich vorgeschrieben. Die Beteiligung der Beschäftigten durch die Vorgesetzten geht allerdings über die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten hinaus. Jedoch kann gerade diese Maßnahme effektiv dazu beitragen, z.B. den Zeitdruck abzufangen, sodass die Beschäftigten gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben und „der Laden läuft“.

2. Bewegung in den (Arbeits-) Alltag bringen.

Auswirkungen von Arbeitsbelastungen durch zielgerichtete Bewegung positiv beeinflussen.

Jede Form von Arbeit geht einher mit spezifischen Belastungen. Wie diese Belastungen auf die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer wirken, wie sie reduziert oder bestenfalls vermieden bzw. kompensiert werden können, sind Fragestellungen, mit denen sich das LIA.nrw befasst. Ein zielgerichteter Einsatz von Bewegung stellt dabei eine Möglichkeit dar, die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen positiv zu beeinflussen, sowohl bei körperlich harter Arbeit, wie auch bei Bewegungsarmut und/oder psychisch anspruchsvoller Tätigkeit. Denn durch Bewegung lassen sich Stress abbauen, Verspannungen und Verkramp-

fungen lösen, Fehlbelastungen ausgleichen oder auch fehlende körperliche Belastungen kompensieren.

Zentrum und Ausgangspunkt all unserer Bewegungen und Haltungen ist die Körpermitte, d. h. der Rumpf. Aus diesem Zentrum heraus erfährt der Körper die Stabilität, die er für seine Bewegungen und eingenommenen Haltungen benötigt. So ist der Rumpf nicht nur beim Sport, sondern auch schon beim Sitzen und Gehen gefordert. Und auch bei schwerer körperlicher Arbeit ist eine stabile Rumpfmuskulatur vorteilhaft, denn sie gleicht Belastungen auf den Rücken aus und schützt vor Verletzungen. Nicht nur die meisten Rückenschmerzen lassen sich auf eine zu schwache Rumpfmuskulatur zurückführen, sondern auch manche Hüft- oder Knieschmerzen. Auch alltägliche Haltungen wie langes Sitzen oder Bewegungen wie langes Stehen können mit einer schwach ausgeprägten Rumpfmuskulatur zu Problemen und Schmerzen führen.

Beschäftigten den Rücken stärken

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten und die subjektive Auswirkung der Arbeitsbelastung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau kennen sollten, um chronischen einseitigen Belastungen, Fehlbelastungen oder mangelnder körperlicher Belastung durch entsprechende Maßnahmen entgegenwirken zu können. Zu diesen Maßnahmen gehören nicht nur ein gesundheitsgerechter Arbeitsplatz, der Belastungswechsel und Pausen von der Belastung oder zur Bewegung ermöglicht, sondern auch die Befähigung der Beschäftigten, sich mit den zur Verfügung gestellten Mitteln und Möglichkeiten dauerhaft gesundheitsförderlich zu verhalten und so die Arbeit gesund und motiviert bis zur Rente ausüben zu können.

Bewegung in den Arbeitstag bringen

Nicht nur wer im Job schwer heben oder allgemein körperlich hart arbeiten muss, sondern auch wer sich während der Arbeit wenig bewegt, sollte sich als Ausgleich vor allem auf seine Rumpfmuskulatur konzentrieren, denn diese Muskelgruppe muss bei der Arbeit die großen Belastungen auf die Wirbelsäule kompensieren. Hier bietet sich insbe-

sondere funktionelles Training an, das sich an den alltäglichen Bewegungen orientiert, die sich dadurch auszeichnen, dass immer mehrere Muskeln und Muskelgruppen gleichzeitig aktiv sind. Da lässt sich bereits mit einfachen Mitteln Einiges bewegen: Treppen steigen, statt den Aufzug zu benutzen, beim Telefonieren aufstehen und längeres Sitzen durch 10 Minuten Bewegungs- oder Stehpause unterbrechen und wenn möglich, den Weg von und zur Arbeit zur Bewegung nutzen. Z. B. mit dem Fahrrad fahren oder das Auto ein Stück vom Betrieb entfernt parken.

Wie gut es um die eigene Körpermitte bestellt ist bzw. der Rumpf ausgeprägt ist, können Besucherinnen und Besucher auf dem Messestand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik selber auszuprobieren. Zusammen mit Kolleginnen aus Hamburg stellt Maïke Dienst zudem kleine Geräte und Übungen vor, die in einer aktiven Pause im Arbeitsalltag einsetzbar sind.

3. Migration und Beschäftigung. Herausforderungen für den Arbeitsschutz und Handlungsansätze des LIA.nrw

Seit 1950 zeigt sich in Deutschland eine positive Migrationsbilanz mit mehr Zuwanderern als Auswanderern. Die Eingliederung der Zugewanderten in Arbeit (z. B. Gastarbeiter, Aussiedler, Flüchtlinge im Zuge des Balkankonflikts) ist daher schon lange ein Thema, gewinnt aber derzeit – vor dem Hintergrund hoher Zuwanderungszahlen – erneut an Bedeutung. 2016 wurden allein in den ersten vier Monaten rund 190.000 [3], für 2015 278.000 Einwanderer erfasst [4]. Die Zahl der in NRW gemeldeten Erwerbsfähigen aus nichteuropäischen Herkunftsländern hat sich von 2014 bis 2016 verdoppelt [4]. Durch die aktuelle Situation ist es besonders wichtig, die Schnittstelle Migration und Arbeitsschutz genauer zu betrachten: Welche institutionellen Rahmenbedingungen und individuellen Kompetenzen wirken förderlich für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Kontext von Migration – welche hinderlich? Welche Zielgruppen gibt es in diesem Themenfeld? Und welche Hilfestellungen sind erforderlich, damit die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten erhalten und gefördert werden kann und die vorge-

gebenen gesetzlichen Schutzmaßnahmen greifen?

