



Editorial 2

SCHWERPUNKT

Wir sind viele – wir sind vielfältig 3

Vielfalt als Chance im Wandel der neuen Arbeitswelt 8

Organisationale Resilienz und Vielfalt 12

Mehr Sicherheit am Arbeitsplatz für Frauen: Daten sammeln, Strategien entwickeln 15

Ältere Beschäftigte im Wandel der Arbeit 20

Sicherheit und Gesundheit für eine vielfältige Erwerbsbevölkerung 25

„Der Arbeitsmarkt ist und bleibt einer der wichtigsten Schlüssel zu mehr Inklusion“ 31

Interview mit Jürgen Dusel

Geschlechtergerechtigkeit im Feuerwehrwesen – Einfluss von Feuerwehrbekleidung 33

AGENDA

Neues Standardwerk für Arbeitsmedizin 36

Nachrichten aus Brüssel 38

Aus der Rechtsprechung 39

Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung 40

Liebe Leserinnen und Leser,

Vielfalt am Arbeitsplatz ist ein Thema, das in den letzten Jahren zunehmend in den Vordergrund gerückt ist. Vielfalt meint, dass sich die Beschäftigten eines Unternehmens aus Menschen mit verschiedenen Merkmalen zusammensetzen und alle gleich wertgeschätzt werden. Was können wir tun, um die Vielfalt erfolgreich am Arbeitsplatz zu leben und zur Zufriedenheit aller zu fördern? Ein wichtiger Schritt der DGUV und einiger ihrer Mitglieder war mit Sicherheit die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“. Sie haben damit ein klares Zeichen für Vielfalt und Toleranz in der Arbeitswelt gesetzt. Zudem signalisiert dies die Wertschätzung aller Beschäftigten, unabhängig von deren Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.



Foto: Jan Röhl/DGUV

Unternehmen, die eine vielfältige Kultur pflegen, verzeichnen laut der „Charta der Vielfalt“ einen Anstieg von Kreativität, Loyalität sowie Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. In Zeiten des Umbruchs und der Ungewissheit – wie wir sie derzeit erleben – ist es für alle Beschäftigten besonders wichtig, dass sie sich von ihrem Arbeitgeber und ihren Mitarbeitenden unterstützt und geachtet fühlen. Daher ist es von großer Bedeutung, sich für Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz, aber auch in der Gesellschaft einzusetzen.

Die Fragen, die beim Thema Vielfalt mitbedacht werden müssen, betreffen in gewisser Weise jeden Einzelnen von uns. Trotz vieler Bemühungen ergibt sich nach wie vor ein großer Handlungsbedarf, wenn wir die Gleichberechtigung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen tatsächlich umsetzen wollen. Das gilt auch für die Arbeitswelt: Wenn Barrieren und Benachteiligungen abgebaut sind, wird dies eine unmittelbar positive Auswirkung auf die Sicherheit und Gesundheit aller am Arbeitsplatz haben. Dementsprechend gilt es, Umgebungen und Möglichkeiten zu schaffen, die Gleichstellung und Inklusion fördern.

Ziel ist es, dass jedes Arbeitsumfeld ein vertrauensvolles, offenes, integratives und respektvolles Miteinander aufweist. Alle Mitarbeitenden sollten sich so einbringen und so sein, wie sie sind. Nur so kann gelebte Vielfalt gelingen.

Ihr

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Stefan Hussy'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Stefan' being more prominent than the last name 'Hussy'.

Dr. Stefan Hussy

Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Wir sind viele – wir sind vielfältig

Key Facts

- Vielfalt in der Arbeitswelt ist gegenwärtig und birgt Potenziale
- Vielfalt in der Arbeitswelt ist auch Thema der Unfallversicherung, sowohl als Partnerin der Betriebe und Bildungseinrichtungen als auch als Arbeitgeberin
- Die Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtung für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, die von der DGUV und mehreren Unfallversicherungsträgern unterzeichnet wurde

Autorinnen und Autor

- Karina Weinert
- Dr. Hanna Zieschang
- Tobias Belz

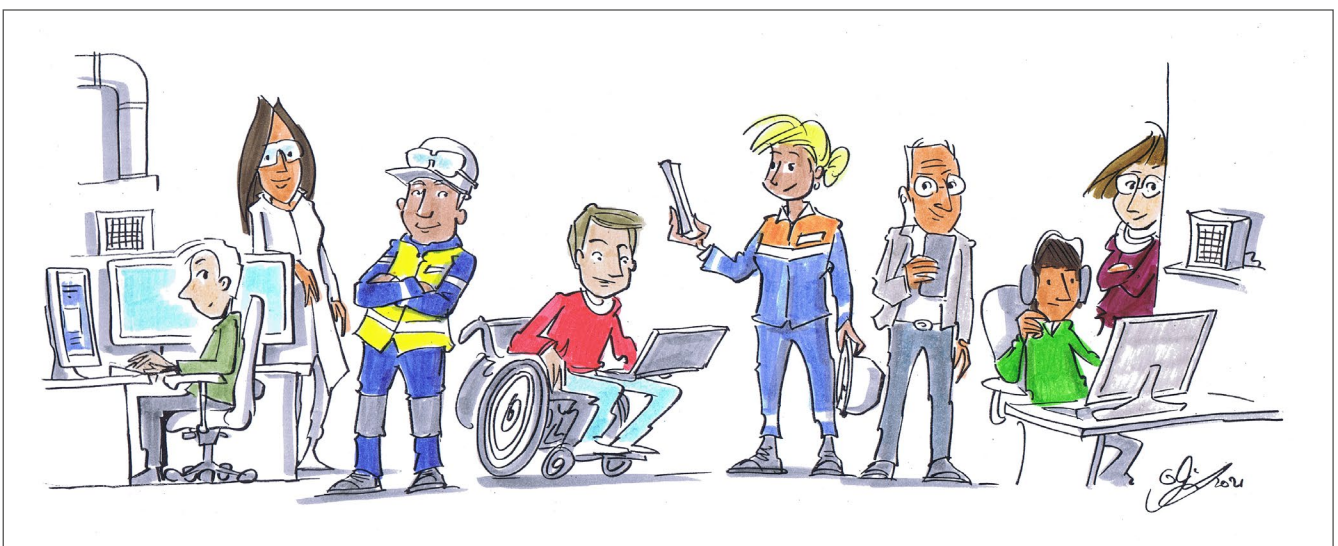
Vielfalt in der Arbeitswelt wird oft als Beschäftigung von unterschiedlichen Persönlichkeiten verstanden. Wichtiger für Vielfalt in der Arbeitswelt ist jedoch die zugrunde liegende Haltung: Es geht darum, Wertschätzung und Offenheit gegenüber unterschiedlichen Menschen mit ihren Stärken und Besonderheiten wirksam und nachhaltig im betrieblichen Alltag zu verankern.

Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity

Das Wort Vielfalt drückt es schon aus: Es geht um viel, vielfältig, divers. Jede Person hat vielfältige Eigenschaften und zeichnet sich in ihrer Individualität durch eine jeweils spezifische Kombination von Merkmalen aus.^[1] Im Vergleich mit anderen Personen gibt es in den Merkmalen Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Vielfalt umzusetzen und zu fördern bedeutet

insbesondere, diese Unterschiede offen und wertschätzend zu betrachten. Das Bewusstsein für wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt in der menschlichen Gesellschaft gewinnt im unternehmerischen Kontext zunehmend an Bedeutung – nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 und der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) vom 26. März 2009.

Die digitale Transformation, der demografische Wandel, die Globalisierung, der Wertewandel sind aktuell wesentliche gesellschaftliche Entwicklungen. Das führt zu einer Vielfalt von (neuen) Aufgaben. Eine vielfältige Belegschaft mit ganz unterschiedlichen Kompetenzen birgt das Potenzial, diese Aufgabenvielfalt zu bewältigen. Denn wo viele und vielfältige Personen beschäftigt sind, gibt es viele und vielfältige Ideen. Oftmals geht dies mit einer höheren Produktivität beziehungsweise nachhalti-



Grafik: Michael Hüter/DGUV

Abbildung 1: Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity

”

Die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich nicht nur bei unseren Versicherten wider, sondern ist auch Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Als klares Bekenntnis, diesen Weg weiter zu beschreiten, sehen wir die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.“

Dr. Nikolaus Wrage, Geschäftsführer der Unfallkasse Brandenburg

gen Wirtschaftlichkeit einher und stärkt die Personalbindung.^[2]

Aufgrund der dargestellten Relevanz des Themas setzt sich das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV bereits seit vielen Jahren mit Vielfalt in der Arbeitswelt –

Diversity – auseinander. Im Jahr 2016 führte es beispielsweise das „Fachgespräch Diversity“ durch. Im Jahr 2018 veröffentlichte das Sachgebiet im DGUV Forum den Beitrag „Die Vielfalt in der Arbeitswelt erkennen, einbinden und schätzen“.^[3] Im Austausch der Unfallversicherungsträger untereinander wird dabei immer wieder deutlich, dass

viele Aspekte von Vielfalt in ihrer täglichen Arbeit eine Rolle spielen. Dies berührt zum einen alle Leistungen in Prävention, Rehabilitation und Entschädigung. Zum anderen ist Vielfalt aber auch für die trägerinterne Personal- und Organisationsentwicklung beziehungsweise Unternehmenskultur von großer Bedeutung.

Quelle: „4 Layers of Diversity“ frei nach Gardenswartz und Rowe, 2003; adaptiert nach Loden und Rosener, 1991

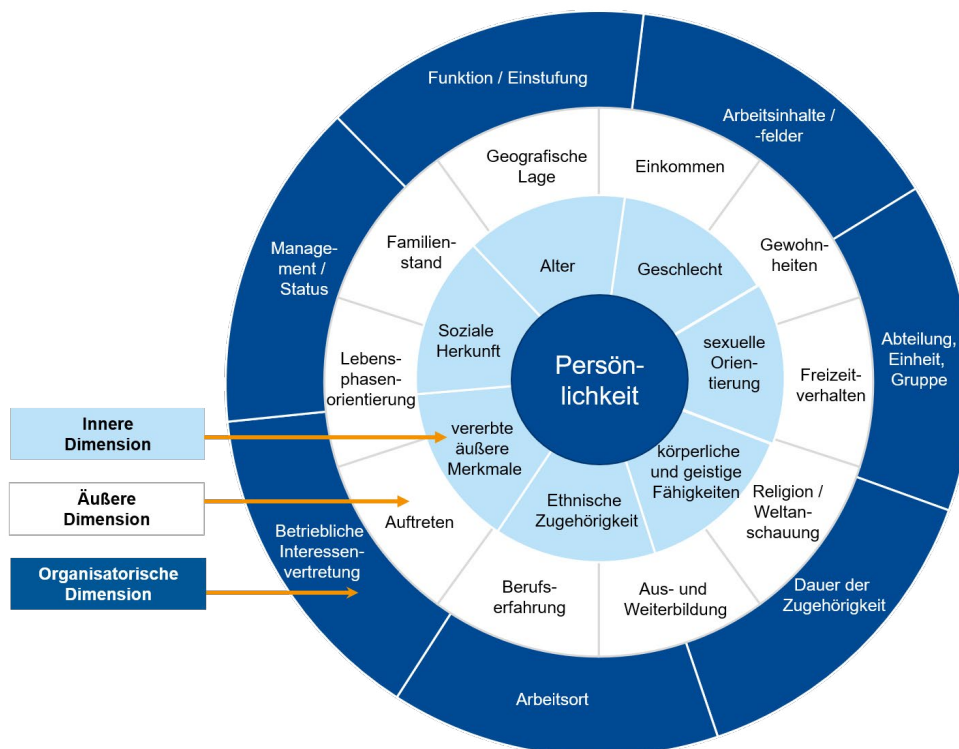


Abbildung 2: Modell der Vielfalt



Die Charta der Vielfalt ist unser Kompass. Er richtet uns darauf aus, als attraktive Arbeitgeberin Menschen für die VBG zu begeistern und langfristig von uns zu überzeugen. Vielfältige Blickwinkel und gegenseitige Neugier bereichern das Miteinander. Sie führen zu innovativen und besseren Arbeitsergebnissen. Dies ist ein Entwicklungsprozess, der sich lohnt.“

Angelika Hölscher, Vorsitzende der Geschäftsführung der VBG

Das Modell der Vielfalt

Um einen Überblick über die verschiedenen Dimensionen und Merkmale von Vielfalt zu erhalten, hilft ein Blick auf das „Modell der Vielfalt“ (siehe Abbildung 2). Es stellt die Eigenschaften jeder Persönlichkeit in drei Dimensionen und 24 Merkmalen dar. Von innen nach außen gelesen nimmt die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Merkmale bzw. deren Veränderbarkeit zu.

Die innere Dimension umfasst die biologisch angeborenen und nicht oder nur schwer veränderbaren Merkmale: Geschlecht, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, vererbte äußere Merkmale, Alter und soziale Herkunft.

Die äußere Dimension wird insbesondere familiär oder durch die berufliche Sozialisation geprägt. Sie zeigt sich in Merkmalen wie Einkommen, angenommenen Gewohnheiten, Freizeitverhalten, der Lebensphasenorientierung und dem Familienstand.

Die organisatorische Dimension wird durch das Zusammenspiel von Betrieben und Bildungseinrichtungen mit deren Beschäftigten bestimmt, in der die berufliche Arbeit ausgeführt wird. Sie umfasst unter anderem die Merkmale Arbeitsinhalte und -felder, Abteilung, Einheit, Gruppe, die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, den

Arbeitsort und Informationen darüber, wie stark der Einfluss von betrieblicher Interessenvertretung gelebt wird. Die Veränderbarkeit der Merkmale in dieser Dimension ist am größten.

Jedes Merkmal ist von Bedeutung. In der Summe ergibt sich ein ganzheitlicher Blick auf Persönlichkeiten und damit Vielfalt.

Vielfalt in der Arbeitswelt ist Arbeitsschutz

Jede und jeder Beschäftigte vereinigt alle Merkmale aus den unterschiedlichen Dimensionen des Modells der Vielfalt in sich. Allerdings sind diese unterschiedlich ausgeprägt. Einige Beispiele und daraus entstehende Bedarfe sind:

- Ein älterer Arbeitnehmer hat eine sehr gute Ingenieursausbildung genossen, benötigt nun aber Fortbildungen in Bezug auf die im Betrieb eingesetzten neuen Maschinen und deren Sicherheitseinrichtungen.
- Eine jüngere Arbeitnehmerin arbeitet verstärkt mobil, da sie zu Hause für ihre zu pflegenden Eltern erreichbar sein möchte. Dadurch ist ihre Verantwortung hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitszeitgestaltung gestiegen. Sie benötigt ein Angebot zur Entwicklung der eigenen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, um den mobilen Arbeitsplatz im Homeoffice

sicher und gesundheitsgerecht gestalten zu können.

- Ein junger Familienvater wiederum hat seine Arbeitszeit reduziert, um ehrenamtlich den Jugendsportverein, in dem auch seine Kinder sind, leiten zu können.

Die Beispiele zeigen einerseits, wie eng die Merkmale einer Person miteinander in Beziehung stehen. Die Auseinandersetzung mit Vielfalt/Diversity deckt auf, mit welchen Vorurteilen und Stereotypen die Merkmale oft assoziiert werden. Vielfalt in der Arbeitswelt umzusetzen bedeutet, keines der vorgenannten Beispielszenarien als vorteil- oder nachteilhafter für den Betrieb anzusehen. Wichtig ist es, ein entsprechendes Bewusstsein, offene Führungsstile sowie Kompetenzen in Bezug auf Vielfalt (in der Arbeitswelt) zu entwickeln und zu fördern.

Die Beispiele verdeutlichen andererseits, dass jede im Modell aufgeführte Dimension, jedes Merkmal Zusammenhänge mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufweist. Entsprechend kann das Modell der Vielfalt von Unfallversicherungsträgern in mehrfacher Hinsicht verwendet werden:

- Im Kontext von Versicherungsfällen kann es der Ermittlung von Ursachen und Fehlern dienen.
- Bei einer ganzheitlichen Betrachtung der Aufbau-/Ablauforganisation von Sicherheit und Gesundheit bei der

	Sachverhalt ➔	Analyse ➔	Merkmal (vgl. Abb. 2) ➔	Lösungsoption
1)	Ein Beschäftigter mit einer Gehbehinderung verletzt sich bei einer Evakuierungsübung.	Gehbehinderte Beschäftigte haben die Anweisung, im Evakuierungsfall zum Verlassen nicht ebenerdiger Etagen die Feuerwehraufzüge zu nutzen. Feuerwehraufzüge sind im realen Evakuierungsfall aktiv, nicht aber im Fall von Evakuierungsübungen.	körperliche Fähigkeiten	Das konsequente Mitdenken der körperlichen Fähigkeiten aller Beschäftigten in allen Betriebszuständen (hier vor allem Evakuierungsübung vs. Realfall) ermöglicht, den beschriebenen Widerspruch bereits vorab aufzuzeigen und entsprechende Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.
2)	Für eine Abteilung ist absehbar, dass von den derzeit 24 Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren acht Beschäftigte ausscheiden werden.	Altersstrukturanalyse	Alter	Durch Ausbildung und innovative Ansätze zur Rekrutierung neuer Arbeitskräfte wird rechtzeitig gegengesteuert.
3)	Eine beschäftigte Person trägt keine persönliche Schutzausrüstung.	Es liegt ein hohes Unfallrisiko vor.	Gewohnheit	Die Führungskraft klärt auf und kontrolliert.
4)	Eine Beschäftigte zeigt eine geringere physische Arbeitsleistung.	Aufgrund ihrer Teilnahme am Ramadan nimmt die Beschäftigte nur in bestimmten Zeiten Nahrung und Flüssigkeit auf. Es ergibt sich ein erhöhtes Unfallrisiko.	Religion/Weltanschauung	Die Beschäftigte und die Führungskraft halten Rücksprache zur Arbeitsgestaltung.

Tabelle 1: Praxisbeispiele für die Anwendung des Modells im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Arbeit kann es dazu beitragen, Mängel aufzudecken sowie Ansätze zur Problemlösung zu finden.

- Durch die Betrachtung der Merkmale als Stellschrauben bei der Organisation von Sicherheit und Gesundheit kann das Modell einen Beitrag zur Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren leisten.
- Weiterhin kann es Vorgehensweisen der Rehabilitation und Wiedereingliederung unterstützen.
- Darüber hinaus kann das Modell bei der Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse unter Arbeitsschutz Gesichtspunkten verwendet werden.

Die Anwendung des Modells kann zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen. Dies gilt sowohl extern in Mitgliedsbetrieben als auch für interne Prozesse bei Unfallversicherungsträgern. Die Beispiele in Tabelle 1 verdeutlichen das.

Fazit: Vielfalt oder Diversity beschreibt die unterschiedlichen Eigenschaften, Stärken und Schwächen von Menschen und damit auch von Beschäftigten. Werden diese im Arbeitskontext wahrgenommen, berücksichtigt und sogar positiv genutzt, kann darüber aktiv ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das die Gesundheit und Motivation von Beschäftigten gewährleistet und fördert. Dieser ganzheitliche Ansatz, bei dem jede Person in Summe all ihrer Eigenschaften und Fähigkeiten gesehen wird, gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund der ebenfalls vielfältigen Entwicklungen in der Arbeitswelt mehr und mehr an Bedeutung, auch für Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die Charta der Vielfalt

Vielfalt in Organisationen greifbarer zu machen, ist auch Anliegen des Vereins Charta der Vielfalt e. V.^[4] Er ist Träger der Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen sowie Ini-

tiator der gleichnamigen Selbstverpflichtung. Seit 2006 wurde die Charta von knapp 4.500 Unternehmen und Institutionen in Deutschland unterzeichnet – darunter die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG, 2017), die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr, 2020), die DGUV (2021) sowie die Unfallkasse Brandenburg (UK BB, 2022). Sie alle drücken damit ihren Willen aus, sich gezielt für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen.

Das Ziel, vielfältige Belegschaften einzusetzen, zu fördern und wertzuschätzen, zeugt von der Anerkennung der von Globalisierung und Demografie geprägten Gesellschaft und Arbeitswelt. Nicht minder signalisieren die unterzeichnenden Unternehmen, dass sie darin Chancen für kreative und innovative Lösungsansätze sehen, die wiederum einen wirtschaftlichen Nutzen haben können. Eine wertschätzende und aktive Auseinanderset-

zung mit dem Thema Vielfalt kann dabei helfen,

- Fachkräfte zu finden und zu binden,
- neue Zielgruppen und Märkte zu erschließen,
- innovativere Produkte zu entwickeln und
- ein positives Ansehen innerhalb und außerhalb der Organisation zu erreichen.

Gründe für die Unterzeichnung

Bereits im oben erwähnten Fachgespräch wurde die Frage nach einer Position und Vision der Unfallversicherung zum Thema Vielfalt aufgeworfen. Die Selbstverpflichtung auf die Charta der Vielfalt ist die Antwort. Sie drückt aus, was bei vielen Unfallversicherungsträgern Gegenstand der täglichen Arbeit ist: „Die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich nicht nur bei unseren Versicherten wider, sondern ist auch Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Als klares Bekenntnis, diesen Weg weiter zu beschreiten, sehen wir die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt“, so der Geschäftsführer der UK BB, Dr. Nikolaus Wrage. Mit der Unterzeichnung drücken die Unfallversicherungsträger nach außen ihre Position gegenüber Vielfalt und Inklusion aus. Gegenüber der eigenen Belegschaft verpflichtet die Unterzeichnung dazu, jede und jeden mit ihren und seinen Persönlichkeitsmerkmalen wertzuschätzen und respektvoll und chancengleich zu behandeln. „Unser Ziel ist es, dass alle DGVU-Mitarbeitenden ungeachtet ihrer persönlichen Unterschiede den gleichen Zugang zu Karrierechancen haben“, sagt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGVU. Sabine Kudzielka, Vorsitzende der Geschäftsführung der BG Verkehr erklärt: „Vielfalt bedeutet nicht nur Unterschiede von Menschen und ihren Lebensentwürfen zu zeigen. Es geht auch darum, Gemeinsamkeiten zu entdecken und mehr Verständnis füreinander aufzubringen“.

Wie dies zum Thema des internen und externen Dialogs gemacht werden kann, zeigt ein Erfahrungsbericht. So hat sich die BG Verkehr im vergangenen Jahr die Frage

Literatur

Charta der Vielfalt e. V.: Die Charta der Vielfalt bringt die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voran, ➔ <https://www.charta-der-vielfalt.de/> (abgerufen am 08.02.2022).

Charta der Vielfalt e. V.: Erfolgsgeschichten, ➔ <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/> (abgerufen am 08.02.2022).

Charta der Vielfalt e. V. (Hrsg.): Vielfalt fair gestalten. Diversity Management für betriebliche Interessenvertretungen, Berlin 2019.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (Hrsg.): DGVU Information 206-020 Prävention kennt keine Altersgrenzen, Berlin 2021.

Vedder, G. & Reuter, J. (Hrsg.): Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance, 2. Auflage, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2008.

Zieschang, H. & Belz, T.: Diversity: Die Vielfalt in der Arbeitswelt erkennen, einbinden und schätzen. In: DGVU Forum 4/2018, Wiesbaden 2018.

gestellt: „Wie vielfältig sind wir eigentlich?“ und eine „Woche der Vielfalt“ ausgerufen. Die Vielfalt der Beschäftigten wurde in Form von Zahlen und Grafiken im Intranet veranschaulicht. In Porträts berichteten Beschäftigte von ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihren körperlichen Einschränkungen oder ihrer Nationalität und welche Erfahrungen sie gemacht haben. Die Aktion war ein erster Schritt, die Vielfalt der Beschäftigten zu erkennen und einander besser zu verstehen. Auf diesen Schritt sollen weitere folgen.

Es wird deutlich, dass die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung nicht als einmalige Aktion zu sehen ist. Sie stellt vielmehr den Beginn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Bereich Vielfalt dar. So sagt Angelika Hölscher von der VBG: „Bereits 2017 habe ich als Vorsitzende der Geschäftsführung die Charta der Vielfalt für die VBG unterzeichnet, weil ich sicher bin, dass gelebte Vielfalt unverzichtbar ist. Die Charta der Vielfalt ist unser Kompass. Er richtet uns darauf aus, als attraktive Arbeitgeberin Menschen für die VBG zu begeistern und langfristig von uns zu überzeugen. Vielfältige Blickwinkel und gegenseitige Neugier bereichern das Miteinander. Sie führen zu innovativen und

besseren Arbeitsergebnissen. Dies ist ein Entwicklungsprozess, der sich lohnt. Wir freuen uns auf ein starkes Netzwerk der Vielfalt unter den Unfallversicherungsträgern.“

Zusammengefasst zeigt sich, dass die Unternehmen mit der Unterzeichnung der Charta ihre Überzeugung zum Ausdruck bringen, dass gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt eine positive Auswirkung auf ihre Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland haben.^[5]

Weitere konkrete Handlungsansätze sowie Beispiele unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen liefern die Erfolgsgeschichten auf der Website der Charta der Vielfalt.^[6]

Fußnoten

[1] Vedder & Reuter, 2008

[2] Siehe zum Beispiel Charta der Vielfalt e. V., 2019.

[3] Zieschang & Belz, 2018

[4] Charta der Vielfalt e. V., 2022

[5] Charta der Vielfalt e. V., 2022

[6] Charta der Vielfalt e. V., 2022

Vielfalt als Chance im Wandel der neuen Arbeitswelt

Key Facts

- Toleranter und wertschätzender Umgang miteinander stärkt die Unternehmenskultur und damit auch die Arbeitgeberattraktivität
- Die familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der DRV Bund unterstützt nicht nur Familien in der klassischen Bedeutung
- Kulturelle Offenheit öffnet Türen, nicht nur bei der Personalgewinnung

Autorin

➔ Dr. Konstanze Schlegelberger

Zum Selbstverständnis der Deutschen Rentenversicherung Bund als Arbeitgeberin gehört, Vielfalt und Diversität in ihrer Unternehmenskultur fest zu verankern. Unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven der Mitarbeitenden werden als Chance gesehen, die Innovationskraft des Unternehmens zu stärken und eine lebendige, vielfältige Kultur innerhalb der Organisation zu etablieren.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) mit Hauptsitz in Berlin und Standorten in Brandenburg/Havel, Gera, Stralsund und Würzburg ist der größte der 16 deutschen Rentenversicherungsträger. Darüber hinaus betreibt sie 27 Rehabilitationseinrichtungen an deutschlandweit 22 Standorten.

Der DRV Bund sind die Gleichbehandlung und Chancengleichheit ihrer mehr als 24.000 Beschäftigten unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer körperlichen Einschränkung, ihren Familienaufgaben, dem Alter oder der sexuellen Identität sehr wichtig. Sie setzt sich dafür ein, die Vielfalt der Mitarbeitenden zu fördern, sichtbar zu machen, konstruktiv zu nutzen und die damit verbundenen verschiedenen Perspektiven und Potenziale wertzuschätzen und weiterzuentwickeln. Um die Beschäftigten bei diesen Zielen zu begleiten und zu unterstützen, erfolgt aktuell der Ausbau eines integrierten Personalkonzeptes zur gezielten Förderung der individuellen Fähigkeiten sowie des Wissensaufbaus der einzelnen Mitarbeitenden, des Fachpersonals und von Führungskräften.

Weitreichende gesellschaftliche, politische und auch rechtliche Veränderungen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten bringen eine Menge willkommener Neuerungen, aber natürlich auch Herausforderungen mit sich. Sah man sich früher rein nach Funktion und Hierarchie entwickelten Arbeitsanforderungen gegenüber, haben sich mittlerweile immer mehr stark flexibilisierte Arbeitsformen, oft einhergehend mit einem hohen Digitalisierungsgrad etabliert. Die Vielfalt der heutigen und auch zukünftigen Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten birgt enormes Potenzial und eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen, nicht nur innerhalb der DRV Bund. Ziel ist es, den vorurteilsfreien Umgang miteinander zu pflegen und Organisationsstrukturen zu schaffen, die eine Chancengerechtigkeit trotz oder gerade wegen der Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden gewährleistet. Diversität bedeutet immer, Unterschiede und Gemeinsamkeiten gleichermaßen zu betrachten. Daher gibt es auch nicht das eine Konzept, sondern eine Vielzahl von Möglichkeiten, auf gleichberechtigter Basis offen, partizipativ und zielgerichtet zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.

Diversität und Chancengleichheit

Im Jahr 2019 wurde durch die Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) eine Studie in Form einer ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung zur kulturellen Vielfalt und Chancengleichheit in der unmittelbaren Bundesverwaltung durchgeführt.^[1] Sie gibt einen ersten messbaren Überblick über Ergebnisse des „Diversität und Chancengleichheit Survey“ im öffentlichen Dienst und in der DRV Bund.

So bestätigen und bekräftigen die Ergebnisse den begonnenen Weg der DRV Bund und zeigen gleichzeitig Möglichkeiten, Schwerpunkte zu setzen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die DRV Bund davon überzeugt, dass sich die gewachsene kulturelle Diversität der Gesellschaft nicht ausreichend im öffentlichen Dienst und auch in unserer Organisation widerspiegelt und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund aktuell noch unterrepräsentiert sind. Zielgruppenspezifische Konzepte und Projekte, die die Vielfalt innerhalb der DRV Bund fördern



Auch Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben, die sich nicht über klassische Beziehungsmodelle definieren, sich aber beispielsweise ehrenamtlich engagieren oder sich schlichtweg mehr Zeit und Flexibilität für ihr Privatleben wünschen, suchen nach individuellen Vereinbarkeitslösungen.“

und stärken sollen, wurden auf den Weg gebracht.

Um gelebte Diversität in einer vorurteilsfreien und wertschätzenden Arbeitsumgebung zu unterstützen und Vielfältigkeit zu vereinen, haben sich innerhalb der DRV Bund verschiedene Netzwerke gebildet. Eines davon ist das Regenbogen-Netzwerk, das „Queere Netzwerk“, das im Juli 2019 gegründet wurde. Es hat sich zum Ziel gesetzt, für eine Sensibilisierung und Enttabuisierung sowie einen offenen Umgang der Beschäftigten in der DRV Bund aktiv zu werden. Diversität am Arbeitsplatz und in der Ausbildung innerhalb der DRV Bund vermittelt nach außen (Welt-)Offenheit und die Wertschätzung der unterschiedlichen Beschäftigten. Diversität wirkt aber auch nach innen: So erhöhen sich Zufriedenheit und Loyalität. Der Austausch untereinander und gemeinsame Projekte verbinden. Hemmschwellen und natürliche Barrieren werden abgebaut und das Wirgefühls innerhalb der DRV Bund gestärkt.

Mit kultureller Offenheit die Arbeitgeberattraktivität stärken

Mit großer Überzeugung ist die DRV Bund im Frühjahr 2020 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Die Urkunde wurde von Annette Widmann-Mauz, damals Staatsministerin bei Ex-Bundeskanzlerin Angela Merkel und Beauftragte der Bundesre-

gierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, verliehen und von Gundula Roßbach, Präsidentin der DRV Bund, im Kanzleramt entgegengenommen. In ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes zeigt die DRV Bund damit deutlich, dass sie für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in ihrer Unternehmenskultur steht. Diese Verpflichtung dient auch als Grundlage für die weiteren Initiativen des im Aufbau befindlichen Bereiches Diversity Management. Die Stärkung der kulturellen Vielfalt und alle weiteren Dimensionen der Vielfalt stehen hierbei ebenso im Fokus wie das Themenfeld Inklusion.

Auch bei der Personalgewinnung setzt die DRV Bund verstärkt auf kulturelle Offenheit. In allen Stellenausschreibungen werden gezielt Hinweise gegeben, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten begrüßt werden. Die Durchführung kulturneutraler Auswahltests bietet Chancengleichheit für alle, die sich bewerben. Die DRV Bund begrüßt die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich und baut etwaige Hürden ab, zum Beispiel durch hierauf ausgerichtete Schulungen ihrer Auswahlkommissionen.

Um Menschen mit Fluchterfahrung eine Chance auf eine Ausbildung zu ermöglichen, führte die DRV Bund von 2016 bis

2019 jeweils zehn Monate lang Qualifizierungsprogramme durch. Die Teilnehmenden wurden hierbei auf eine Berufsausbildung in der Verwaltung sowie in der IT vorbereitet. Fast alle Absolventen und Absolventinnen haben eine Berufsausbildung oder ein Studium bei der DRV Bund begonnen und erfolgreich, in einem Fall als Lehrgangsbeste, abgeschlossen. Dies ermutigt die DRV Bund, hieran konsequent weiterzuarbeiten und nachhaltige Unterstützung für Integration zu leisten.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein weiteres Ziel der DRV Bund ist es, die Arbeit der Beschäftigten sehr flexibel zu gestalten – zeitlich und räumlich. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und/oder Pflege bieten den Mitarbeitenden für ihr Berufs- und Familienleben vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Die DRV Bund ist Netzwerkmitglied von „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und setzt mit diesem Thema ein wichtiges Zeichen für dessen Integration als zentralen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur.

Der demografische Wandel, der zu erwartende Fachkräftemangel und auch eine beschäftigtenfreundliche Unternehmenskultur sind die wichtigsten Gründe für eine



Der Werteprozess wurde partizipativ gestaltet. Mehr als 6.000 Beschäftigte beteiligten sich in unterschiedlichen Formaten an der Abstimmung.“

familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Ein großes Augenmerk wird bei der DRV Bund auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gelegt. Hier sind in den vergangenen Jahren auch die Väter in den Fokus gerückt. Denn die Corona-Pandemie hat insbesondere für viele Väter dafür gesorgt, dass sie sich intensiver als zuvor bei der Kinderbetreuung und dem Home-schooling engagieren und somit ein sich wandelndes Rollenbild verstärkt. Nicht verwunderlich also, dass auch Väter mehr denn je von ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine offene Kultur und sensibilisierte Vorgesetzte erwarten. Um Väter in ihrer Rolle zu stärken und ihre Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichberechtigt sichtbar zu machen, wurde im Jahr 2021 das Väternetzwerk „Väter@DRVBund“ gegründet. Den Austausch mit einem bundesweiten Unternehmensnetzwerk von Vätern bietet die Zusammenarbeit mit der Väter gGmbH conpadres.

Beschäftigte mit Familienpflichten profitieren in der DRV Bund jedoch nicht nur von der Flexibilität im Arbeitsalltag und dem Austausch mit gleichgesinnten Kolleginnen und Kollegen in Netzwerken. In diesem Jahr wurde der Familienservice weiter ausgebaut und neue, attraktive Beratungs- und Vermittlungsleistungen geschaffen. Seit Januar 2022 hat die DRV Bund dafür

zwei neue Kooperationspartner an ihrer Seite: Benefit@work für Eltern und „Amiravita“ für Mitarbeitende, die sich um ihre zu pflegenden Angehörigen kümmern.

Aber auch Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben, die sich nicht über klassische Beziehungsmodelle definieren, sich aber beispielsweise ehrenamtlich engagieren oder sich schlichtweg mehr Zeit und Flexibilität für ihr Privatleben wünschen, suchen nach individuellen Vereinbarkeitslösungen, die sie bei der DRV Bund finden.

Zu allen Themen werden regelmäßig Vorträge, Veranstaltungen und Workshops organisiert, in denen die Vielfalt der Vereinbarkeitsfragen sichtbar wird und Mitarbeitende sich aktiv austauschen können. Auch zukünftig wird die DRV Bund weitere Maßnahmen entwickeln, abgestimmt auf die individuellen und sich wandelnden Bedürfnisse ihrer Beschäftigten. Die wiederholte Teilnahme am Fortschrittsindex hat bereits verdeutlicht, dass die Angebote gut angenommen werden.

Die Werte der DRV Bund

Um das Wirgefühls vor dem Hintergrund der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden weiter zu fördern, startete die DRV Bund im Jahr 2018 mit einem Projekt, in dem ein gemeinsames Werteverständnis erarbeitet wurde, auf dem das Arbeitgebersversprechen der DRV Bund aufbaut. Es sollte sowohl die

Perspektive der Beschäftigten als auch die der Unternehmensführung widerspiegeln. Ziel war es, für die zukünftige Kultur der DRV Bund Werte zu ermitteln und zu beschreiben, mit denen sich Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen identifizieren können.

Der Werteprozess wurde partizipativ gestaltet. Mehr als 6.000 Beschäftigte beteiligten sich in unterschiedlichen Formaten an der Abstimmung. Es wurden fünf Werte identifiziert, die fortan innerhalb der DRV Bund integriert werden sollen:

- Flexibilität
- Wertschätzung
- Transparenz
- Fürsorge
- Teamfähigkeit

Diese Werte und deren Beschreibungen bilden nun ein Element für verschiedene Maßnahmen der DRV Bund als Arbeitgeberin für die Mitarbeitenden. Gleichzeitig müssen sie immer wieder geprüft, reflektiert und justiert werden – damit wir zu einer werteorientierten Kultur in der DRV Bund als gemeinsamer Nenner hinsichtlich der Vielfalt der Mitarbeitenden gelangen.

Digitale Flexibilität als Motor für Vielfalt

Unter anderem die Werte Transparenz und Flexibilität finden sich in einer weiteren

”

Ziel ist es, künftig eine Gesamtstrategie für die Vielfalt im Haus zu entwickeln und daraus weitere nachhaltige Maßnahmen abzuleiten, um langfristig die Zukunftsfähigkeit der DRV Bund zu stärken.“

Initiative wieder. Bereits Ende des Jahres 2018 hat die Deutsche Rentenversicherung (DRV) ein Projekt initiiert, das im Ergebnis den übergreifenden Informationsaustausch der Rentenversicherungsträger erleichtern und die Zusammenarbeit verbessern soll. Entstanden ist eine Kollaborationsplattform, über die sich Beschäftigte vernetzen und mit ihren vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen zur weiteren Entwicklung der gesamten DRV beitragen. Die Plattform trägt den Namen „Digitaler Marktplatz“ (kurz: DIMA).

Während des Projektzeitraumes haben Kolleginnen und Kollegen aus verschiedensten Bereichen der DRV an der Entstehung des DIMA mitgewirkt. Durch diese unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen haben sie gemeinsam alle erforderlichen Kompetenzen eingebracht, um eine nutzer- und nutzerinnenorientierte Plattform zu schaffen. Durch die Einbindung eines blinden Kollegen im gesamten Projektprozess konnten beispielsweise frühzeitig Hindernisse in der barrierefreien Nutzung erkannt und abgebaut werden.

Der DIMA spiegelt in unterschiedlichsten Aspekten die fachliche und personelle Vielfalt der DRV wider: Die Plattform wird von verschiedenen Projekten, Gremien, Gruppen und Teams genutzt, um Informationen zu teilen und zusammenzuarbeiten. Neben fachlichen Themen wird dabei auch Raum

für verschiedene Netzwerke bei der DRV Bund geboten, die sich aktiv mit der Vielfalt von Familienmodellen sowie der pluralistischen Beschäftigtenstruktur befassen und diese fördern.

Bei Inhalten sowie Gestaltung und Weiterentwicklung sind Ideen, Kreativität und Bedarfe aller Mitarbeitenden gefragt. Darüber hinaus erleichtert der DIMA eine zeit- und ortsunabhängige Zusammenarbeit – ein weiterer Vorteil für die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die in der DRV bereits in flexiblen Arbeitsmöglichkeiten geboten wird und ebenfalls Voraussetzung für eine vielfältige Beschäftigtenstruktur ist.

Ganzheitliche Diversity-Management-Strategie

Die DRV Bund möchte die vielen verschiedenen Einzelmaßnahmen bündeln und auch in der Organisationsstruktur der DRV Bund fest verorten. Hierfür wurde kürzlich im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung das Team Diversity Management angesiedelt, das neben Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung verstärkt auch die kulturelle Vielfalt der Beschäftigten in den Fokus nimmt und fördert. Darüber hinaus sollen Aspekte wie Altersdiversität oder religiöse Zugehörigkeit verstärkt einbezogen werden. Ziel ist es, künftig eine Gesamtstrategie für die Vielfalt im Haus zu entwickeln und daraus weitere

nachhaltige Maßnahmen abzuleiten, um langfristig die Zukunftsfähigkeit der DRV Bund zu stärken.



Quellen

Deutsche Rentenversicherung Bund (deutscher-nachhaltigkeitskodex.de), ➔ <https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/Company-Profile/14003/de/2019/dnkm> (aufgerufen am 01.03.2022)

Deutsche Rentenversicherung Bund – Pressemitteilungen 2020 – Chancen statt Vorurteile, ➔ www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilungen_archive/2020/2020_09_09_charita_der_vielfalt.html (aufgerufen am 01.03.2022)

Fußnote

[1] BiB: Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.html?nn=9751912> (aufgerufen am 01.03.2022)

Organisationale Resilienz und Vielfalt

Key Facts

- Resiliente Organisationen erholen sich aufgrund des resilienten Verhaltens von Beschäftigten und Teams schneller von Krisen
- Organisationale Resilienz stellt ein gemeinsames Verständnis der Organisation sicher und fördert die Vielfalt resilienten Verhaltens
- Organisationale Resilienz betrifft die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die Beschäftigte und Teams im Umgang mit widrigen Situationen unterstützen

Autoren

- ➔ Roman Soucek
- ➔ Michael Ziegler

Resiliente Organisationen bewältigen Krisen, ohne daran zu zerbrechen. Doch die entscheidende Rolle kommt hierbei den Beschäftigten und Teams zu, die eine große Vielfalt an unterschiedlichen Verständnissen und Verhaltensweisen aufweisen. Der adäquate Umgang mit dieser Vielfalt ist der eigentliche Kern organisationaler Resilienz.

Resilienz als schnelle Erholung von stressigen Situationen

Resilienz wird oft als „psychische Widerstandskraft“ umschrieben. Der Begriff der Widerstandskraft soll allerdings nicht suggerieren, dass resiliente Personen problematischen Situationen widerstehen können, indem sie diese von sich fernhalten oder diese keine Wirkung auf sie entfalten. Resiliente Personen erleben stressige Situationen ebenfalls als beanspruchend, allerdings erholen sie sich schneller von diesen Situationen aufgrund des Einsatzes von Bewältigungsstrategien. Der Begriff der Resilienz beschreibt somit eine schnelle Erholung^[1], die insbesondere bei kurz aufeinander folgenden Problemen die psychische Gesundheit schützt. Resilienz ist somit nicht als „Unerschütterlichkeit“ zu verstehen, sondern bezieht sich vielmehr auf den Prozess der erfolgreichen Bewältigung problematischer Situationen.

In diesem Sinne differenzieren Soucek, Pauls, Ziegler und Schlett^[2] zwischen personalen Eigenschaften der Resilienz und resilientem Verhalten. Die resilienten Eigenschaften umfassen dabei situationsübergreifende Eigenschaften, wie etwa eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung oder einen ausgeprägten Optimismus.