Migration im Kontext der Arbeit

Das Thema kulturelle Vielfalt (Diversity) hat in der Arbeitswelt durch die zunehmende Globalisierung bereits eine hohe Bedeutung und wird zukünftig noch wichtiger werden. Die Entwicklung sowohl individueller als auch betrieblicher (Diversity-) Kompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung für eine effektive Nutzung der Erwerbspotenziale. Eine systematische Auseinandersetzung aller relevanten Akteure mit den Potentialen vielfältiger Belegschaften aber auch mit den Risiken für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist geboten. Die teilweise schon bestehenden Kooperationen, beispielsweise von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Verbänden, Krankenkassen, Sozialversicherungen und Sozialpartnern, bieten dabei eine gute Grundlage, müssen aber weiter ausgebaut werden, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch unter den veränderten Bedingungen zu sichern.

Herausforderung Migration im Arbeitsschutz

Besonders relevant für die Eingliederung in Arbeit und damit auch für den Arbeitsschutz ist die Überwindung der Sprachbarriere. Aber die Probleme sind weitreichender: Viele ausländische Beschäftigte führen noch immer Helfertätigkeiten im Un- und Angelerntenbereich aus, die mit vergleichsweise hohen Gefährdungen einhergehen. Das Verständnis und das Wissen von Migrantinnen und Migranten hinsichtlich des Arbeitsschutzes sind sehr unterschiedlich. Vor allem bei kürzlich Zugewanderten entsprechen diese häufig nicht den im internationalen Vergleich hohen deutschen Standards. Zudem sind die Arbeitsbedingungen in den Ländern des Nahen Ostens sowie Nordafrikas häufig unzureichend und weisen eine hohe Diskrepanz zum europäischen Standard auf [5]. Die Vermittlung dieses Standards und der damit verbundenen Arbeitnehmerrechte in Bezug auf den Arbeitsschutz sind daher zentral. Sonst besteht das Risiko, dass fehlendes Wissen über den Arbeitsschutz in Kombination mit prekären Beschäftigungssituationen und Abhängigkeitskonstellationen zu Unfallgefährdungen und Gesundheits-

risiken führt. Es gilt daher im Rahmen der Verhältnisprävention auch in besonderem Maße, die betrieblichen Rahmenbedingungen zu beachten: u.a. müssen Arbeitsschutzkonzepte im Hinblick auf Sprachbarrieren, auf die Art der Ansprache und personalisierte Ansprechpartner vor Ort überarbeitet werden, damit Sprachbarrieren, kulturelle Besonderheiten und Vorurteile nicht den Arbeitsschutz in seiner Qualität mindern. Es gilt Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen gemeinsame interkulturelle Lernprozesse ermöglicht werden.

Zielgruppen und Handlungsmöglichkeiten

Neben den Zugewanderten gilt es besonders die Akteure zu unterstützen, die in einem direkten oder indirekten Verhältnis zu diesen stehen: beispielsweise die Beschäftigten in den Unterbringungseinrichtungen für Flüchtlinge, Arbeitgeber von ausländischen Personen,

Aufsichtspersonen der Arbeitsschutzverwaltung und Unfallversicherungsträger sowie die anderen Sozialpartner. Ausgewählte zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote und die weiteren Überlegungen zum Vorgehen im Themenfeld Migration und Arbeitsschutz werden auf dem Kongress im Rahmen des Vortrages präsentiert.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2015 präsentiert Dr. Christin Polzer-Baakes im Block „Psychische Belastungen – Stress reduzieren Potenziale entwickeln“ am 11. 10. 2016, 14–17 Uhr.

Der Messestand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) präsentiert sich in der Halle B5, Stand A15.

Lisa Schüßler stellt im Block „Arbeitsschutz im Internationalen Vergleich“ am 12. 10. 2016 von 9:15–12:15 Uhr Herausforderungen für den Arbeitsschutz und Handlungsansätze des LIA.nrw im Bereich Migration vor.

LITERATUR

- [1] Beerheide, E. & Polzer-Baakes, C. (2016). *Alter(n)sübergreifende Förderung der Beschäftigungsfähigkeit? Situationsbetrachtung aus Sicht der Beschäftigten in NRW. sicher ist sicher* 06/2016, S. 299–305.
- [2] Seiler, K. & Jansing, P.-J. (2014). *Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung. transfer 4. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW.*
- [3] *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2016). Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Zuwanderungsmonitor Mai 2016. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1605.pdf [Zugriff 22.06.2016]*
- [4] *Information und Technik NRW (IT.NRW) (2016): Pressemitteilung: 2015 zogen 70 Prozent mehr Ausländer aus dem Ausland nach NRW als 2014. Verfügbar unter: https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2016/pres_068_16.html [Zugriff: 11. Mai 2016]*
- [5] *Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB) (2015): Der Globale Rechtsindex des IGB 2015. Die schlimmsten Orte der Welt für erwerbstätige Menschen. Verfügbar unter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_de.pdf [Zugriff: 01. Februar 2016]*