Diese Eigenschaften fördern wiederum die konkrete Bewältigung von herausfordernden Situationen mithilfe resilienten Verhaltens, das unterschiedliche Bewältigungsstrategien umfasst und sich in vier Facetten untergliedern lässt: emotionale Bewältigung, positive Umdeutung, umfassende Planung und fokussierte Umsetzung.^[3] Diese vier Facetten beschreiben unterschiedliche Prozessschritte resilienten Verhaltens, die in ihrer Gesamtheit zu einer erfolgreichen Bewältigung beitragen.

Resilienz von Organisationen

Die Auslegung von Resilienz als ausgeprägte Erholungsfähigkeit kann man gleichermaßen auf Organisationen anwenden. Resiliente Organisationen erholen sich demnach schneller von Krisen und können dadurch ihre Funktionsfähigkeit sicherstellen. Allerdings agiert eine Organisation nicht eigenständig, die eigentliche Bewältigung problematischer Situationen erfolgt vielmehr durch das resiliente Verhalten von Beschäftigten und deren Interaktion in Teams. Vor diesem Hintergrund stellen Soucek, Ziegler, Schlett und Pauls^[4] organisationale Resilienz aus einer organisationspsychologischen Perspektive vor. Diese Perspektive betrachtet

Organisationen als das Umfeld, in dem Beschäftigte wie auch Teams agieren.

Aus der Sicht von Beschäftigten umfasst organisationale Resilienz unterschiedliche organisationale Ressourcen, wie etwa einen hohen Handlungsspielraum, Unterstützung durch Vorgesetzte oder eine angemessene Arbeitsmenge und Arbeitsintensität.^[5] Diese organisationalen Ressourcen sowie die personalen Ressourcen der Beschäftigten ergänzen sich dabei, resilientes Verhalten zu fördern. Beispielsweise kann die Entfaltung der personalen Ressource Selbstwirksamkeit, die eine wichtige Voraussetzung resilienten Verhaltens darstellt, durch organisationale Ressourcen, wie beispielsweise einen ausreichenden Handlungsspielraum, unterstützt werden. Ist die Person davon überzeugt, Dinge zu meistern, und hat sie darüber hinaus den notwendigen Handlungsspielraum seitens der Organisation, kann sich die Selbstwirksamkeit der Person besser entfalten und im verstärkten Maße zum resilienten Verhalten beitragen.

Aus der Sicht von Teams unterstützt organisationale Resilienz gleichermaßen das resiliente Verhalten von Teams. Beispielsweise zeichnet resiliente Teams aus, dass sie relevante Entwicklungen im Unter-



Wir verstehen unter organisationaler Resilienz die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die den Umgang von Beschäftigten und Teams mit widrigen Situationen fördern.“

nehmen erkennen und sich gegenseitig darüber auf dem Laufenden halten.^[6] Diese Facette der Teamresilienz kann durch die organisationale Resilienz unterstützt werden, indem die Organisation eine fortlaufende Information der Teams über aktuelle Entwicklungen sicherstellt, beispielsweise durch regelmäßige Veranstaltungen oder Informationsplattformen.

Zusammengefasst betrifft die organisationale Resilienz nicht nur die Feststellung einer widerstandsfähigen Organisation, sondern umfasst die Ausgestaltung von günstigen Arbeitsbedingungen, die Beschäftigte und Teams bei der Bewältigung widriger Umstände unterstützen.

Organisationale Resilienz und Vielfalt

Eine Organisation besteht aus einer Vielfalt von Personen, was gleichermaßen Herausforderung wie auch Chance ist. Eine resiliente Organisation zeichnet sich dadurch aus, dass sie auf der einen Seite eine Konvergenz dieser Vielfalt im Sinne eines gemeinsamen Verständnisses sicherstellt und auf der anderen Seite eine Divergenz hinsichtlich unterschiedlicher Kompetenzen und Verhaltensweisen zur Bewältigung widriger Situationen anerkennt und fördert.

Konvergenz des Verständnisses

Eine Facette der organisationalen Resilienz ist ein gemeinsames Verständnis darüber, wie die Organisation aufgebaut ist und funktioniert.^[7] Eine resiliente Organisation

vermittelt den Beschäftigten und Teams ein klares Verständnis der Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation, sodass diese ein gutes Bild davon erhalten, wie Arbeitsabläufe geregelt sind und welche Ressourcen und Kompetenzen in der Organisation vorhanden sind. Beispielsweise könnte der regelmäßige Austausch zwischen verschiedenen Abteilungen relevante Ansprechpersonen offenlegen, die bei spezifischen Problemen weiterhelfen könnten. Die Zielsetzung organisationaler Resilienz besteht darin, den Beschäftigten und Teams ein gemeinsames Verständnis der Organisation zu vermitteln, um sich nicht in unterschiedlichen Deutungen und Interpretationen zu verlieren.

Divergenz des Verhaltens

Die Bewältigung problematischer Situationen erfolgt durch das resiliente Verhalten von Beschäftigten und Teams. Auf individueller Ebene umfasst resilientes Verhalten verschiedene Aspekte, wie etwa den Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen oder die fokussierte Umsetzung des eingeschlagenen Weges zur Problemlösung. Da alle diese Aspekte gleichermaßen wichtig für eine erfolgreiche Bewältigung sind, kommt es auf eine möglichst vielfältige Abdeckung dieser Facetten resilienten Verhaltens an. Auch wenn man einen Lösungsweg intensiv und ausdauernd verfolgt, so muss man vorher im Sinne einer umfassenden Planung die Vor- und Nachteile aller möglichen Lösungsansätze sorgfältig gegeneinander abgewogen haben.

Einfacher ausgedrückt: Gute Läuferinnen und Läufer müssen nicht nur schnell sein, sie müssen sich auch darüber Gedanken machen, in welche Richtung sie laufen sollen. Eine Organisation profitiert somit von der Vielfalt hinsichtlich der verschiedenen Facetten resilienten Verhaltens ihrer Beschäftigten und sollte günstige Rahmenbedingungen schaffen, die diese Vielfalt zulassen und fördern.

Förderung von organisationaler Resilienz

Eine Möglichkeit zur Förderung von organisationaler Resilienz besteht in der Ein-



Kurs „Stark in Alltag und Arbeit“

Die angesprochenen Ansätze zur Resilienz im Arbeitskontext werden im Kurs „Stark in Alltag und Arbeit – Resilienz auf individueller und kollektiver Ebene“ der Virtuellen Hochschule Bayern vertieft und anwendungsnah vorgestellt. Der Kurs behandelt Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen und vermittelt einen Einblick in zentrale Wirkfaktoren und Ansatzpunkte zur Förderung von Resilienz. Der im Beitrag angesprochene Workshop zur Förderung von Resilienz wird im Kurs detailliert beschrieben. Dieser Kurs ist kostenfrei und Sie können sich unter der folgenden URL anmelden:

➔ <https://open.vhb.org/blocks/ildmeta-select/detailpage.php?id=116>

schätzung der Resilienz auf organisationaler Ebene. Im Rahmen der organisationalen Resilienz erfolgt eine Einschätzung organisationaler Ressourcen zur Unterstützung resilienten Verhaltens von Beschäftigten und Teams. Dadurch werden möglicherweise unterschiedliche Auslegungen und Interpretationen offengelegt, was schließlich zu einer Konvergenz des Verständnisses beitragen kann. Beispielsweise führt die Diskussion vorhandener Krisenpläne dergestalt zu einem gemeinsamen Verständnis, dass diese allen Beschäftigten bekannt sind und einheitlich ausgelegt werden. Ein Abgleich des gemeinsamen Verständnisses hilft dabei auch, die sogenannte „Silo-Mentalität“ aufzubrechen, und trägt zu einem offenen Austausch von Informationen und Ressourcen bei, was ein wichtiger Bestandteil der organisationalen Resilienz ist.^[8]

Eine weitere Möglichkeit zur Förderung von Resilienz stellt die Einschätzung der Vielfalt resilienten Verhaltens dar. Resilientes Verhalten besteht aus einer Vielzahl unterschiedlicher Strategien zur Bewältigung herausfordernder Situationen. So verfolgen die Beschäftigten ganz unterschiedliche Strategien zur fokussierten Umsetzung und ein gemeinsamer Austausch erweitert das Repertoire an Bewältigungsstrategien der Beschäftigten insgesamt. Beispielsweise bevorzugt ein Teil der Beschäftigten das Homeoffice für konzentriertes Arbeiten abseits des Bürolärms, andere Beschäftigte wiederum bilden Tandems, die sich gegenseitig über den Fortschritt der eigenen Arbeit auf dem Laufenden halten. Dieser Austausch kann im Rahmen eines gemeinsamen Workshops erfolgen, in dem das resiliente Verhalten mittels eines Fragebogens eingeschätzt und Unterschiede zwischen den Beschäftigten aufgedeckt werden. Die Einschätzung anhand eines standardisierten Fragebogens schafft dabei eine gemeinsame Sprache, sodass ein strukturierter Zugang ermöglicht wird und die Beschäftigten sich über ihre unterschiedlichen Bewältigungsstrategien austauschen können. Dieser Workshop wird bei Soucek, Pauls und Schlett^[9] beschrieben.

Zusammengefasst verstehen wir unter organisationaler Resilienz die Gestaltung von

Literatur

Soucek, R.: Für eine gute Erholungsfähigkeit. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, Ausgabe 1/2022, Augsburg.

Soucek, R.; Pauls, N.; Schlett, C.: Resiliente Führung. In: ZFO – Zeitschrift Führung + Organisation, Ausgabe 1/2018, Stuttgart.

Soucek, R.; Pauls, N.; Ziegler, M.; Schlett, C.: Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. In: Wirtschaftspsychologie, Ausgabe 4/2015, Lengerich.

Soucek, R.; Schlett, C.; Pauls, N.: Stark im Arbeitsleben – Instrumente zur Erfassung und Förderung von Resilienz. In: Heller, J. (Hrsg.): Resilienz für die VUCA-Welt, Wiesbaden 2019, S. 101–113.

Soucek, R.; Schlett, C.; Pauls, N.: Interventionen zur Förderung von Resilienz im Arbeitskontext. In: Michel, A.; Hoppe, A. (Hrsg.): Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit, Wiesbaden 2021, S. 1–16.

Soucek, R.; Ziegler, M.; Schlett, C.; Pauls, N.: Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), Ausgabe 2/2016, Heidelberg.

Soucek, R.; Ziegler, M.; Schlett, C.; Pauls, N.: Resilienz als individuelle und organisationale Kompetenz: Inhaltliche Erschließung und Förderung der Resilienz von Beschäftigten, Teams und Organisationen. In: Janneck, M.; Hoppe, A. (Hrsg.): Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten, Heidelberg 2018, S. 27–37.

Rahmenbedingungen, die den Umgang von Beschäftigten und Teams mit widrigen Situationen fördern. Obwohl die konkrete Bewältigung der widrigen Situationen insbesondere durch Beschäftigte und Teams erfolgt, bedeutet dies allerdings nicht, dass diese Bewältigung allein in deren Verantwortung liegt. Genauso wenig würde man Beschäftigten mit einer hohen Resilienz eine höhere Arbeitsintensität zumuten wollen.^[10] Ebenso wenig sollte die Notwendigkeit resilienten Verhaltens zur Regel werden. Dies deutet vielmehr auf strukturelle Probleme innerhalb der Organisation hin und die organisationalen Rahmenbedingungen sollten einer eingehenden Überprüfung unterzogen werden.^[11] Resilienz im Arbeitskontext betrifft gleichermaßen die organisationale Resilienz, die für die Beschäftigten förderliche Arbeitsbedingungen mit einem ausreichenden Handlungs-

und Entscheidungsspielraum sicherstellen muss. Damit ist Resilienz im Arbeitskontext in einem ganzheitlichen Sinne zu verstehen, die individuelle wie auch organisationale Aspekte berücksichtigen und aufeinander abstimmen muss. ➔

Fußnoten

[1] Soucek, 2022

[2] Soucek, Pauls, Ziegler und Schlett, 2015

[3] Soucek, Schlett & Pauls, 2021

[4] Soucek, Ziegler, Schlett und Pauls, 2016

[5] Soucek, Schlett & Pauls, 2019

[6] Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2018

[7] Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2018

[8] Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2018

[9] Soucek, Pauls & Schlett, 2018

[10] Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2018

[11] Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2018

Mehr Sicherheit am Arbeitsplatz für Frauen: Daten sammeln, Strategien entwickeln

Key Facts

- Frauen und Männer arbeiten in der Regel in verschiedenen Branchen, Berufen und hierarchischen Positionen
- Durch unterschiedliche Arbeitsaufgaben oder unterschiedliche Erwartungen von Kunden, Kundinnen oder Vorgesetzten sind sie Gefährdungen an ein und demselben Arbeitsplatz unterschiedlich ausgesetzt
- Mit dem gleichen Begriff bezeichnete Gefährdungen können für Frauen und Männer in der Realität unterschiedlich aussehen

Autorin

➤ Prof. Karen Messing (emer)

Frauen und Männer sind an scheinbar gleichen Arbeitsplätzen unterschiedlichen Gefährdungen ausgesetzt. Auch die gesundheitlichen Auswirkungen sind deshalb unterschiedlich. Präventions- und Ausgleichsprogramme sind möglicherweise schlecht auf Frauen und ihre Arbeitsplätze abgestimmt. Der Beitrag beschäftigt sich mit dem sich daraus ergebenden Handlungsbedarf.

Was über Gender und Gesundheit am Arbeitsplatz bekannt ist

Frauen* und Männer haben unterschiedliche Arbeitsplätze, bekommen unterschiedliche Aufgaben zugewiesen und sind unterschiedlich gefährdet. Sie sind in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, Berufen und Aufgabenbereichen tätig, die unterschiedliche Gefährdungen mit sich bringen.^{[1][2][3][4]} Beispielsweise sind 47 Prozent der kanadischen Erwerbsbevölkerung Frauen^[5]; die Berufe von Frauen und Männern unterscheiden sich jedoch: Nur zwei der zehn häufigsten Berufsbezeichnungen für Frauen (Einzelhandelskauffrau und Restaurantangestellte) gehören auch zu den zehn häufigsten für Männer.^[6] Um eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung zu erreichen, müsste etwa die Hälfte den Arbeitsplatz wechseln.^[7] Und selbst dann sind die Aufgaben an einem Arbeitsplatz nicht gleich. In Fabriken arbeiten Männer eher am Anfang und am Ende von Fließ-

bändern, während Frauen in der Mitte tätig sind, wo ihre Arbeitsgeschwindigkeit durch die Männer vor und hinter ihnen gesteigert wird. Verkäuferinnen im Einzelhandel verkaufen im Vergleich zu ihren Kollegen häufiger Kleidung, während männliche Einzelhandelsangestellte häufiger elektronische Geräte verkaufen. Frauen in der Gastronomie gehen mit einer höheren Geschwindigkeit und sind während ihrer Arbeitszeit mehr in Bewegung als ihre Kollegen. Weibliche Reinigungskräfte putzen mehr Toiletten als ihre Kollegen, wischen jedoch seltener den Boden. Männer, die bei der Arbeit stehen, bewegen sich im Allgemeinen mehr als bei der Arbeit stehende Frauen; Letztere haben eine verkrampftere Haltung im Stehen.^[8]

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Aufgabenzuweisung führen zu Unterschieden bei der Exposition von Gefährdungen, die sich auf die Gesundheit auswirken. Während der COVID-19-Pandemie

hatten Frauen in Nordamerika (vor allem rassistisch diskriminierte Frauen) etwa 76 Prozent der am stärksten exponierten Arbeitsplätze inne, zum Beispiel die „systemrelevanten“ Arbeitsplätze im Gesundheitswesen und im Einzelhandel.^[9] Folglich waren 73 Prozent der infizierten Beschäftigten im Gesundheitswesen Frauen.^[10] Sie erkrankten zudem viel häufiger an arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen als Männer^[11], und Frauen berichten häufiger über psychische Auswirkungen der Arbeit.^[12] Bei Frauen werden etwa 50 Prozent mehr arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen^[13] und psychische^[14] Probleme festgestellt. Bei Männern dagegen werden mehr Arbeitsunfälle und Todesfälle verzeichnet. Männer leiden zudem häufiger an berufsbedingten Krebserkrankungen, berufsbedingter Taubheit und chemischen Vergiftungen am Arbeitsplatz. Es ist jedoch schwer zu sagen, ob der beobachtete Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Gesundheit am Arbeitsplatz mit Unterschieden durch



Die offensichtlichste Folge von Arbeitsumgebungen, bei deren Gestaltung Frauen nicht berücksichtigt wurden, ist die mangelnde Anpassung an die Größe und den Körperbau von Frauen.“

berufliche Gefährdungen oder mit biologischen Geschlechtsunterschieden zwischen Frauen und Männern zusammenhängt.

Biologisches Geschlecht und Gesundheitsrisiken

Biologisch bedingte Geschlechtsunterschiede beeinflussen sowohl Gefährdungen als auch gesundheitliche Auswirkungen. Frauen sind im Durchschnitt kleiner als Männer und wiegen weniger, obwohl es auch Frauen gibt, die größer und schwerer als die meisten Männer sind. Zudem sind Frauen im Allgemeinen anders gebaut als Männer. Mit diesen Unterschieden wird nicht immer angemessen umgegangen. Wenn Frauen, von denen es heißt, dass sie Gerüche besser wahrnehmen können^[15], in einer Fabrik aufgefordert werden, Lösungsmittel durch Riechen zu identifizieren, sind sie gefährlichen Chemikalien potenziell stärker ausgesetzt.^[16]

Neben unterschiedlichen Gefährdungsmustern gegenüber Gesundheitsrisiken scheinen Frauen und Männer auch unterschiedlich auf Risikofaktoren zu reagieren. Viele weibliche Körperfunktionen können durch den Arbeitsplatz beeinflusst werden; die Forschung hat die Auswirkungen bisher jedoch kaum untersucht. So werden beispielsweise Dysmenorrhoe und Unregelmäßigkeiten des Menstruationszyklus

mit Arbeiten bei Kälte, Schichtarbeit und schwerem Heben in Zusammenhang gebracht.^[17] Einige chemische Belastungen werden mit einer vorzeitigen Menopause in Verbindung gebracht.^[18] Bei bisherigen Untersuchungen der Auswirkungen des Arbeitsplatzes auf die Schwangerschaft lag das Augenmerk fast ausschließlich auf dem Fötus, obwohl die Arbeitsbedingungen auch einen Einfluss auf die Gesundheit der Schwangeren haben können.^[19]

Frauen wurden bewusst von Studien über die Auswirkungen vieler Chemikalien am Arbeitsplatz ausgeschlossen, um einheitliche Stichproben zu erhalten (siehe zum Beispiel Brauner et al., 2020^[20]). Daher ist nicht klar, ob die derzeitigen Grenzwerte für alle angemessen sind. Es steht jedoch fest, dass der Stoffwechsel von Frauen und Männern auf einige Chemikalien am Arbeitsplatz unterschiedlich reagiert.^[21] Frauen wurden auch lange von vielen Studien über berufsbedingte Krebserkrankungen ausgeschlossen, mittlerweile bessert sich die Situation.^{[22][23]}

Bedeutung für die Prävention Überlegungen zur Gestaltung

Die offensichtlichste Folge von Arbeitsumgebungen, bei deren Gestaltung Frauen nicht berücksichtigt wurden, ist die mangelnde Anpassung an die Größe und

den Körperbau von Frauen. Wenn Frauen jedoch nach einer angemessenen Ausstattung fragen, könnten Kollegen und Vorgesetzte denken, dass sie eine Sonderbehandlung wünschten oder für den Job ungeeignet seien.^[24] Dennoch ist es wichtig, dass Frauen bei der Entwicklung sämtlicher Aspekte des Arbeitsumfelds berücksichtigt werden.

Die mangelhafte Passform von Schutzmasken beispielsweise wurde häufig als Faktor für die Übertragung von Viren ermittelt. Mitunter passt die Form nicht ausreichend gut zu den kleineren Gesichtern von Frauen (und zu den Gesichtsproportionen einer Vielzahl von Ethnien). Auch Masken, die vor Chemikalien schützen, könnten vor allem bei weißen Männern getestet worden sein. Dieselben Probleme gelten auch für die Gestaltung anderer Schutzkleidung. Ungeeignete Kleidung ist eine der Hauptursachen für Gesundheitsrisiken bei Frauen, die in kalten Umgebungen arbeiten. Durch ungeeignete Kleidung können unter anderem der Toilettengang und der hygienische Schutz erschwert werden.^[25]

Die Gefährdung durch Chemikalien kann durch die Ausmaße des unmittelbaren Arbeitsumfelds beeinflusst werden. Wenn die Arbeitsflächen zu hoch sind und die Belüftung unzureichend ist, befinden sich die

”

Zu einem effizienten Gesundheitsschutz gehört auch, zu untersuchen, wie das Arbeitsumfeld die Teamarbeit beeinflusst, unabhängig davon, ob im Team nur ein Geschlecht oder beide vertreten sind.“

Nasen von Frauen unter Umständen dichter an Behältern mit gefährlichen Lösungsmitteln und die Augen näher an ätzenden Chemikalien als die von Männern.

Auch Werkzeuge und Ausrüstungen müssen für Frauen angepasst werden. Grad und Ausmaß der Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Benutzung von Gegenständen hängen von verschiedenen Parametern der Arbeitssituation ab, die möglicherweise angepasst werden können.^[26] Als eine der wenigen Frauen in einer Maschinenwerkstatt mit mehr als 1.000 Männern gebeten wurde, Schrauben an einem Dieselmotor anzuziehen, dauerte es eine Weile, bis ihr auffiel, dass sie einen längeren Schraubenschlüssel brauchte. Als sie einen gleich langen Schraubenschlüssel benutzte wie ihr Kollege, brauchte sie 40 Prozent mehr Zeit zum Anziehen der Schrauben als ihr Kollege. Als sie einen doppelt so langen Schraubenschlüssel bekam, war sie um 60 Prozent schneller als ihr Kollege.^[27] Der längere Schraubenschlüssel verschaffte ihr einen mechanischen Vorteil, sodass sie weniger Kraft brauchte, obwohl die Hebelbewegung über eine längere Strecke ausgeführt werden musste. Ihre gemessene Griffkraft betrug weniger als die Hälfte des Durchschnittswerts ihrer Kollegen und nur ein Drittel der Griffkraft des vorher genannten Kollegen, doch mit dem richtigen Werkzeug erledigte sie die Aufgabe schneller als er.

Es ist erstaunlich, dass selbst dann, wenn eine Tätigkeit hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird, die Abmessungen des Arbeitsplatzes unpassend sein können. Die Höhe von Küchenarbeitsplatten, die Abmessungen von Computertastaturen und -mäusen, ja sogar die Höhe der Schiebestangen an den Wagen von Hotelreinigungskräften wurden anhand der Durchschnittsmaße weißer männlicher Bevölkerungsgruppen festgelegt.^[28]

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nicht nur das physische Arbeitsumfeld, sondern auch das organisatorische Umfeld ist durch die fehlende oder unsichtbare Beteiligung von Frauen geprägt. Dies führt zu einer konzeptionellen Trennung zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Parameter am Arbeitsplatz beeinflussen jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die am häufigsten genannten Aspekte sind die Regelmäßigkeit und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten, die Möglichkeit, während der Arbeit zu telefonieren und Anrufe entgegenzunehmen, die Arbeit aufgrund von familiären Notfällen verlassen zu können sowie die zunehmende Müdigkeit.^[29]

Lösungen für diese Aspekte sind ein wichtiges Thema für Fachleute für Arbeitssicher-

heit und Gesundheitsschutz, die sich mit Arbeitsplanung beschäftigen. Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, wie man Arbeitsplätze für Frauen und andere Personen mit starken familiären Verpflichtungen freundlicher gestalten könnte. Beispielsweise könnten sich feste Arbeitsteams, erleichterte Möglichkeiten zum Tausch von Schichten sowie aus familiären Gründen gewährter Sonderurlaub positiv auswirken. Für schwangere Arbeitnehmerinnen könnten Vorkehrungen getroffen werden, um den Arbeitsplatz und die Arbeitsaufgaben an die körperlichen Veränderungen anzupassen.

Arbeit als kollektives Produkt betrachten

Arbeit und betrieblicher Gesundheitsschutz werden häufig vom Individuum her betrachtet, bewertet und gehandhabt. Die meiste Arbeit wird jedoch in Teams geleistet, und dies gilt insbesondere für einige Frauenberufe im Gesundheitswesen und in Büros sowie für viele mehrheitlich von Männern ausgeübte Berufe, die nun auch Frauen zunehmend ergreifen. Zu einem effizienten Gesundheitsschutz gehört auch, zu untersuchen, wie das Arbeitsumfeld die Teamarbeit beeinflusst, unabhängig davon, ob im Team nur ein Geschlecht oder beide vertreten sind. So mussten beispielsweise während der Corona-Pandemie viele reguläre Beschäftigte des Gesundheitswesens aufgrund von COVID-19-Infektionen oder



Die Einbeziehung des Geschlechts in Arbeitsplatzanalysen kann zwar wertvolle Informationen liefern, jedoch auch zu Problemen für Fachkräfte führen.“

Erschöpfung von anderen vertreten werden. Die Krankenhäuser stellten kurzfristig Zeitarbeitskräfte ein, die von externen Agenturen bereitgestellt wurden. Die Arbeit im Gesundheitswesen erfordert jedoch ein hohes Maß an Teamarbeit, und wer neu in einer Krankenhausabteilung anfängt, braucht zusätzliche Zeit, um zu lernen, welche Bedürfnisse die einzelnen Patientinnen und Patienten haben, wo die Vorräte gelagert werden, wie die Anweisungen für die Nachsorge bei der Entlassung der Patientinnen und Patienten übermittelt werden und wie die Zusammenarbeit mit den anderen Teammitgliedern funktioniert.^[30] Zusätzliche Schwierigkeiten können auftreten, wenn sich die Arbeitsteams aus Frauen und Männern^[31] oder aus verschiedenen Ethnien zusammensetzen. Das arbeitsmedizinische Fachpersonal muss in seine Überlegungen einbeziehen, wie es diese Zusammenarbeit erleichtern kann.

Einbeziehung von Geschlecht in die Arbeitsplatzbewertung

Es ist erstaunlich schwierig, das Geschlecht (oder andere Ursachen sozialer Ungleichheit) in die Bewertung von Arbeitsplätzen einzubeziehen, weil Fachleute nicht daran gewöhnt sind, soziodemografische Merkmale von Beschäftigten zu berücksichtigen.^{[32][33]} Fachleute für Ergonomie zum Beispiel sind daran gewöhnt, die Eignung einer einzelnen arbeitenden Person für ihre Aufgaben zu untersuchen,

und nicht daran, die Verteilung von Arbeitsplätzen nach Geschlecht oder Hautfarbe zu analysieren. Solche Analysen können jedoch entscheidend sein, um Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten zu ermitteln. Eine Analyse der Verteilung von Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten in einer französischen Druckerei ergab zum Beispiel überraschenderweise, dass Männer nie länger als ein paar Monate in der Abteilung blieben. Nach kurzer Zeit wurden sie entweder befördert oder sie verließen die Abteilung, um einen anderen, besseren Job zu finden. Als der Ergonom genauer hinsah, stellte er fest, dass die Produktion der Abteilung dreimal so schnell gestiegen war wie die Zahl der Beschäftigten und dass diejenigen, die geblieben waren, unter Erschöpfung und Schmerzen litten. Die Männer hatten mehr Möglichkeiten gehabt, die Abteilung zu verlassen, waren also weniger gefährdet.^[34]

Die Einbeziehung des Geschlechts in Arbeitsplatzanalysen kann zwar wertvolle Informationen liefern, jedoch auch zu Problemen für Fachkräfte führen. Firmenleitungen möchten unter Umständen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten keine Spannungen riskieren, die schnell persönlich werden und das Arbeitsklima gefährden können.^[35] Es kann notwendig sein, Fachleute mit besonderen sozialen Fähigkeiten in solche Vorhaben einzubeziehen. Andererseits kann die Tatsache, dass Spannungen, Unmut und Konkurrenzdenken auftauchen, bedeuten, dass sie die ganze Zeit vorhanden waren und nur nicht erkannt wurden und dass die Firmenleitungen darüber Bescheid wissen müssen.

Schlussfolgerung

Fachleute müssen verstehen, wie das Geschlecht die Gesundheit am Arbeitsplatz bestimmt oder beeinflusst und wie sie eingreifen können, um Ungleichheiten, Ungerechtigkeiten und unsichtbare Gefährdungen für bestimmte Gruppen, einschließlich Frauen, zu beseitigen.

* Es handelt sich bei diesem Text um eine Übersetzung aus dem Englischen.



„Gender“ ist die englische Bezeichnung für das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht und wird in diesem Beitrag mit „Geschlecht“ übersetzt. Der im englischen Original benutzte Begriff „Sex“ meint im Deutschen das biologische Geschlecht.

(Anmerkung Chefredaktion)

Fußnoten

[1] More detail on biological differences and more discussion of the issues raised in this paper can be found in Messing, K.: Bent Out of Shape: Shame, Solidarity and Women's Bodies at Work. Toronto, 2021, BTL Books. More information about the requirements of women's jobs can be found in Messing, K.: Unsichtbare Schmerzen: Was die Wissenschaft über die Arbeit lernen kann von jenen, die sie verrichten. Baho Books, Wien 2021.

[2] Lippel, K.: Compensation for musculoskeletal disorders in Quebec: systemic discrimination against women workers?. In: International journal of health services: planning, administration, evaluation, 33(2), 2003, 253–281, <https://doi.org/10.2190/JPQD-RT1G-QKTK-JF2R> (abgerufen am 03.03.2022).

Leijon, O.; Lindahl, E.; Torén, K.; Vingård, E.; Josephson, M.: First-time decisions regarding work injury annuity due to occupational disease: a gender perspective. In: Occupational and environmental medicine, 71(2), 2014, 147–153, <https://doi.org/10.1136/oe-med-2013-101489> (abgerufen am 03.03.2022).

[3] Park, J.; Kim, Y.; Han, B.: Work sectors with high risk for work-related musculoskeletal disorders in Korean men and women. In: Safety and health at work, 9 (1), 2018, 75–78, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.005> (abgerufen am 3.3.2022).

[4] Park, J.; Han, B. Y.; Kim, Y.: Gender differences in occupations and complaints of musculoskeletal symptoms: Representative sample of South Korean workers. In: American journal of industrial medicine, 60(4), 2017, 342–349, <https://doi.org/10.1002/ajim.22698> (abgerufen am 03.03.2022).

[5] Calculated from Statistics Canada, „Labour Force Characteristics by Province, Monthly,

- Unadjusted for Seasonality" (Ottawa: Statistics Canada, 2020), www.statcan.gc.ca (abgerufen am 03.03.2022).
- [6] Statistics Canada, „Labour in Canada: Key Results from the 2016 Census“, Chart 9 (Ottawa: Statistics Canada, 2017), www.statcan.gc.ca (abgerufen am 03.03.2022).
- [7] Baker, M.; Cornelson, K.: Gender Based Occupational Segregation and Sex Differences in Sensory, Motor and Spatial Aptitudes, Toronto: University of Toronto, 2016, <https://econ.sites.olt.ubc.ca> (abgerufen am 03.03.2022).
- [8] Messing, K.; Stock, S.; Côté, J.; Tissot, F.: Is sitting worse than static standing? How a gender analysis can move us toward understanding determinants and effects of occupational standing and walking. In: *Journal of occupational and environmental hygiene*, 12(3), 2015, D11–D17, <https://doi.org/10.1080/15459624.2014.987388> (abgerufen am 03.03.2022).
- [9] Riopel, A.; Levasseur, G.; Gagnon, C.; Béland, A.: Les professions à risque sont-elles plus occupées par des femmes?, *Le Devoir*, 2020, www.ledevoir.com (abgerufen am 03.03.2022).
- [10] Robertson, C.; Gebeloff, R.: How Millions of Women Became the Most Essential Workers in America, *New York Times*, April 18, 2020.
- [11] Nicolakakis, N.; Stock, S.; Tissot, F.; Lippel, K.; Vézina, M.; Major, M. E.; Dionne, C. E.; Messing, K.; Turcot, A.; Gilbert, L.: Les troubles musculo-squelettiques reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de 2010 à 2012: qui est à risque? *Institut national de santé publique du Québec* 2021, <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2801-troubles-musculo-squelettiques-reconnus-cnesst.pdf> (abgerufen am 03.03.2022).
- [12] Tissot, F.; Jauvin, N.; Mantha-Bélisle, M. M.; Pelletier, M.; Vézina, M.: Indicateurs de risques psychosociaux liés au travail : définitions et résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014–2015, *Institut national de la santé publique, Québec, Canada* 2021, <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2816-risques-psychosociaux-travail.pdf> (abgerufen am 03.03.2022).
- [13] Tissot, F.; Stock, S. R.; Nicolakakis, N.: Portrait des troubles musculo-squelettiques d'origine non traumatique liés au travail: résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014–2015. *Institut national de santé publique du Québec, Québec* 2021.
- [14] Berdahl, T. A.: Racial/ethnic and gender differences in individual workplace injury risk trajectories: 1988–1998. In: *American journal of public health*, 98(12), 2008, 2258–2263, <https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.103135> (abgerufen am 03.03.2022).
- [15] Nadalin, V.; Mustard, C. und Smith, P. M.: The Impact of Adverse Employment and Working Conditions on the Risk of Workplace Injury in Canada. In: *Safety and health at work*, 12(4), 2021, 471–478, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.002> (abgerufen am 03.03.2022).
- [16] Greenberg, M. I.; Curtis, J. A.; Vearrier, D.: The perception of odor is not a surrogate marker for chemical exposure: A review of factors influencing human odor perception. In: *Clinical Toxicology*, 51,2 (2013), 70–76, <https://doi.org/10.3109/15563650.2013.767908> (abgerufen am 03.03.2022).
- [17] Goutille, F.: The rules, the strategies and gender regarding safety. In: Black N. L.; Neumann P.; Noy, I. (Hrsg.): *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)*, 2021, Vol. 2, 438–441, <https://www.springerprofessional.de/en/the-rules-the-strategies-and-gender-regarding-safety/19132504> (abgerufen am 03.03.2022).
- [18] Lawson, C. C.; Johnson, C. Y.; Chavarro, J. E.; Lividoti Hibert, E. N.; Whelan, E. A.; Rocheleau, C. M.; Grajewski, B.; Schernhammer, E. S.; Rich-Edwards, J. W.: Work schedule and physically demanding work in relation to menstrual function: the Nurses' Health Study 3. In: *Scandinavian journal of work, environment & health*, 41(2), 2015, 194–203, <https://doi.org/10.5271/sjweh.3482> (abgerufen am 03.03.2022).
- [19] Farr, S. L.; Cai, J.; Savitz, D. A.; Sandler, D. P.; Hoppin, J. A. und Cooper, G. S.: Pesticide exposure and timing of menopause: the Agricultural Health Study. In: *American journal of epidemiology*, 163(8), 2006, 731–742, <https://doi.org/10.1093/aje/kwj099> (abgerufen am 03.03.2022).
- [20] Caputo, E. L.; Domingues, M. R.; Bertoldi, A. D.; Ferreira, P. H.; Ferreira, M. L.; Shirley, D.; da Silva, M. C.: Are leisure-time and work-related activities associated with low back pain during pregnancy?. In: *BMC musculoskeletal disorders*, 22(1), 2021, 864, <https://doi.org/10.1186/s12891-021-04749-w> (abgerufen am 03.03.2022).
- [21] Brauner, C.; Joveleviths, D.; Álvares-da-Silva, M. R.; Marroni, N.; Bona, S.; Schemitt, E.; Nardi, R.: Exposure to organic solvents and hepatotoxicity. In: *Journal of environmental science and health. Part A, Toxic/hazardous substances & environmental engineering*, 55(10), 2020, 1173–1178, <https://doi.org/10.1080/10934529.2020.1779532> (abgerufen am 03.03.2022).
- [22] Gochfeld, M.: Sex Differences in Human and Animal Toxicology. In: *Toxicologic pathology*, 45(1), 2017, 172–189, <https://doi.org/10.1177/0192623316677327> (abgerufen am 03.03.2022).
- [23] Hohenadel, K.; Raj, P.; Demers, P. A.; Zahm, S. H.; Blair, A.: The inclusion of women in studies of occupational cancer: a review of the epidemiologic literature from 1991–2009. In: *American journal of industrial medicine*, 58(3), 2015, 276–281, <https://doi.org/10.1002/ajim.22424> (abgerufen am 03.03.2022).
- [24] Betansedi, C. O.; Vaca Vasquez, P.; Counil, E.: A comprehensive approach of the gender bias in occupational cancer epidemiology: A systematic review of lung cancer studies (2003–2014). In: *American journal of industrial medicine*, 61(5), 2018, 372–382, <https://doi.org/10.1002/ajim.22823> (abgerufen am 03.03.2022).
- [25] Bent out of Shape, op. cit., chapters 1 and 5.
- [26] Nash, M.; Nielsen, H. E. F.; Shaw, J.; King, M.; Lea, M.-A.; Bax, N.: Antarctica just has this hero factor: Gendered barriers to Australian Antarctic research and remote fieldwork, 2019, *PLoS ONE* 14(1): e0209983, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209983> (abgerufen am 03.03.2022).
- [27] Messing, K.; Stevenson, J.: Women in procrustean beds: Strength testing and the workplace. In: *Gender Work & Organization* 3(3), 1996, 156–67.
- [28] Courville, J.; Vézina, N.; Messing, K.: Comparison of the work activity of two mechanics: A woman and a man. In: *International Journal of Industrial Ergonomics* 7,2, 1991, 163–74.
- [29] Messing, K.: Bent out of Shape, op. cit., chapter 5.
- [30] Messing, K.: Unsichtbare Schmerzen, op. cit., chapter 6.
- [31] Seifert, A. M.; Messing, K.: Looking and listening in a technical world: Effects of discontinuity in work schedules on nurses' work activity, *PISTES*, 2004, <https://journals.openedition.org/pistes/3285> (abgerufen am 03.03.2022).
- [32] Caroly, S.: How police officers and nurses regulate combined domestic and paid workloads to manage schedules: a gender analysis. In: *Work* (Reading, Mass.), 40 Suppl 1, 2011, 71–S82, <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1269> (abgerufen am 03.03.2022).
- [33] Messing, K.; Lefrançois, M.; Saint-Charles, J.: Observing inequality: Can ergonomic observations help interventions transform the role of gender in work activity? In: *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 1–35, 2018.
- [34] Inigo, M.; Laberge, M.; Chadoin, M.; Messing, K.: Training M. Sc. students in ergonomics to integrate a sex/gender-sensitive approach, 2021. In: Black, N. L.; Neumann, P.; Noy, I. (Hrsg.): *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)*. IEA 2021. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 220, 450–56.
- [35] Chappert, F.; Messing, K.; Peltier, E. und Riel, J.: Conditions de travail et parcours dans l'entreprise: vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2014 (REMEST) 9(2), http://www.remest.ca/pages/documents/4-Chappert_REMEST_Vol9No2_2014-VERSIONKaren-1.pdf (abgerufen am 03.03.2022).
- [36] Messing, K.: A feminist intervention that hurt women: Biological differences, ergonomics and occupational health. In: *New Solutions: A Journal of Occupational and Environmental Health Policy*, 2017, 27(3), 304–318.

Ältere Beschäftigte im Wandel der Arbeit

Key Facts

- Für ältere Beschäftigte kann digitales Arbeiten positiv sein – außer wenn es die Arbeit sehr intensiviert oder wenn betriebliche Unterstützung fehlt
- Auch ältere Beschäftigte wechseln in größerem Umfang Beruf, Unternehmen oder Tätigkeit
- Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen wünschen sich mehr betriebliche Maßnahmen, vor allem Veränderungen der Arbeitsaufgaben, am Arbeitsplatz und der Arbeitszeit

Autorin

➔ Dr. Melanie Ebener

Die Studie „lidA – Leben in der Arbeit“ betrachtet, wie sich der Wandel der Arbeitswelt und ein erhöhtes Rentenalter auf ältere Beschäftigte in Deutschland auswirken. Die dritte Befragungswelle der lidA-Studie untersucht mit repräsentativen Daten die präventionsrelevanten Themen Nutzung digitaler Arbeitsmittel, Wechsel in der Berufslaufbahn und Arbeiten mit Krankheit.

Die Arbeitswelt wandelt sich in vielfältiger Weise. Globalisierung der Wirtschaft und technischer Fortschritt treffen auf eine alternde Erwerbsbevölkerung. Gleichzeitig sieht sich diese vor der Erwartung einer verlängerten Lebensarbeitszeit. Was bedeutet dies für ältere Beschäftigte?

Seit 2009 läuft deutschlandweit die Studie „lidA – Leben in der Arbeit“, die auf Basis einer repräsentativen Stichprobe älterer Beschäftigter Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Arbeitswelt untersucht (siehe Infokasten „Studien-Steckbrief“). Die DGUV nutzte dieses Potenzial und förderte die Untersuchung von präventionsrelevanten Aspekten des Themas in der dritten Befragungswelle der lidA-Studie. Im Fokus stand dabei zum einen, wie die Zielgruppe die Nutzung digitaler Arbeitsmittel und die mögliche Flexibilisierung der Arbeit erlebt. Zum anderen wurde untersucht, wie es im höheren Erwerbsalter zu Tätigkeits-, Berufs- und Arbeitgeberwechseln kommt und welche Folgen diese haben. Der dritte Themenbereich war das Arbeiten mit Krankheit.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse des Projektes dargestellt.

Studien-Steckbrief „lidA – Leben in der Arbeit“

(➔ <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/studie.html>)

- Die Studie folgt zwei Kohorten älterer Beschäftigter (geboren 1959 und 1965), die wiederholt befragt werden.
- Befragte wurden zufällig und repräsentativ aus Daten der Bundesagentur für Arbeit (sozialversicherungspflichtig beschäftigt zum 31. Dezember 2009) gezogen.
- Die Personen wurden an 220 Orten in Deutschland jeweils in ihrer eigenen Wohnung interviewt.
- Erhebungswellen fanden 2011, 2014 und 2018 statt. Das Projekt verwendete vor allem Daten aus 2018 (3.586 Personen).

Digitale Arbeitsprozesse ganzheitlich gestalten

Unter älteren Beschäftigten sind digitale Arbeitsmittel weitverbreitet, allerdings überwiegend traditionelle wie Computer, Mobiltelefon und E-Mail. Nur wenige nutzen jüngere Technologien wie Datenbrillen (weniger als ein Prozent). Zwölf Prozent verwenden so gut wie kein digitales Arbeitsmittel, damit liegt der Anteil nicht höher als in anderen Altersgruppen (vgl. BMAS, 2016).^[1]

Sicher in der Nutzung und zufrieden mit der digitalen Ausstattung – so sehen sich die meisten Befragten, Frauen wie Män-

ner, Viel- und Wenignutzende. Ein Sechstel der Befragten gehört jedoch zu einer Risikogruppe mit „digitalem Stress“. ^[2] Hier finden sich verstärkt Angehörige von Berufsgruppen, in denen vornehmlich mit Menschen gearbeitet wird oder einfache Tätigkeiten ausgeführt werden. Ein Fünftel der Befragten berichtet eine Arbeitsin-

Informationen zur lidA-Studie unter:

➔ www.lida-studie.de

Factsheets:

➔ <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/ergebnisse/factsheets.html>

tensivierung durch digitale Arbeitsmittel, muss also schneller und/oder mehr arbeiten. Dies erwies sich dann als kritischer Faktor: Ist die Arbeitsintensität hoch, sind psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit meist schlechter und das selbst eingeschätzte Rentenalter liegt um bis zu zwei Jahre niedriger.

Positiv ist, dass knapp drei Viertel der Befragten ihre digitalen Arbeitsmittel als eine Unterstützung erleben. Allerdings empfinden drei von zehn Befragten die Einarbeitung in neue Systeme als unzureichend und zu schnell. Das ist wichtig, weil betriebliche Unterstützung nicht nur mit der Zufriedenheit mit digitalen Arbeitsmitteln zusammenhängt, sondern auch mit der gesamten Arbeitsfähigkeit. Außerdem kann eine Beanspruchung durch hohe IT-Lernanforderungen dadurch abgefedert werden.^[3] Dies zeigt, dass digitale Arbeitsprozesse im Betrieb ganzheitlich gestaltet werden müssen.

Mit der „erweiterten arbeitsbezogenen Erreichbarkeit“ wurde ein weiteres aktuelles Thema untersucht. In der Freizeit dienstlich erreichbar zu sein, diese Erwartung wird an drei von zehn Befragten gerichtet. Die Hälfte von ihnen ist damit unzufrie-

den und zeigt verringerte Arbeitsfähigkeit. Wenn Erreichbarkeit erwartet wird, wird dies von einem größeren Anteil von Befragten negativ beurteilt, als wenn dienstliche E-Mails in der Freizeit abgerufen werden oder Kontakte tatsächlich stattfinden (siehe Abbildung 1). Stark betroffen sind Lehrkräfte und Pflegekräfte. Unter Letzteren fühlt sich ein deutlich größerer Anteil dadurch ungünstig beansprucht.

Wechsel von Tätigkeit, Beruf und Unternehmen sind Alltag

Entgegen allen Stereotypen findet sich unter älteren Beschäftigten noch einige Dynamik im Berufsleben: Mehr als jede zehnte ältere erwerbstätige Person in lidA hat in den vergangenen drei Jahren den Beruf oder auch das Unternehmen gewechselt, und dies zumeist auf eigene Initiative. Bei fast der Hälfte der älteren Erwerbstätigen verändern sich die Arbeitsaufgaben innerhalb von drei Jahren deutlich, zumeist geht dies allerdings vom Arbeitgeber aus. Nach einem freiwilligen Wechsel (und zum Teil auch nach einem unfreiwilligen) verbessern sich die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit oft messbar, vor allem nach einem Wechsel des Unternehmens. Wer freiwillig wechselt, will außerdem oft länger

„Betriebe sollten also Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit häufiger nutzen als bisher, insbesondere arbeitsplatznahe Interventionen.“

erwerbstätig bleiben. Hier zeigt sich das hohe positive Potenzial einer solchen Veränderung.

Die Gruppe, die gern wechseln würde, es aber nicht getan hat, ist mit zehn Prozent ebenso groß. Hier haben viele eine schlechtere Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, die sich oft noch über die Zeit verschlechtern, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz bleiben. In den Betrieben gilt es, Angehörige dieser Risikogruppe zu identifizieren und mit ihnen individuelle betriebliche Lösungen zu finden.

Und warum wird gewechselt oder ein Wechsel gewünscht? Als Hauptgründe nennen die Beschäftigten meist bessere Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterentwicklung und ein besseres Gehalt. Gesundheitliche Gründe werden dagegen eher selten als Hauptgrund für einen Wechsel genannt, was im Kontrast zu der realen gesundheitlichen Verbesserung steht.

Arbeiten mit Krankheit – es gibt mehr zu tun

Bei über der Hälfte der 50- bis 64-Jährigen in Deutschland lagen im Jahr 2009 mindestens zwei chronische Krankheiten vor. Jedoch hat etwa die Hälfte der Beschäftigten mit einer chronischen Krankheit keine Einbußen ihrer Arbeitsleistung.^[4] Welche betrieblichen Maßnahmen tragen dazu bei,

Quelle: lidA 2019 / Grafik: kleonstudio.com

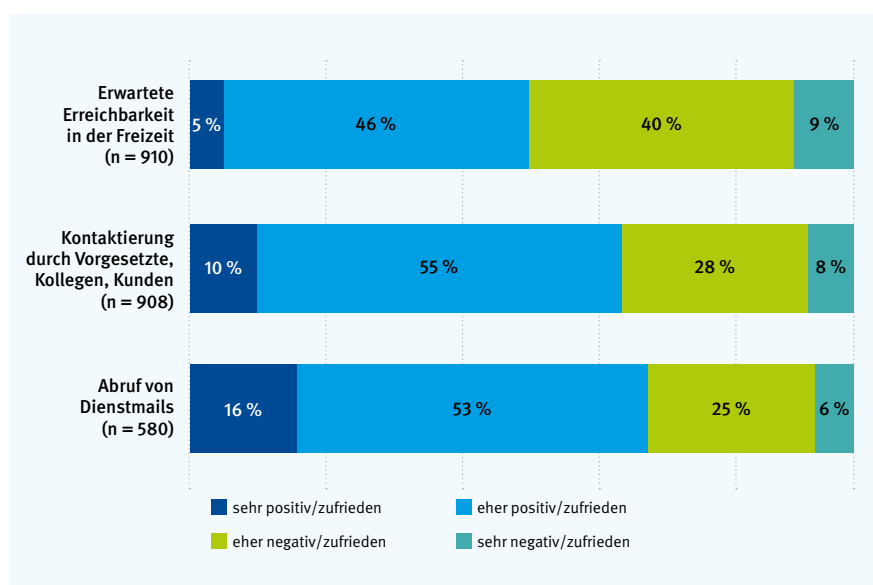


Abb. 1: Verteilung der Zufriedenheit unter älteren Beschäftigten, die diese Belastung in der Arbeit „manchmal“ oder „immer“ erleben. Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten kann es zu Summen von über 100 % kommen.

dass Menschen mit Krankheit weiterhin erwerbstätig bleiben können?

In der lidA-Studie konnten rund 1.300 Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen untersucht werden. Die Hälfte hat in den vergangenen zwölf Monaten mindestens eine betriebliche Maß-

nahme zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten. Die gute Nachricht: 60 Prozent aller derer, die sie erhalten haben, bewerteten die Maßnahmen als hilfreich. Die schlechte Nachricht: Die Befragten wünschen sich mehr und andere Maßnahmen (siehe Abbildung 2). Vor allem vermissen sie Veränderungen der Arbeits-

aufgaben, am Arbeitsplatz und der Arbeitszeit. Diese Maßnahmen sind es im Übrigen auch, die als besonders „hilfreich“ erlebt werden. Gespräche werden nur dann als hilfreich erlebt, wenn die Gesundheit der Mitarbeitenden dem oder der Vorgesetzten wichtig war.

Betriebe sollten also Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit häufiger nutzen als bisher, insbesondere arbeitsplatznahe Interventionen. Gespräche allein erscheinen dagegen als wirkungslose Alibimaßnahme, wenn nicht die Beschäftigten ein aufrichtiges Interesse des Betriebes am Erhalt der Gesundheit wahrnehmen. Es kommt darauf an, dass Vorgesetzte und Personalmanagement die richtigen Beschäftigten identifizieren und sie gezielt auf ihren Bedarf ansprechen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten – diese äußern seltener den Wunsch nach Maßnahmen und erleben sie auch öfter als nicht hilfreich. ➔

Quelle: lidA-Schlussbericht 2022 / Grafik: kleonstudio.com

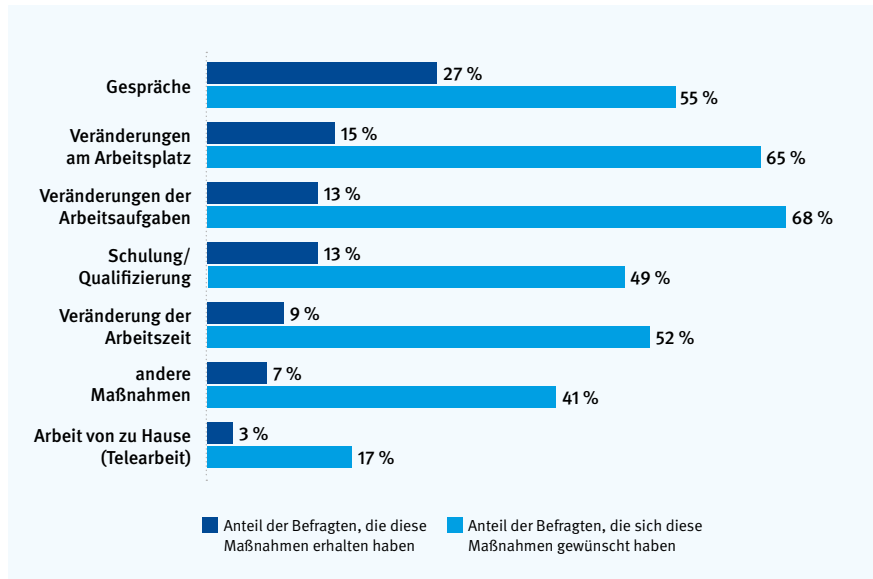


Abb. 2: Anteil der älteren Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen, die die jeweiligen betrieblichen Maßnahmen erhalten bzw. gewünscht haben. (n = 1.385). Angaben in %.

Fußnoten

- [1] vgl. BMAS, 2016
- [2] Hasselhorn & Müller, 2019
- [3] Ebener & Stiller, 2020, 2021
- [4] Varekamp et al., 2013

i

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, 2016., ➔ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 04.03.2022).

Ebener, M.; Garthe, N.; Dettmann, M. et al.: Abschlussbericht zum Vorhaben lidA III. Auswirkungen des Wandels der Arbeit auf Gesundheit und Beschäftigung bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland, 2021, ➔ <https://www.dguv.de/ifa/forschung/projektverzeichnis/ff-fp0403.jsp> (abgerufen am 24.03.2022).

Ebener, M.; Stiller, M.: Betriebliche Unterstützung als Puffer für die Auswirkung von IKT-Lernanforderungen – Ergebnisse der lidA-Studie. In: Trimpop, R.; Fischbach, A.; Seliger, I. et al. (Hrsg.): 21. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Gewalt in der Arbeit verhüten und die Zukunft gesundheitsförderlich gestalten! Asanger Kröning, 2021, S. 83–86

Hasselhorn, H. M.; Müller, B. H.: Ältere Beschäftigte in der digital vernetzten Welt. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.): Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. vom 12. bis 13. September 2019, Böblingen, GfA-Press, 2019.

Varekamp, I.; Van Dijk, F. J. H.; Kroll, L. E.: Workers with a chronic disease and work disability. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 56(3), S. 406–414, ➔ <https://doi.org/10.1007/s00103-012-1621-1> (abgerufen am 04.03.2022).

„Ungeborgene Schätze der Arbeitsschutzforschung entdecken“

Autor

➤ Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn von der Bergischen Universität Wuppertal ist Leiter der deutschlandweiten Kohortenstudie „lidA – Leben in der Arbeit“. Im Interview spricht er über die Hintergründe der Studie.

Was bedeutet für Sie die lidA-Förderung durch die DGUV?

Hasselhorn: Sie bedeutet uns sehr viel, und dies nicht nur deshalb, weil sie maßgeblich zur Realisierung der dritten Befragungswelle unserer Studie beigetragen hat. Aus Sicht des Arbeitsschutzes hat die Förderung wichtige praxisrelevante Forschungsthemen in Deutschland vorangebracht. Zur Frage des beruflichen Wechsels konnten wir wohl weltweit erstmals eine umfassende theoretische und faktische

Übersicht liefern – und gleichzeitig eine Ergänzung zu weiteren laufenden Projekten wie dem Projekt Terra in der „Stay at Work“-Forschung, in der es darum geht, Beschäftigte mit funktionellen Einschränkungen im Erwerbsleben zu halten. Nun sind wir dabei, mit den guten Daten den Forschungsanschluss an Länder wie die Niederlande und Skandinavien zu finden. Was die Frage der Digitalisierung der Arbeitswelt angeht, so tragen wir zum engagierten Diskurs der entsprechenden Forschungscommunity bei. Die Übereinstimmung unserer klaren Ergebnisse mit denen der anderen Forschungsgruppen ist erfreulich. Was uns natürlich auch freut, ist die Relevanz unserer Ergebnisse für alle drei Ebenen: für die Beschäftigten, die Betriebe und die nationale Ebene.

Das heißt, im Rückblick bewerten Sie das Projekt positiv?

Hasselhorn: Ja natürlich! Aber das Projekt wird auch über den Förderzeitraum hinaus Wirkung zeigen. Während wir die Frage des beruflichen Wechsels als „ausgeforscht“ ansehen, werden wir die „Stay at Work“-Forschung mit der nächsten Befragungswelle 2022 deutlich ausbauen. Aufgrund ihres Designs ist die lidA-Studie hierfür prädestiniert. Dies betrifft insbesondere die betrieblichen Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, aber auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird uns weiter beschäftigen.

Noch zwei Punkte sind mir wichtig: Mit der vierten Erhebungswelle können wir die DGUV-Themen der dritten Welle in Bezug zu den wichtigen Endpunkten Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsteilhabe vier Jahre später setzen. Dies hilft uns, vermutete Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge abzusichern. Ferner werden wir im Jahr 2023 der Arbeitsschutzforschung den Zugang zu Daten aller vier lidA-Wellen ermöglichen. Es ist unser Wunsch, dass möglichst viele Forschungsgruppen hierauf

„
Während wir die Frage des beruflichen Wechsels als ‚ausgeforscht‘ ansehen, werden wir die ‚Stay at Work‘-Forschung mit der nächsten Befragungswelle 2022 deutlich ausbauen.“

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn



Foto: Marylen Reschop/Bergische Universität Wuppertal

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn hat die deutschlandweite Kohortenstudie „lidA – Leben in der Arbeit“ geleitet

”

Eine Herausforderung bei einem Projekt dieser Größe ist der strikte Zeittakt, in dem das Erhebungsinstrument entwickelt, abgestimmt, programmiert und intensiv geprüft werden muss.“

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn

zugreifen und bisher ungeborgene Schätze der Arbeitsschutzforschung entdecken.

Wie bringen Sie Ihre Ergebnisse in die Praxis?

Hasselhorn: Das ist eine Kernfrage, die wir ernst nehmen. Wissenschaftliche Publikationen bringen diesbezüglich nicht viel. Daher bereiten wir unsere Ergebnisse inzwischen auch in Factsheets auf, die über unsere Projektwebsite kostenfrei zugänglich sind.

Zurzeit erstellen wir für ein Projekt, das die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege fördert, eine Broschüre zur Arbeitssituation und beruflichen Perspektive älterer Beschäftigter im Gesundheitsdienst. Natürlich ist es unser Wunsch, dass unsere Ergebnisse und Themen noch mehr Eingang in Kreise der Unfallversicherung finden, und wir sind dankbar für Anregungen und weitere Verwertung.

Welches Ergebnis hat Sie besonders überrascht?

Hasselhorn: Da könnte ich sehr viele nennen. Exemplarisch seien hier die positiven Auswirkungen von beruflichem Wechseln im höheren Erwerbsalter genannt. Was mich sehr zufrieden mit unserer Studie macht, ist die Möglichkeit, zwischen Grup-

pen, zum Beispiel Berufsgruppen, zu differenzieren. Hier möchte ich die besonders hohe Beanspruchung der Pflegeprofession durch die erweiterte Erreichbarkeit nennen und die dagegen deutlich geringere Beanspruchung der Lehrer und Lehrerinnen – obwohl beide Gruppen dieses Phänomen häufiger erleben als andere Beschäftigtengruppen.

Gab es besondere Probleme bei der Durchführung der Studie?

Hasselhorn: Eine Herausforderung bei einem Projekt dieser Größe ist der strikte Zeittakt, in dem das Erhebungsinstrument entwickelt, abgestimmt, programmiert und intensiv geprüft werden muss. Dies wird auch von Welle zu Welle komplexer. Hier konnten wir allerdings von unserer Erfahrung aus den ersten beiden Wellen sehr profitieren.

Aktuell müssen wir schauen, wie sich die Corona-Pandemie auf die kommende Erhebung auswirkt. Wir haben das Thema in unserer kommenden Befragung natürlich berücksichtigt: Waren Beschäftigte erkrankt? Hat sich Corona auf die Arbeitssituation ausgewirkt? Die besondere Situation im Gesundheitsdienst nehmen wir mit einem eigenen Fragebogenmodul in den Blick, das wir zusammen mit der Abteilung

von Professor Nienhaus vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf entwickelt haben. So können wir die Auswirkungen von Corona inhaltlich erfassen.

Wie geht es mit lidA weiter?

Hasselhorn: In der kommenden Erhebung 2022 werden wir zu den bisherigen neue Teilnehmende ergänzen, sodass wir jeweils 3.000 Personen pro Jahrgang 1959 und 1965 befragen. Außerdem kommen 3.000 Teilnehmende des Geburtsjahrgangs 1971 hinzu. Wir sind gespannt, ob sich die Befragungsergebnisse der Jüngeren von denen der Älteren unterscheiden, denn die Unterschiede zwischen den bisherigen beiden Jahrgängen sind in vielen Punkten gering.

Die Themen werden ausgeweitet: Bedeutende Schwerpunkte werden Rehabilitation und Wiedereingliederung sein. Von der Untersuchung der Gesundheitskultur in Betrieben versprechen wir uns viel – ein paralleles Thema zur Arbeitsschutzkultur, die die gesetzliche Unfallversicherung im Blick hat. Neue Themen sind die Erwerbsminderungsrente, Basisarbeit und die soziale Ungleichheit. Immer im Blick ist natürlich die Corona-Pandemie. ➤

Das Interview führte Sabine Herbst, DGUV

Sicherheit und Gesundheit für eine vielfältige Erwerbsbevölkerung

Key Facts

- Die europäische Erwerbsbevölkerung wird immer vielfältiger. Es wurden Rechtsvorschriften erlassen, um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, die Gleichstellung zu fördern und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für alle zu verbessern
- Frauen, LGBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Intersexuelle) und Wanderarbeitskräfte sind stärker als andere Arbeitskräfte von psychosozialen Risiken wie Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und verbalem Missbrauch sowie körperlichen Risiken betroffen
- Ist man diesen Risiken über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder ausgesetzt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Problemen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit kommt, zum Beispiel zu psychischen Problemen sowie Muskel- und Skelett-Erkrankungen (MSE)

Autor

➤ Dr. Maurizio Curtarelli

Der Ausdruck „Vielfalt in der Erwerbsbevölkerung“ bezieht sich auf die heterogene Zusammensetzung der Belegschaft in Bezug auf soziodemografische und physische Merkmale der Arbeitskräfte. Diese geht häufig mit schlechteren Arbeitsbedingungen und einer erhöhten Gefährdung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz einher.

Die Erwerbsbevölkerung in Europa wird immer vielfältiger: Der Zustrom von Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlingen, die wachsende Zahl von Arbeitsmigrantinnen und -migranten der zweiten Generation, die höhere Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die Politik des aktiven Alterns, die die Zahl älterer Arbeitskräfte erhöht hat, die stärkere Beteiligung und Sichtbarkeit von LGBTI-Arbeitskräften (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Intersexuelle) sowie von Beschäftigten mit Behinderungen – all dies sind Phänomene, die zur Vielfalt der europäischen Erwerbsbevölkerung beigetragen haben.

Auf EU-Ebene wurden im Laufe der Zeit Rechtsvorschriften erlassen, die die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Arbeitskräften beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Gesundheitsdienstleistungen

durchsetzen, gleiche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gewährleisten sowie gleichwertigen Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz garantieren sollen.

Trotz dieser gesetzlichen Bestimmungen zeigt sich, dass die Barrierefreiheit, die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit sowie die Gesundheit bei der Arbeit einiger Gruppen von Arbeitskräften im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten Erwerbsbevölkerung schlechter sind. Diese Segregation kommt bei diesen Gruppen offenbar häufiger vor.

Mit dem Ziel, das Wissen über die Risiken zu erweitern, denen diese Gruppen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ausgesetzt sind, hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) Untersuchungen durchgeführt, die sich auf

drei spezifische Gruppen von Arbeitskräften (Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie LGBTI-Personen), ihre Exposition gegenüber diesen Risiken sowie deren Prävalenz von Gesundheitsproblemen konzentrieren. Die Untersuchung umfasste Literaturrecherchen, die Analyse vorhandener Daten, Fokusgruppen mit Arbeitskräften aus den drei untersuchten Gruppen, mehrere Interviews mit Arbeitskräften und verschiedenen Interessenvertretungen sowie die Identifizierung und Analyse von Praktiken und Initiativen zur Vermeidung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten sind in dem EU-OSHA-Bericht „Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen in einer vielfältigen Erwerbsbevölkerung: Risikofaktoren für Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie LGBTI-Personen“ enthalten und werden im Folgenden kurz zusammengefasst.^[1]



Wanderarbeitskräfte weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf, einschließlich Infektions- und Stoffwechselkrankheiten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychischer Probleme, sowie über mehr Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Verletzungen.“

Mehr Gesundheitsprobleme bei den Untersuchungsgruppen

Die vorliegenden Erkenntnisse und Ergebnisse der EU-OSHA-Studie zeigen, dass Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie LGBTI-Arbeitskräfte häufiger über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme klagten.

Frauen machen etwas mehr als die Hälfte der EU-Bevölkerung aus, sind aber unter den Erwerbstätigen weniger präsent. Die Daten der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass im Jahr 2020 nur 66,2 Prozent der europäischen Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig waren, verglichen mit 77,2 Prozent der Männer. Trotz dieser geringeren Erwerbsbeteiligung haben Frauen häufiger als Männer arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass Frauen im Allgemeinen einen schlechteren Gesundheitszustand haben als Männer. Die Daten der sechsten Befragungswelle der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)^[2] haben gezeigt, dass im Jahr 2015 rund 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen der EU über eine oder mehrere Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) berichteten (im Vergleich zu 56 Prozent der Männer). Die am häufigsten genannten Beschwerden sind Rückenschmerzen (45 Prozent), gefolgt von Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmaßen (44 Prozent) und Muskelschmerzen in den unteren Gliedmaßen (30 Prozent). Die Prävalenz von Beschwerden im Zusammenhang mit MSE

ist bei Frauen höher als bei Männern. Das gilt für alle Arten von Erkrankungen.

Wanderarbeitskräfte weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf, einschließlich Infektions- und Stoffwechselkrankheiten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychischer Probleme, sowie über mehr Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Verletzungen. Eine Reihe von Studien zeigt auch eine höhere Prävalenz von MSE bei Wanderarbeitskräften. Die EWCS-Daten legen dar, dass Wanderarbeitskräfte (insbesondere Arbeitskräfte der ersten Generation) bei allen drei berücksichtigten Arten von Erkrankungen (Rückenschmerzen, Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmaßen und Muskelschmerzen in den unteren Gliedmaßen) häufiger über MSE berichten als einheimische Arbeitskräfte. Obwohl es sich bei vielen Wanderarbeitskräften der ersten Generation um junge Menschen mit einem relativ guten Gesundheitszustand handelt und sie daher eine geringere Prävalenz von MSE aufweisen, ändert sich dies im Laufe der Jahre rapide, da sie weiterhin beruflichen Risiken ausgesetzt sind – insbesondere körperlichen Risiken.

Wanderarbeitskräfte berichten auch häufiger über psychische Erkrankungen. Die vorhandenen Erkenntnisse über die psychische Gesundheit von Wanderarbeitskräften zeigen, dass diese häufiger über depressive Syndrome (Konzentrationschwäche bei der Arbeit, Niedergeschlagenheit oder Wut und Somatisierung), Angstzustände, Alkohol- oder Drogenmissbrauch und schlechte

Schlafqualität haben, was wiederum zu schlechten Lebensbedingungen führt. Diese Ergebnisse werden durch Daten aus der sechsten Befragungswelle der EWCS im Jahr 2015 ergänzt: Etwa 30 Prozent der Wanderarbeitskräfte der ersten und zweiten Generation erleben am Arbeitsplatz immer oder meistens Stress.

LGBTI-Arbeitskräfte sind laut den vorhandenen Erkenntnissen und Feldforschungsergebnissen einem höheren Risiko ausgesetzt, unter einer schlechten psychischen Gesundheit zu leiden, als die Allgemeinbevölkerung, einschließlich einer höheren Prävalenz von Depressionen, Selbstmordgedanken, Angstzuständen und Selbstverletzungen. LGBTI-Arbeitskräfte berichten häufiger über eine schlechtere körperliche Gesundheit als die Allgemeinbevölkerung. Sie leiden häufiger an langfristigen Gesundheitsproblemen wie MSE, Arthritis, Wirbelsäulenproblemen und chronischem Müdigkeitssyndrom, die ihre täglichen Aktivitäten einschränken. Nach Angaben der Agentur für Grundrechte^[3] klagten bis zu vier Prozent der LGBTI-Arbeitskräfte über einen schlechten oder sehr schlechten Gesundheitszustand. Die Quote ist bei intersexuellen und transsexuellen Befragten höher (zehn Prozent in jeder der beiden Gruppen) als bei Lesben (vier Prozent) oder Schwulen und bisexuellen Männern (jeweils drei Prozent). Außerdem gaben bis zu 34 Prozent der Befragten an, dass sie an einer langjährigen Krankheit oder einem langjährigen Gesundheitsproblem leiden. Auch hier variierten die Prozentsätze zwischen

den verschiedenen Gruppen, und wieder waren die beiden Gruppen, die am häufigsten über lang anhaltende Gesundheitsprobleme oder Krankheiten berichteten, intersexuelle und transsexuelle Befragte (45 Prozent beziehungsweise 46 Prozent), wobei die Raten deutlich höher waren als bei anderen Gruppen wie bisexuellen Männern (29 Prozent) oder Schwulen und Lesben (in beiden Fällen 31 Prozent).

Arbeitskräfte, die zu den drei untersuchten Gruppen gehören, sind demnach häufiger erhöhten Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ausgesetzt.

Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmerinnen

Arbeitnehmerinnen sind besonders vielen arbeitsbedingten körperlichen Risikofaktoren ausgesetzt. Arbeitsschritte, die eindeutig mit dem Risiko der Entwicklung von MSE verbunden sind, wie zum Beispiel dem Heben von Menschen, repetitiven Bewegungen und ungünstigen Körperhaltungen, finden sich oft in Branchen und Berufen, in denen Frauen besonders häufig vertreten sind. Dazu gehören Branchen wie Bildungswesen, Sozialarbeit, Handel und Gewerbe, Gastgewerbe und Gastronomie, Haushalts- und Reinigungsdienste, Einrichtungen, Friseurgewerbe und öffentlicher Sektor sowie Berufe wie Pflegekraft, Reinigungskraft und Hausangestellte, Büroangestellte und Schreibkraft, Fachkraft im Gesundheitswesen und Lehrkraft.

Die jüngsten öffentlich zugänglichen EWCS-Daten für 2015 zeigen, dass ein umfangreicher Anteil der weiblichen Arbeitskräfte angab, bei ihrer Berufsausübung mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit langem Sitzen (62 Prozent), Computernutzung (62 Prozent) und repetitiven Hand- oder Armbewegungen (61 Prozent) zu verbringen. Darüber hinaus geben etwa 42 Prozent der Frauen an, mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit in ermüdenden oder schmerzhaften Positionen zu arbeiten, obwohl dieser körperliche Risikofaktor offenbar einen etwas höheren Anteil von Männern betrifft. Zudem üben etwa 15 Prozent der Frauen eine Tätigkeit aus, bei der sie Personen

heben oder bewegen müssen (im Vergleich zu fünf Prozent bei Männern).

Neben den körperlichen Risikofaktoren sind weibliche Arbeitskräfte insbesondere organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren ausgesetzt, die zu einem höheren Risiko für Beschwerden in Zusammenhang mit MSE führen können. Im Einklang mit den vorhandenen Erkenntnissen wurde im Rahmen der EU-OSHA-Studie festgestellt, dass Frauen einer Reihe von Risiken stärker ausgesetzt sind, darunter:

- Diskriminierung,
- Belästigung und unerwünschte sexuelle Zuwendung,
- Konflikte zwischen Beruf und Privatleben im Zusammenhang mit der „Doppelrolle“ von Frauen als Arbeitnehmerin und Hauptfürsorgerin in der Familie,
- arbeitsbedingte psychische Belastung und Stress,
- emotionale Anforderungen,
- unregelmäßige Beschäftigungsformen und fehlende Karrieremöglichkeiten,
- geschlechtsspezifische Lohnunterschiede,
- eine vorherrschende männliche Sichtweise auf Berufskrankheiten und Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Die Ergebnisse der Feldforschung in der erwähnten EU-OSHA-Studie zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmerinnen über arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken sprechen und dazu angehört werden, aus einer Reihe von Gründen geringer ist als bei Männern. Frauen sind häufiger in Branchen und Berufen beschäftigt, in denen Betriebsräte oder Gewerkschaften unzureichend vertreten oder nicht besonders stark sind, sodass sie nur ein begrenztes Mitspracherecht und daher nur wenige Möglichkeiten haben, arbeitsbezogene Risiken zu melden. Außerdem sind Frauen zurückhaltender als Männer, wenn es darum geht, ihre gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rechte einzufordern, sowohl einzeln als auch im Kollektiv. Des

Weiteren sind Frauen in den Lenkungsausschüssen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in den Unternehmen in der Regel weniger stark vertreten als Männer, was dazu führen kann, dass die verabschiedeten Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit weniger auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Unsere Fokusgruppe mit weiblichen Arbeitskräften in der Textilindustrie ist ein gutes Beispiel dafür. Einige Teilnehmende berichteten, dass ihr Arbeitgeber Arbeitsgeräte ohne vorherige Rücksprache mit den Arbeitskräften bestellt hatte und dadurch Geräte erwarb, die sie nicht brauchten und die nicht die von ihnen gewünschte Entlastung boten.

Risikofaktoren für die Gesundheit von Wanderarbeitskräften

Auch Wanderarbeitskräfte sind häufiger sowohl physischen als auch psychosozialen Risiken ausgesetzt. Nach den EWCS-Daten von 2015 verbringen 40 Prozent der Wanderarbeitskräfte der ersten Generation mindestens ein Viertel ihrer Zeit mit dem Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (31 Prozent im Falle einheimischer Arbeitskräfte) und 51 Prozent verbringen mindestens ein Viertel ihrer Zeit in ermüdenden oder schmerzhaften Positionen (43 Prozent im Falle einheimischer Arbeitskräfte). Andere Studien (zum Beispiel Moyce und Schenker^[4]; Sterud et al.^[5]) zeigen, dass Wanderarbeitskräfte auch anderen Risiken wie Vibrationen, Umweltgefahren wie Giftstoffen, extremen Temperaturen, Pestiziden und Chemikalien sowie Arbeitsunfällen stärker ausgesetzt sind. Es zeigt sich, dass die höhere Prävalenz von MSE bei Wanderarbeitskräften mit physischen, organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren zusammenhängt. In verschiedenen Studien (siehe zum Beispiel Eurofound^[6] und Hargreaves et al.^[7]) wurde festgestellt, dass Migrantinnen und Migranten eine Reihe von körperlichen und psychiatrischen Komorbiditäten aufweisen, die mit Arbeitsunfällen und MSE in Verbindung gebracht werden. Es wird auch vermutet, dass MSE häufig mit anderen psychosozialen Faktoren wie Depressionen und Stress verbunden sind.



Die Feldforschung hat gezeigt, dass LGBTI-Arbeitskräfte organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz unverhältnismäßig stark ausgesetzt sind.“

Wanderarbeitskräfte arbeiten eher in Berufen, die oft als schmutzig, gefährlich und anspruchsvoll eingestuft werden, weil sie mit schlechten Arbeitsbedingungen und erhöhten Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verbunden sind. Sie sind häufig in der Landwirtschaft, in der verarbeitenden Industrie, im Bergbau und in der Energiewirtschaft, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe beschäftigt und werden häufiger für geringfügige oder ungelernte Tätigkeiten angestellt.

Im Rahmen der EU-OSHA-Studie wurde eine Reihe von organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren ermittelt, denen Wanderarbeitskräfte ausgesetzt sind. Dazu gehören

- Mobbing,
- Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz,
- das Gefühl der Isolation und mangelnder Unterstützung,
- lange Arbeitszeiten und Überstunden,
- unsoziale Arbeitszeiten,
- prekäre Arbeit und mangelnde Karriereöglichkeiten,
- niedrige Löhne,
- eine begrenzte Beteiligung an Schulungen und Aktivitäten zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- sowie eine geringere Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen.

Arbeitsrisiken für die Gesundheit von LGBTI-Arbeitskräften

Die Feldforschung hat gezeigt, dass LGBTI-Arbeitskräfte organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz unverhältnismäßig stark ausgesetzt zu sein scheinen. LGBTI-Arbeitskräfte sind insbesondere der Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung ausgesetzt und haben daher größere Schwierigkeiten, einen Job zu bekommen. Sie haben außerdem ein höheres Risiko, wegen ihrer sexuellen Orientierung und/oder Genderidentität entlassen zu werden. Außerdem besteht ein erhöhtes Risiko, von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten belästigt, gemobbt und beschimpft zu werden, was LGBTI-Beschäftigte dazu bringen kann, sich zu isolieren. Ebenso besteht eine erhöhte Gefahr unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit, subtiler zwischenmenschlicher Diskriminierung und verbaler Mikroaggressionen, wie zum Beispiel beleidigende Witze, Spott und negative Kommentare. LGBTI-Arbeitskräfte sind offenbar auch einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt, die mit der höheren Prävalenz von (unfreiwilligen) möglicherweise irregulären Vertragsformen zusammenhängt. Sie erhalten mit größerer Wahrscheinlichkeit niedrigere Gehälter und haben nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen.

Das Verschweigen der sexuellen Orientierung und der Genderidentität am Arbeitsplatz als Schutzstrategie ist ebenfalls

häufig und wird mit erhöhtem Stress und Ängsten in Verbindung gebracht. In mehreren Studien wurde ein Zusammenhang zwischen Verheimlichungsstrategien, Diskriminierung und Stigmatisierung einerseits und negativen Auswirkungen in Form von schlechterer Gesundheit am Arbeitsplatz und schlechterer psychischer Gesundheit andererseits festgestellt, die zu einer geringeren Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz und sogar zu Arbeitsunfähigkeit führen können. Auf diese Weise können diskriminierende Einstellungen, Vorurteile oder erniedrigendes Verhalten gegenüber LGBTI-Arbeitskräften nicht nur zu Stress und psychischen Gesundheitsproblemen führen, sondern auch zu einem erhöhten Auftreten von körperlichen Gesundheitsproblemen, einschließlich Beschwerden in Zusammenhang mit MSE wie Rückenschmerzen und Hexenschuss. Das berichteten Arbeitskräfte, die an Feldforschungsaktivitäten beteiligt waren.

LGBTI-Arbeitskräfte sind häufiger in Sektoren und Berufen beschäftigt, in denen sie erwarten, sich sicherer zu fühlen und weniger Intoleranz und Diskriminierung zu erfahren, entsprechend der sogenannten „vorurteilsbasierten Segregation“. Einige Studien (zum Beispiel Meyer^[8]; Tilcsik et al.^[9]) haben ergeben, dass die Notwendigkeit, ihre sexuelle Orientierung oder Genderidentität zu verbergen, ein wichtiger Faktor bei der Berufswahl von LGBTI-Arbeitskräften ist, da sie möglicherweise Berufe meiden, in denen das Verbergen schwierig ist und die



Das Verschweigen der sexuellen Orientierung und der Genderidentität am Arbeitsplatz als Schutzstrategie ist ebenfalls häufig und wird mit erhöhtem Stress und Ängsten in Verbindung gebracht.“

Offenlegung ihrer Sexualität eine potenziell hohe Strafe nach sich ziehen würde. Der öffentliche Sektor gilt als einer der sichersten Sektoren – große und multinationale Unternehmen fördern zunehmend Vielfalt, Inklusion und Antidiskriminierungspraktiken und ziehen daher mit größerer Wahrscheinlichkeit LGBTI-Arbeitskräfte an.

Prävention von Risiken

Die Forschungsergebnisse zeigten eine erhöhte Exposition gegenüber psychosozialen und organisatorischen Risiken am Arbeitsplatz, schlechte Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Probleme bei allen drei untersuchten Gruppen von Arbeitskräften. Auf Grundlage dieser Forschungsergebnisse wurde im Rahmen der Studie eine Reihe von Beispielen für Initiativen und Praktiken ermittelt und für eine eingehende Analyse ausgewählt. Dabei handelte es sich um Beispiele, die auf Unternehmensebene zur Vermeidung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in einer vielfältigen Erwerbsbevölkerung durchgeführt wurden.

Die Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes für alle Arbeitskräfte ist gemäß der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit^[10] gesetzlich verankert. Demnach sind Unternehmen verpflichtet, Risikobewertungen durchzuführen. Es wird ein besonderes Augenmerk auf den „Faktor ‚Mensch‘ bei der Arbeit“ gelegt und

es muss eine Gefahrenevaluierung auch „hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen“^[11] durchgeführt werden.

Die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsfragen bei der Risikobewertung^[12] ist der Schlüssel zu gesunden und produktiven Arbeitsplätzen. Die Arbeit, ihre Organisation und die verwendete Ausrüstung müssen so gestaltet sein, dass sie den Merkmalen und Bedürfnissen der Arbeitskräfte bei der Arbeit entsprechen – und nicht andersherum.^[13]

Beispiele für Initiativen und Unternehmenspraktiken zur Vermeidung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei LGBTI-Arbeitskräften sind REDI^[14] (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI), das Business-Netzwerk für Vielfalt und Inklusion von LGBTI-Personen in Spanien, und der Leitfaden zur Unterstützung von Transgender am Arbeitsplatz (Transgender Workplace Support Guide) in Schottland.

REDI ist ein gemeinnütziger Netzwerkverband, zu dessen Mitgliedern einige der größten spanischen Unternehmen und multinationalen Konzerne mit Sitz in Spanien gehören. REDI hat eine Reihe von Aktivitäten entwickelt, um ein inklusives und respektvolles Umfeld in Organisationen zu fördern und dabei zu helfen, soziokulturelle Vorurteile und diskriminierende Praktiken zu beseitigen, die die berufliche Entwicklung und Leistung von LGBTI-Arbeitskräften behindern, und ein sicheres Arbeitsumfeld mit geringeren psychosozialen Risiken zu schaffen.

Der Leitfaden zur Unterstützung von Transgender am Arbeitsplatz^[15] wurde vom NHS Lothian Health Promotion Service und der Organisation LGBT Health and Wellbeing entwickelt und profitierte von den Beiträgen anderer regionaler Akteure, darunter Midlothian und East Lothian Councils, der Organisation Healthy Working Lives und dem Royal Edinburgh Hospital. Der Leitfaden enthält Informationen über Genderfragen und entsprechende Definitionen und nennt die wichtigsten Rechtsvorschriften und Beispiele für Maßnahmen, die für transsexuelle Angestellte und Personen im Management beziehungsweise Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von transsexuellen Angestellten relevant sind, um ein für Transsexuelle inklusives und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Beispiele für Initiativen und Praktiken zur Vorbeugung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bei Frauen sind das Toolkit für die Integration der Genderperspektive bei der Arbeit im Baskenland in Spanien und das Zentrum für arbeitende Frauen in Schweden.

Das Toolkit „Guidelines for the integration of the gender perspective in the prevention of occupational risks“^[16] (Leitlinien für die Integration der Genderperspektive in die Prävention berufsbedingter Risiken) wurde 2017 von Osalan, dem baskischen Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, und dem baskischen Fraueninstitut Emakunde mit dem Ziel entwickelt, alle Arbeitskräfte, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Fachleute von Präventionsdiensten für die geschlechtlichen

(biologischen) und genderspezifischen (kulturellen) Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu sensibilisieren, damit diese bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention berufsbedingter Risiken berücksichtigt werden können.

Die schwedische Initiative Zentrum für arbeitende Frauen^[17] wurde 2011 von der Schwedischen Behörde für das Arbeitsumfeld (SWEA), einer öffentlichen Einrichtung der schwedischen Regierung, ins Leben gerufen. Offiziell endete die Initiative 2014, aber eine große Anzahl der Aktivitäten wurde in die tägliche Arbeit der SWEA integriert. Die Initiative umfasste Untersuchungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Frauen, neue Wege zur

Durchführung von Arbeitsinspektionen und eine Reihe von verschiedenen Instrumenten für Arbeitsplätze. Insbesondere wurden mehrere Instrumente entwickelt, die sowohl Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern dabei helfen sollen, die verschiedenen spezifischen arbeitsbezogenen Risiken, denen Frauen in ihrem Arbeitsleben ausgesetzt sind, besser zu erkennen und zu bewerten.

Das von der Gesundheitsbehörde in Brescia in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in der italienischen Region Lombardei^[18] entwickelte Toolkit ist ein gutes Beispiel für eine Initiative zur Vermeidung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

von Wanderarbeitskräften ist. Die Initiative „Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi“ (Bewertung der Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz für Wanderarbeitskräfte) wurde 2009 ins Leben gerufen, um Unternehmen dabei zu unterstützen, Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit Wanderarbeitskräften aus Nicht-EU-Ländern in ihren Risikobewertungsprozess einzubeziehen und spezifische Aktivitäten zu fördern. Im Rahmen der Initiative wurde das Toolkit entwickelt, um die persönlichen, sozialen und arbeitsbezogenen Risikofaktoren zu bewerten, die zu einer erhöhten Gefährdung von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsplatz beitragen. ➔

Fußnoten

[1] Die Forschungsergebnisse werden in folgendem Bericht vorgestellt: EU-OSHA, 2020. Eine vielfältige Erwerbsbevölkerung und Muskel-Skelett-Erkrankungen: Überblick über Fakten und Zahlen sowie Fallbeispiele, <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and> (abgerufen am 08.03.2022).

[2] Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen ist eine länderübergreifende, wiederholte Erhebung, die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen seit 1990 alle fünf Jahre durchgeführt wird. Weitere Informationen zur Erhebung und zum Datenexplorer finden sich unter www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs (abgerufen am 08.03.2022).

[3] Informationen und Daten aus der EU-LGBTI-Umfrage finden sich unter <https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii>. (nicht öffentlich einsehbar. Abgerufen am 08.03.2022).

[4] Moyce, S. C.; Schenker, M.: Migrant workers and their occupational health and safety. In: Annual Review of Public Health, Vol. 39, 2018, S. 351–365, www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714 (abgerufen am 08.03.2022).

[5] Sterud, T.; Tynes, T.; Mehlum, I. S.; Veiersted, K. B.; Bergbom, B.; Airila, A.; Johansson, B.; Brendler-Lindqvist, M.; Hviid, K.; Flyvholm, M. A.: A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada, BMC Public Health, Vol. 18, 2018, 770.

[6] Eurofound: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitskräften, 2007, www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers (abgerufen am 08.03.2022).

[7] Hargreaves, S.; Rustage, K.; Nellums, L. B.; McAlpine, A.; Pocock, N.; Devakumar, D.; Aldridge, R. W.; Abubakar, I.; Kristensen, K. L.; Himmls, J. W.; Friedland, J. S.; Zimmerman, C.: Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis. Lancet Global Health, Vol. 7, 2019, e872-82, [www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2214-109X\(2019\)2930204-9](http://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2214-109X(2019)2930204-9) (abgerufen am 08.03.2022).

[8] Meyer, I. H.: Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 2013, S. 3–26, www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932/ (abgerufen am 08.03.2022).

[9] Tilcsik A.; Anteby, M.; Knight, C.R.: Concealable stigma and occupational segregation: towards a theory of gay and lesbian occupations. Administrative Science Quarterly, Vol. 60, Ausgabe 3, 2015, S. 446–481

[10] <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (abgerufen am 08.03.2022)

[11] <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87> (abgerufen am 08.03.2022)

[12] <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment> (abgerufen am 08.03.2022)

[13] Risikobewertung unter Berücksichtigung der Vielfalt, Leitfaden EMEX – SLIC. Sprachversionen abrufbar unter https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC (abgerufen am 08.03.2022).

[14] www.redi-lgbti.org (abgerufen am 08.03.2022)

[15] NHS Lothian Health Promotion Service und LGBT Health and Wellbeing, 2016. Leitfaden zur Unterstützung von Transgender am Arbeitsplatz, www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf (abgerufen am 08.03.2022).

[16] www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf (abgerufen am 08.03.2022)

[17] www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbets-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/ (abgerufen am 08.03.2022)

[18] www.cisl.brescia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf (abgerufen am 08.03.2022)

„Der Arbeitsmarkt ist und bleibt einer der wichtigsten Schlüssel zu mehr Inklusion“

Key Facts

- Viele Unternehmen glauben immer noch, Menschen mit Behinderungen seien Fachkräfte zweiter Klasse
- Aufgrund des Teilhabestärkungsgesetzes werden ab diesem Jahr flächendeckend Ansprechstellen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eingerichtet
- Auch Menschen mit Behinderungen profitieren vom Homeoffice, wichtig ist nur, dass die technische Ausstattung zu Hause barrierefrei ist

Autor

➔ **Jürgen Dusel**

Während der Pandemie haben sich die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert. Ein Gespräch über Barrieren mit Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen.

Herr Dusel, nach Angaben der Aktion Mensch liegt das Niveau der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt auf dem Stand von 2016. Vor Corona hatte sich die Lage verbessert, aber in der Pandemie wurden die erreichten Fortschritte wieder verloren. Was sind für Menschen mit Behinderungen die größten Barrieren bei der Arbeitssuche?

Dusel: Schon vor der Pandemie konnten sich viele Menschen mit Behinderungen nicht als selbstständige Kundinnen und Kunden auf dem Arbeitsmarkt bewegen

und waren struktureller Benachteiligung ausgesetzt. Das zeigen eindeutig die Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen. Diese Entwicklung hat sich in der Pandemie leider noch verstärkt.

Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderungen systematisch weniger von Aufschwüngen am Arbeitsmarkt profitieren, sie werden häufig erst ganz zum Schluss eingestellt. Deswegen sinken die Arbeitslosenzahlen nicht so schnell wie bei Menschen ohne Behinderungen. Die Folge ist auch eine größere Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit, besonders im Alter von über 50 Jahren.

Die größte Barriere ist aus meiner Sicht immer noch, dass viele Unternehmen glauben, Menschen mit Behinderungen seien Fachkräfte zweiter Klasse. Das ist absolut nicht zutreffend. Hinzu kommen noch allgemeine, alltägliche Probleme mit der Barrierefreiheit, die die Arbeitssuche erschweren: nicht barrierefreie Internetseiten zum Beispiel, fehlende Informationen in Gebärdensprache oder auch in Einfacher Sprache. Fehlende bauliche Barrierefreiheit an vielen Orten im öffentlichen Raum und natürlich in den Unternehmen.

Welche Schritte müssten unternommen werden, um die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern?

Dusel: Wir brauchen vermehrte Anstrengungen auf dem Arbeitsmarkt, damit Menschen mit Behinderungen die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Insbesondere die Langzeitarbeitslosen müssen wir in den Blick nehmen.

Gut ist, dass durch das Teilhabestärkungsgesetz ab diesem Jahr flächendeckend Ansprechstellen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eingerichtet werden. Denn oftmals ist es ja kein böser Wille, der Unternehmen von Einstellungen abhält. Sie brauchen Fachkräfte und suchen diese händeringend. Herauszufinden, welche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten es gibt, wenn ich einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit Behinderung einstellen möchte, ist aber nicht immer leicht. Da braucht es transparente und verlässliche Strukturen. Wir werden sehen, wie sich diese neuen Stellen dann in der Praxis bewähren.

Außerdem muss aber für diejenigen beschäftigungspflichtigen Unternehmen, die wirklich keinen einzigen Menschen mit

Foto: Behindertenbeauftragter/Henning Schacht



Jürgen Dusel ist überzeugt: Es gibt keinen Arbeitsplatz, der nicht von einem Menschen mit Behinderung gut besetzt werden kann.



Im schlimmsten Fall kann Homeoffice für Menschen mit Behinderungen dazu führen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vielleicht gar nicht mehr die Notwendigkeit sehen, Arbeitsplätze vor Ort barrierefrei zu gestalten.“

Jürgen Dusel

Behinderung einstellen, die Ausgleichsabgabe erhöht und eine vierte Stufe eingeführt werden. Ich bin der festen Überzeugung: Es gibt keinen einzigen Arbeitsplatz, der nicht von einem Menschen mit Behinderung gut besetzt werden kann, wenn sie oder er die richtige Unterstützung hat.

Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie haben Menschen mit Behinderungen oft besonders hart getroffen. Was waren die größten Probleme? Warum ist das Homeoffice offenbar keine Unterstützung?

Dusel: Das ist so pauschal nicht ganz richtig. Das Homeoffice kann eine große Unterstützung sein, gerade wenn man daran denkt, dass mühsame Arbeitswege in häufig nicht barrierefreien öffentlichen Verkehrsmitteln wegfallen. Oder denken wir an vulnerable Gruppen, für die der Weg zur Arbeit immer das Risiko einer Ansteckung birgt.

Genau wie alle anderen profitieren auch Menschen mit Behinderungen vom Homeoffice. Wichtig ist nur, dass die technische Ausstattung zu Hause dann genauso barrierefrei ist. Oder Programme und Anwendungen: Zu Beginn der Pandemie gab es beispielsweise Probleme mit Videokonferenz-Tools, die für Gehörlose faktisch nicht nutzbar waren.

Ein Problem kann Homeoffice werden, wenn dadurch mehr soziale Isolation ent-

steht. Die häufigsten sozialen Kontakte finden nun mal meistens am Arbeitsplatz statt. Im schlimmsten Fall kann Homeoffice für Menschen mit Behinderungen dazu führen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vielleicht gar nicht mehr die Notwendigkeit sehen, Arbeitsplätze vor Ort barrierefrei zu gestalten. Das wäre natürlich eine völlig falsche Entwicklung. Oder denken wir an die Menschen in den Werkstätten für behinderte Menschen, die in den meisten Fällen nicht einfach in das Homeoffice wechseln können.

Wie bei allen anderen Beschäftigten gilt: Homeoffice soll eine Möglichkeit sein, gute Arbeit zu leisten und dennoch Privates mit Beruflichem gut zu vereinbaren. Das „Wie“ und „Ob“ dürfen nicht an den Beschäftigten vorbei entschieden werden. Gleichzeitig braucht es die entsprechende Ausstattung und wir müssen von Beginn an schon in der Schule dafür sorgen, dass Menschen die Befähigung erhalten, mit digitaler Hard- und Software umzugehen.

Seit dem 1. Januar 2022 ist das Teilhabestärkungsgesetz in Kraft. Welche Verbesserungen ergeben sich daraus für Menschen mit Behinderungen?

Dusel: Einige Regelungen des Teilhabestärkungsgesetzes sind auch schon zum 1. Juli 2021 in Kraft getreten. Ein paar der Neuregelungen sind: Das Behindertengleichstellungsgesetz wird um Neuregelungen zu Assistenzhunden erweitert, das Budget für

Ausbildung wird auf den Arbeitsbereich der Werkstätten ausgeweitet und die Ausbildungsvergütung in voller Höhe übernommen. Außerdem soll es eine bessere Betreuung von Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in Jobcentern geben.

Sie haben bereits eine Legislaturperiode als Beauftragter hinter sich, die zweite hat gerade begonnen. Welche Themen stehen in den kommenden Jahren für Sie ganz oben auf der Agenda?

Dusel: Ich möchte mich insbesondere mit den Themen barrierefreie Mobilität und barrierefreies Bauen auseinandersetzen. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt wird der gesamte Themenkomplex barrierefreies Gesundheitssystem sein. Eine Herzensangelegenheit ist mir die Situation der Familien, in denen chronisch kranke und schwerstbehinderte Kinder leben – für diese Familien braucht es deutliche Verbesserungen, die den Lebensalltag erleichtern. Annehmen möchte ich mich auch des Themas Gewaltschutz, insbesondere in den Einrichtungen der Behindertenhilfe. Und last, but not least, das Thema Arbeitsmarkt. Denn der Arbeitsmarkt ist und bleibt einer der wichtigsten Schlüssel zu mehr Inklusion. ➔

Das Interview führte Elke Biesel

Geschlechtergerechtigkeit im Feuerwehrwesen – Einfluss von Feuerwehrbekleidung

Key Facts

- Frauen sind mit der Feuerwehrsutzbekleidung unzufriedener als Männer
- Das trifft besonders auf Feuerwehrhosen und -jacken zu, die nach der Herstellungs- und Prüfungsbeschreibung Unisex sein sollen
- Trageversuche von Feuerwehrkleidung nach DGUV Information zur persönlichen Schutzkleidung können helfen, die Zufriedenheit zu erhöhen

Autoren und Autorin

- Carsten Schiffer
- Rahel Krause
- Justin Kühn
- Prof. Prof. Dr. Thomas Gries

Feuerwehrangehörige setzen sich bei ihrer Arbeit teils erheblichen Gefahren aus. Hierbei schützt sie gut passende Feuerwehrbekleidung. Infolge schlecht sitzender Feuerwehrbekleidung kann das Wohlbefinden der Feuerwehrangehörigen sinken und die Unfallgefahr steigen. Insbesondere Feuerwehrfrauen klagen über die schlechte Passform von Feuerwehrbekleidung.

Je größer die Zufriedenheit mit der Arbeitsaustattung ist, desto eher identifizieren sich die Feuerwehrangehörigen mit ihrem Arbeitsmittel und desto sachgerechter wird es eingesetzt.^[1] Darüber hinaus ist – insbesondere bei den Freiwilligen Feuerwehren im Ehrenamt – die Zufriedenheit mit den Arbeitsmitteln wichtig, da sie einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit im Feuerwehrdienst hat und damit auch Einfluss auf die Bereitschaft zum Engagement.^{[2][3]}

Datenerhebung

Das Institut für Textiltechnik der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH Aachen) hat von August bis Oktober 2021 eine Befragung der Nutzerinnen und Nutzer zum Thema Feuerwehrbekleidung durchgeführt^[4] und ausgewertet.^[5] Teilgenommen haben 1.734 Feuerwehrangehörige von Freiwilligen Feuerwehren, Berufsfeuerwehren, Werkfeuerwehren und Betriebsfeuerwehren. 1.223 Einzeldatensätze sind vollständig. 92 Prozent (1.364) der Befragten sind männlich, sieben Prozent (109) sind weiblich. Die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Probanden und Probandinnen

ist repräsentativ für die deutschen Feuerwehren.^{[6][7]}

Die Antworten der Männer werden im Folgenden nicht gesondert dargestellt, da sie aufgrund des hohen Anteils unter den Befragten das Antwortverhalten dominieren.

Ergebnisse der Befragung

Zentraler Gegenstand der Befragung ist die Zufriedenheit mit der Feuerwehrbekleidung im Feuerwehralltag (siehe Abbildung 1). Aus der Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit der Feuerwehrbekleidung ergibt sich bereits eine Tendenz zu geschlechtsabhängigen Antworten. Bei der differenzierten Betrachtung einzelner Bekleidungsgegenstände werden teils erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich.

Frauen sind mit ihrer Bekleidung weniger zufrieden als ihre Kameraden (siehe Abbildung 1). Die Differenz in der Zufriedenheit mit der Feuerwehrbekleidung ist dort am geringsten, wo Bekleidungs-elemente gut einstellbar sind (zum Beispiel Feuerwehrhelm) oder bereits heute in verschiedenen Größen und Schnitten

angeboten werden (zum Beispiel Flamm-schutzhandschuhe).

Ab 25 Prozent verbrannter oder verbrüh-ter Körperoberfläche dritten Grades ist in jedem Falle von Lebensgefahr auszu-gehen. Feuerwehrhose (54 Prozent) und -jacke (37 Prozent) schützen die größte Körperfläche.^[8] Daher ist eine gut sitzende Feuerwehrbekleidung an diesen Stellen besonders wichtig. Wenn Feuerwehr-leute gerade bei diesen Ausrüstungsteilen über einen schlechten Sitz klagen^[9], dann kann davon ausgegangen werden, dass ein höheres Unfallrisiko aufgrund mangelnder Passform der Schutzkleidung besteht.^[10]

Trageversuche

Die DGUV gibt mit den DGUV Informa-tionen 205-014^[11] und 205-020^[12] Handreichun-gen heraus, mit deren Hilfe Feuerwehren Kleidung auswählen können, die sowohl den Trägerinnen und Trägern gut passt als auch mit der restlichen Ausrüstung der Feu-erwehren abgestimmt ist. Werden bei den Feuerwehren entsprechende Trageversuche durchgeführt, dann sind die Nutzerinnen und Nutzer deutlich zufriedener mit der dar-aufhin beschafften Feuerwehrbekleidung

”

Frauen finden bei der Feuerwehrbekleidung schlechtere Bedingungen vor als Männer. Das körperliche Wohlbefinden von Frauen ist stärker gefährdet als bei ihren Kameraden.“

(siehe Abbildung 2). Die Zufriedenheit mit der beschafften Feuerwehrbekleidung ist am größten, wenn alle interessierten Feuerwehrangehörigen an den Trageversuchen teilgenommen haben. Ebenfalls hoch ist die Zufriedenheit, wenn eine repräsentative Auswahl der Feuerwehrangehörigen an den Trageversuchen teilgenommen hat.^[12] Nach DGUV Information 205-014 sollen mindestens drei Personen an den Trageversuchen teilnehmen, die gemeinsam folgende Kriterien abdecken:^[13]

- unterschiedliches Geschlecht
- unterschiedliche Körpermaße und BMI

- verschiedene Altersgruppen
- mindestens eine Person, die eine Brille trägt

Fazit und Forderungen

Frauen finden bei der Feuerwehrbekleidung schlechtere Bedingungen vor als Männer. Das körperliche Wohlbefinden von Frauen ist stärker gefährdet als bei ihren Kameraden. Bei gleicher Eignung und vergleichbaren fachlichen Leistungen von Feuerwehrangehörigen sollte nicht die technische Ausstattung für die erfolgreiche und risikoarme Teilnahme am Feuerwehralltag ausschlaggebend

sein.^{[14][15]} Damit Vielfalt bei den Feuerwehren erfolgreich gelebt werden kann, ist es erforderlich, Feuerwehrfrauen mit Feuerwehrbekleidung auszustatten, in der sie gleiche Leistungen wie ihre Kameraden zeigen können, sich wohlfühlen und nicht gefährdet werden.

Um Frauen mit Bekleidung auszustatten, die ihren Bedürfnissen gerecht wird, sollten die Feuerwehren bei der Beschaffung oder Ergänzung von Bekleidung Trageversuche in Anlehnung an die DGUV Informationen 205-014^[16] und 205-020^[17] durchführen. Infolgedessen wird erwartet, dass die Hersteller von Feuerwehr-

Quelle: Schiffer et. al. 2021 / Grafik: kleonstudio.com

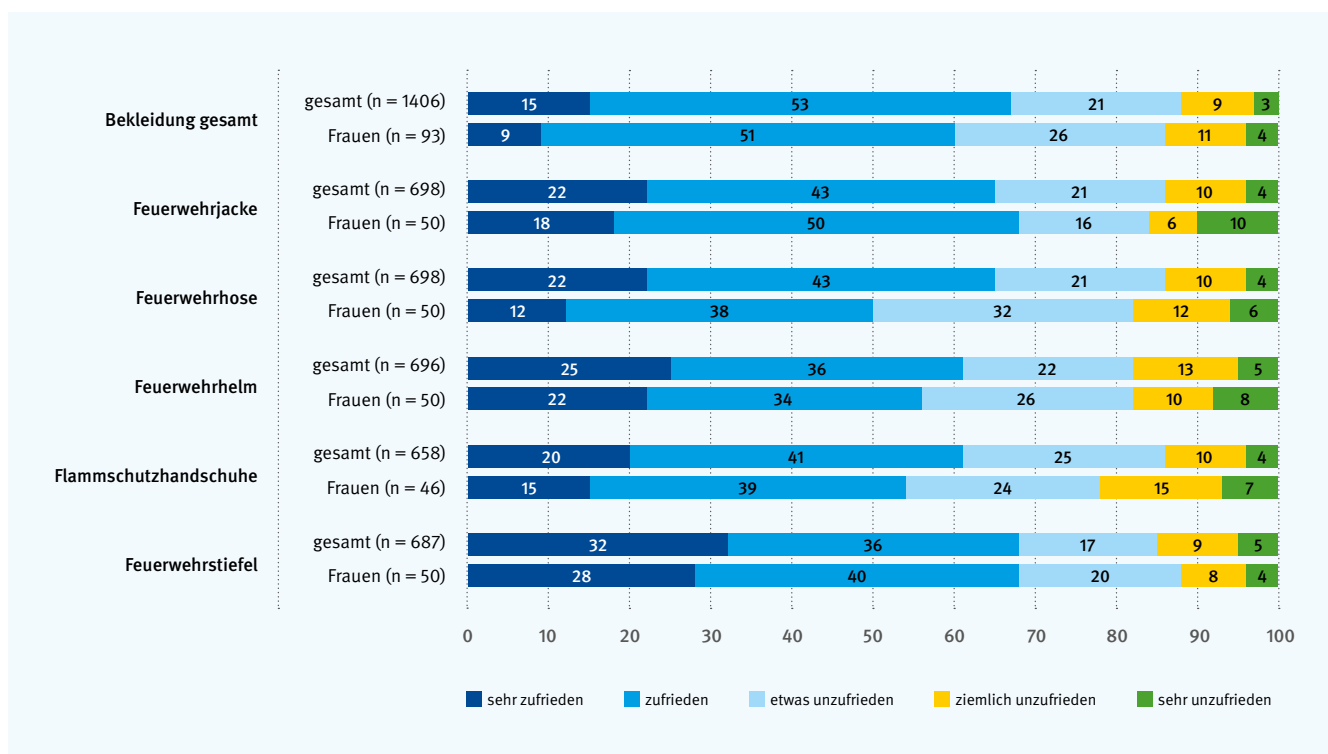


Abbildung 1: Zufriedenheit [%] mit Feuerwehrbekleidung und ausgewählten Bekleidungsselementen

bekleidung auf eine höhere Nachfrage nach geschlechtsspezifischer Feuerwehrbekleidung mit einer Ausweitung der Produktpalette reagieren. Falls die Empfehlungen zu Trageversuchen in den einzelnen Feuerwehren nicht bekannt sind, sollten die Führungskräfte der Feuerwehren im Rahmen der Aus- und Weiterbildung darauf hingewiesen werden.

Die Innenministerkonferenz kann hierbei zusätzlich unterstützen. Mindestanforderungen an die technische Ausgestaltung und die Schnittmuster von Feuerwehrbekleidung werden bundeseinheitlich in der „Herstellungs- und Prüfungsbeschreibung für eine universelle Feuerwehrschutzkleidung“ (HuPF)^[18] festgelegt. Statt der direkten Festlegung von Damenmaßen werden dort

lediglich Korrespondenztabelle vorgelegt. Der unterschiedliche Körperbau von Frauen und Männern wird jedoch nicht berücksichtigt. Durch eine entsprechende Anpassung der HuPF hat der Gesetzgeber Einfluss auf eine Verbesserung der Ausrüstungsqualität der Feuerwehrfrauen. Dies könnte sich auch positiv auf die Erhöhung des Frauenanteils im Feuerwehrwesen auswirken.

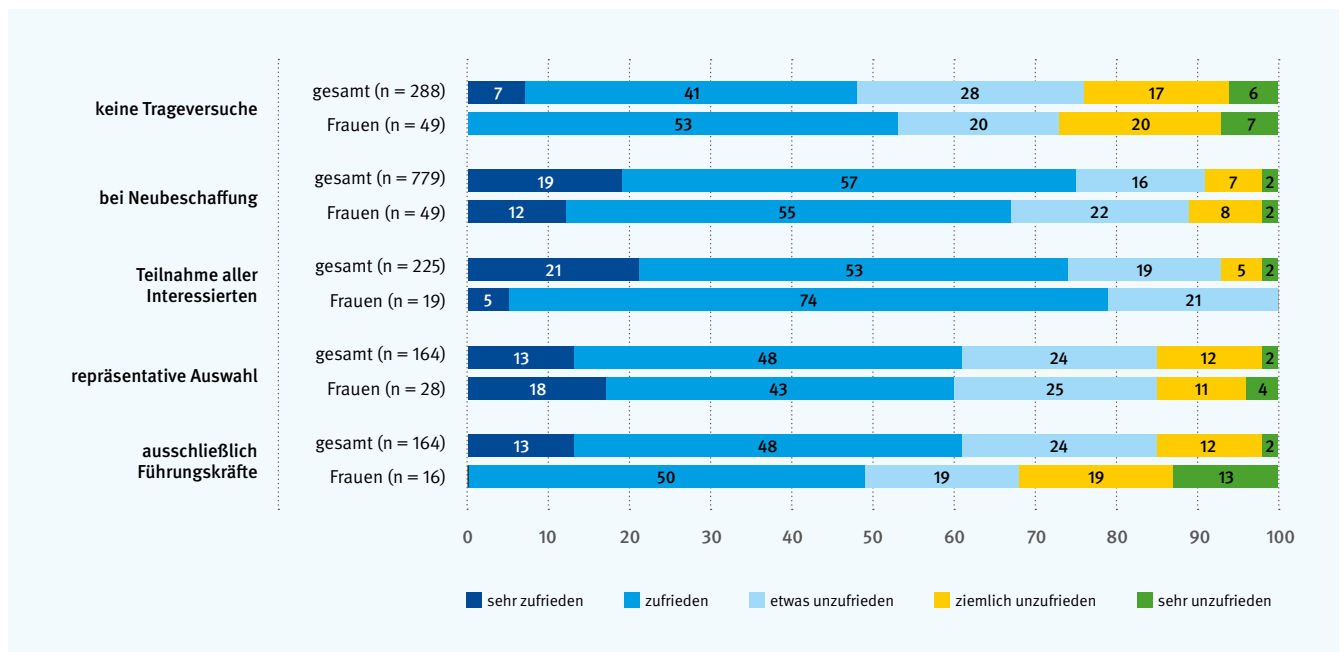


Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Feuerwehrbekleidung [%] in Abhängigkeit von Trageversuchen vor der Beschaffung

Fußnoten

[1] DIN EN ISO 9241-210:2020-03 Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 210: Menschzentrierte Gestaltung interaktiver Systeme, Beuth Verlag, Berlin 2020, <https://doi.org/10.31030/3104744> (abgerufen am 03.03.2022).

[2] Schlick, C.; Bruder, R.; Luczak, H.: Arbeitswissenschaft, 4. Aufl., Springer Vieweg, Berlin 2018, <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56037-2> (abgerufen am 03.03.2022).

[3] Hollstein, B.: Ehrenamt verstehen – Eine handlungstheoretische Analyse, Campus Verlag, Frankfurt/M. 2015.

[4] Schiffer, C.; Kühn, J.; Krause, R.; Gries, T.; Veit, D.: Nutzerbefragung Feuerwehrbekleidung, 2021, <https://doi.org/10.18154/RWTH-2021-11526> (abgerufen am 03.03.2022).

[5] Schiffer, C.; Kühn, J.; Krause, R.; Gries, T.; Veit, D.: Beitrag zur nutzerzentrierten Weiterentwicklung von Feuerwehrbekleidung: Empirische Analyse von Marktbedürfnissen,

2. Aufl., 2022, <https://doi.org/10.18154/RWTH-2022-01052> (abgerufen am 03.03.2022).

[6] Freiwillige Feuerwehren 2018: Männer 90,19 %, Frauen 93,87 %; Berufsfeuerwehren 2018: Männer 98,28 %, Frauen 1,72 %.

[7] Oestreicher, S.: Feuerwehrjahrbuch 2020, hrsg. vom Deutschen Feuerwehrverband, Berlin 2021.

[8] Helfen, T.: BASICS Notfall- und Rettungsmedizin, 4. Aufl., Urban & Fischer Verlag, München 2020.

[9] Schiffer, C.; Kühn, J.; Krause, R.; Gries, T.; Veit, D.: Beitrag zur nutzerzentrierten Weiterentwicklung von Feuerwehrbekleidung: Empirische Analyse von Marktbedürfnissen, 2. Auflage, 2022, <https://doi.org/10.18154/RWTH-2022-01052> (abgerufen am 13.03.2022).

[10] DIN EN 469:2020-12 Schutzkleidung für die Feuerwehr – Leistungsanforderungen für Schutzkleidung für Tätigkeiten der Feuerwehr, Beuth Verlag, Berlin 2020, <https://doi.org/10.31030/3147021> (abgerufen am 03.03.2022).

[11] DGV: DGV Information 205-014 Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung für Einsätze bei der Feuerwehr, Berlin 2016.

[12] DGV: DGV Information 205-020 Feuerwehrschutzkleidung – Tipps für Beschaffer und Benutzer, Berlin 2012.

[13] DIN EN ISO 9241-210:2020-03 Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 210: Menschzentrierte Gestaltung interaktiver Systeme, Beuth Verlag, Berlin 2020, <https://doi.org/10.31030/3104744> (abgerufen am 03.03.2022).

[14] Art. 33 II GG

[15] § 8 I AGG

[16] DGV: DGV Information 205-014 Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung für Einsätze bei der Feuerwehr, Berlin 2016.

[17] DGV: DGV Information 205-020 Feuerwehrschutzkleidung – Tipps für Beschaffer und Benutzer, Berlin 2012.

[18] <https://innen.hessen.de/Sicherheit/Feuerwehr/Infothek-Bereich-Feuerwehr> (abgerufen am 23.01.2022).

Neues Standardwerk für Arbeitsmedizin

Key Facts

- Die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ lösen die sechste Auflage der seit mehr als 50 Jahren bestehenden „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ ab
- Die DGUV Empfehlungen stellen einen sozialpartnerschaftlich und wissenschaftlich getragenen Konsens dar und präsentieren den allgemein anerkannten Stand der Arbeitsmedizin
- Die DGUV Empfehlungen sind aktualisiert und neu gegliedert unter Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen

Autorin und Autoren

- Dr. Florian Struwe
- Dr. Jörg Hedtmann
- Martina Nethen-Samimy
- Dr. Ulrich Pällmann

Die neuen DGUV Empfehlungen unterstützen die Intention des Verordnungsgebers, der die arbeitsmedizinische Vorsorge neu ausgerichtet hat. Sie bieten den Betriebsärzten und Betriebsärztinnen wichtige ergänzende Informationen zu den in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge beschriebenen Vorsorgeanlässen.

Neuausrichtung

Die vom Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen Unfallversicherung (AAMED-GUV) erarbeitete erste Auflage der neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ löst die sechste Auflage der seit mehr als 50 Jahren bekannten „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ ab. Sie wurden inhaltlich neu strukturiert, aktualisiert und um neue DGUV Empfehlungen ergänzt. Hauptzielgruppe sind wie bisher Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, die damit weiterhin bei der inhaltlichen Gestaltung von arbeitsmedizinischen Beratungen und Untersuchungen unterstützt werden sollen.

Der Empfehlungscharakter wird im neuen Titel besonders betont. Bei den DGUV Empfehlungen wird zukünftig auf Nummerierungen verzichtet und lediglich die Bezeichnung genannt (zum Beispiel aus dem DGUV Grundsatz G 20 „Lärm“ wird die DGUV Empfehlung „Lärm“).

Paradigmenwechsel in der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Spätestens mit der Novellierung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) im vergangenen Jahrzehnt hat sich ein fachpolitischer Paradigmenwechsel durchgesetzt. Die individuellen Rechte und Pflichten der Versicherten stehen bei allen Maßnahmen des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin im Vordergrund. Die meisten DGUV Empfehlungen beschäftigen sich mit arbeitsmedizinischer Vorsorge und knüpfen an die ArbMedVV als Rechtsgrundlage an. Die Beratung der Versicherten hat in den einzelnen Empfehlungen deutlich an Gewicht gewonnen und gehört verpflichtend zur Durchführung der Vorsorge. Dem trägt auch der um das Wort „Beratungen“ erweiterte Titel Rechnung.

Die neuen Empfehlungen unterstützen die Intention des Verordnungsgebers, der die arbeitsmedizinische Vorsorge neu ausgerichtet hat. Sie bieten den Betriebsärzten

und Betriebsärztinnen wichtige ergänzende Informationen zu den in der ArbMedVV beschriebenen Vorsorgeanlässen, unter Berücksichtigung der vom staatlichen Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) veröffentlichten Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) und Arbeitsmedizinischen Empfehlungen (AME).

Die DGUV Empfehlungen orientieren sich dabei an der Grobgliederung des Anhangs der ArbMedVV und behandeln zunächst „Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“, danach „Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“, dann „Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen“ und schließlich „sonstige Tätigkeiten“.

Vorsorge und Eignung

Die ArbMedVV fordert grundsätzlich eine Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen. Beide sollen nicht zusammen durchgeführt wer-



Die Empfehlungen geben Hinweise im Sinne von ‚Best Practices‘ und lassen den Betriebsärzten und Betriebsärztinnen den im Einzelfall erforderlichen Spielraum, die Beratungen und Untersuchungen so zu gestalten, wie es aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten geboten erscheint.“

den, sofern nicht betriebliche Gründe dies erfordern.

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der frühzeitigen Erkennung und Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten. Eignungsbeurteilungen dienen dagegen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihnen ausgeübt werden können.

Auf den oben dargestellten Paradigmenwechsel und die strikte Trennung zwischen Vorsorge und Eignung soll auch durch die Trennung des Werkes in zwei Teile deutlich hingewiesen werden.

Gliederung der Publikation

Der erste Teil der „DGV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ ist umfangreicher und behandelt Fragen der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Der zweite Teil der DGV Empfehlungen zielt beim Vorliegen von entsprechenden Rechtsgrundlagen auf Eignungsbeurteilungen ab. Hierzu gehören die DGV Empfehlungen „Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre“, „Arbeiten mit Absturzgefahr“ sowie „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“. Die DGV Empfehlung

„Atmenschutzgeräte“ erscheint in unterschiedlicher Ausrichtung sowohl im ersten als auch im zweiten Teil des Buches. Die DGV Empfehlung „Überdruck“ wurde in eine DGV Empfehlung „Taucherarbeiten“ (erster Teil) und eine auf der Verordnung über Arbeiten in Druckluft (DruckLV) basierenden Empfehlung „Überdruck (Arbeiten in Druckluft und Taucherarbeiten)“ (zweiter Teil) überarbeitet.

Neu entwickelt wurde die DGV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“, die sich im ersten Teil wiederfindet. Entfallen ist der bisherige DGV Grundsatz G 22 „Säureschäden der Zähne“.

Alle Empfehlungen enthalten ein Diagramm, das die Abläufe bei der Durchführung von arbeitsmedizinischer Vorsorge beziehungsweise im Einzelfall auch von Eignungsbeurteilungen darstellt.

Entstehung, Rechtscharakter und Bedeutung

Die hier vorliegenden Empfehlungen wurden im AAMED-GUV in interdisziplinären Teams aus Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft, Fachleuten diverser medizinischer und auch technischer Sachgebiete sowie Sachverständigen der Unfallversicherungsträger erarbeitet. Von großer Bedeutung ist, dass die Empfehlungen in enger Kooperation mit den Sozialpartnern, Vertretern der Wissenschaft und

arbeitsmedizinischen Fachgesellschaften (z.B. mandatierte Vertreter der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin – DGAUM) gestaltet wurden. Sie stellen insofern auch einen sozialpartnerschaftlich und wissenschaftlich getragenen Konsens dar.

Die Empfehlungen basieren auf dem allgemein anerkannten Stand der Arbeitsmedizin, besitzen jedoch keine Rechtsverbindlichkeit. Sie geben Hinweise im Sinne von „Best Practices“ und lassen den Betriebsärzten und Betriebsärztinnen den im Einzelfall erforderlichen Spielraum, die Beratungen und Untersuchungen so zu gestalten, wie es aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten geboten erscheint.

Die Empfehlungen richten sich nicht nur an die Hauptzielgruppe der Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, sondern auch an andere Akteurinnen und Akteure auf der betrieblichen Ebene.

Um das Verständnis für die Neuausrichtung zu fördern, wurde auch das einleitende erste Kapitel vollständig überarbeitet. Es soll helfen, die Inhalte juristisch korrekt einzuordnen, die Handlungssicherheit der Betriebsärzte und Betriebsärztinnen zu erhöhen und Missverständnisse zu vermeiden.

Die erste Auflage der „DGV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ wird voraussichtlich Mitte 2022 veröffentlicht werden. ➤

In Planung: Unfallversicherung für belgische Plattformbeschäftigte

Autorin

➤ Ilka Wölfe

Foto: Adobe Stock/somartin



Europa steht zusammen: Die Mitgliedstaaten sind sich in fast allen großen Fragen des Ukraine-Kriegs einig und zeigen Geschlossenheit. Auf europäischer Ebene haben der militärische Konflikt und die soziale Absicherung der geflüchteten Menschen in Europa aktuell einen – zu Recht – großen Stellenwert. Nun geht es unter anderem darum, den Menschen schnell und unbürokratisch Zugang zu den europäischen Sozialsystemen zu verschaffen. Über die soziale Sicherung sowie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Europa wurde in den vergangenen Monaten aber auch an anderer Stelle diskutiert.

Die Europäische Kommission (EU-Kommission) hat Ende vergangenen Jahres einen Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt. Wenige Monate später – im Februar dieses Jahres – hat sich die belgische Regierung auf eine umfassende Arbeitsmarktreform geeinigt. Es waren harte Verhandlungen, vor allem das Schicksal der Plattformbeschäftigten hatte die belgische „Vivaldi-Koalition“^[1] lange entzweit, bis schließlich eine Einigung erzielt werden konnte.

Im Zuge dessen möchte das Land nun im vorausseilenden Gehorsam Teile des Richtlinienvorschlags der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit umsetzen. Im Fokus steht eine verbesserte soziale Absicherung für belgische Plattformbeschäftigte. Aber was heißt das genau?

Ein Großteil der Plattformbeschäftigten – wie etwa Essenskuriere Dienste – sind abhängig beschäftigt, werden aber tatsächlich als Selbstständige eingestuft. Dadurch haben sie keinen oder nur eingeschränkten Zugang zum Sozial- und Arbeitsschutz. Der Beschäftigtenstatus spielt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen somit eine große Rolle. Der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission sieht vor, anhand von fünf Kriterien den Status festzustellen. Belgien geht noch einen Schritt weiter und plant, drei zusätzliche Kriterien hinzuzufügen. Wenn drei der acht Kriterien zutreffen, soll nach den Plänen der belgischen Regierung eine abhängige Beschäftigung vermutet werden. Der Plattformanbieter kann Widerspruch einlegen, die Beweislast soll jedoch wie im Vorschlag der EU-Kommission bei der Plattform liegen.

Eine weitere Neuerung, die Belgien vorschlagen möchte: Arbeitsplattformen sollen verpflichtet werden, die Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle zu versichern – und das unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Das war vor allem dem belgischen Wirtschafts- und Arbeitsministerium wichtig. Es hatte daran erinnert, dass Plattformmitarbeitende einem fünfzehnmal höheren Risiko ausgesetzt seien, einen Arbeitsunfall zu erleiden, als eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer.

Die Kosten für den Versicherungsschutz sollen nach den Überlegungen der belgischen Regierung die Plattformen tragen. Zudem dürfen Arbeitsplattformen nicht mehr von selbstständigen Beschäftigten verlangen, exklusiv für nur eine Plattform tätig zu sein.

Bei dem Maßnahmenpaket handelt es sich aktuell noch um eine politische Einigung, die in den nächsten Wochen in einen rechtlichen Text gegossen werden muss. Auch die Sozialpartner werden dazu angehört.

Während Brüssel die Diskussion über den Richtlinienvorschlag mit 27 Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament beginnt, geht Belgien also einen mutigen Schritt voraus und möchte einige Vorschläge der EU-Kommission bereits in die Praxis umsetzen.

Die Europavertretung der Deutschen Sozialversicherung hat eine [Stellungnahme zu dem Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen](#) in der Plattformarbeit veröffentlicht und wird sich auch weiterhin aktiv an der Diskussion auf europäischer Ebene beteiligen. ➤

Fußnote

[1] Die belgische Vivaldi-Koalition besteht aus sieben Parteien. Die Farben dieser Parteien – Grün, Rot, Orange und Blau – prägen die Natur in den vier Jahreszeiten Frühling, Sommer, Herbst und Winter, nach denen der italienische Komponist Antonio Vivaldi sein bekanntestes Werk benannte.

Keine Beitragspflicht von Krankenhausträgern für Medizinstudierende im Praktischen Jahr



LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom
22.04.2021, L 6 U 145/17

Autorin

➤ Prof. Dr. Susanne Peters-Lange

Im praktischen Jahr befindliche Studierende der Humanmedizin stehen nicht im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV in einer abhängigen Beschäftigung zum jeweiligen Ausbildungs Krankenhaus und sind deshalb nicht gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, sondern gemäß § 2 Abs. 8 Buchstabe c) SGB VII bei der für die Universitätsklinik zuständigen Landesunfallkasse versichert.

Die inzwischen rechtskräftige Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt (LSG Sachsen-Anhalt) ist eine erste gerichtliche Grundsatzentscheidung zur Versicherungs- und Beitragspflicht von Studierenden der Humanmedizin im praktischen Jahr (PJ) nach Änderung der Approbationsordnung für Ärzte in § 2 Abs. 2 Satz 5 ÄAppO, wonach seit April 2013 das PJ auch in anderen als den Krankenanstalten der Hochschule durchgeführt werden kann. In Reaktion auf diese Änderung hatte der Ausschuss Rechtsfragen der Geschäftsführerkonferenz der DGUV eine Änderung der „Leitlinie Bildungsmaßnahmen“ dahingehend beschlossen, dass Versicherungsschutz für PJ-Studierende über das Praktikumsunternehmen bestehe. Daraufhin hatte die beklagte Unfallkasse einen Beitragsbescheid für das Jahr 2015 unter Einbeziehung der Studierenden im PJ erteilt, gegen den sich die Klage des Ausbildungs Krankenhauses richtete.

In zweiter Instanz hob das LSG den Beitragsbescheid auf und vertrat die Auffassung, dass die Ausbildung von Studierenden der Humanmedizin im PJ kein Beschäftigungsverhältnis zum jeweiligen Ausbildungs Krankenhaus begründe, sondern als unter der Organisationsgewalt des jeweiligen Universitätsklinikums stehend Teil des Studiums sei. Dies ergebe sich einmal aus der Aufteilung des insgesamt sechsjährigen Medizinstudiums aus einem zwei- und einem dreijährigen Studienabschnitt, der jeweils mit dem ersten und zweiten Teil der ärztlichen Prüfung abgeschlossen werde, als auch dem PJ als drittem Studienabschnitt, der mit dem dritten Teil der ärztlichen Prüfung abschließe (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 2 ÄAppO).

Folgerichtig müsse der oder die Studierende auch während der Ableistung des PJ ordentlich immatrikuliert sein. Mit weitreichender Begründung begegnete das Gericht auch dem Argument der beklagten Unfallkasse, dass die PJ-Studierenden in den betrieblichen Ablauf des Ausbildungs Krankenhauses eingegliedert seien und hinsichtlich Art, Ort und Zeit der ausgeübten Tätigkeiten dem Weisungs- und Direktionsrecht des jeweiligen Krankenhauses beziehungsweise des ausbildenden ärztlichen Personals unter-

lägen. Vielmehr seien Inhalte und Aufgaben der Ausbildung der Studierenden während des PJ durch umfangreiche Vorgaben der jeweiligen Studienordnungen mittels Logbüchern vorgegeben und die Ausbildenden jeweils nur „verlängerter Arm“ der Universitätskliniken.

Der Einsatz der Studierenden während des PJ begründe keine eigenen rechtlichen Beziehungen zwischen den Studierenden und der Ausbildungsstelle, insbesondere kein Arbeitsverhältnis. Eine gegebenenfalls an der Höhe des BAföG-Satzes orientierte Unterstützung sei auch kein Entgelt für erbrachte Arbeit, was sich schon aus dem geringen Stundensatz im Verhältnis zu der in Vollzeit zu leistenden Ausbildungszeit ergebe. Auch ein betriebliches Ausbildungsverhältnis im Sinne der dem Beschäftigungsverhältnis gleichstehenden betrieblichen Berufsbildung nach § 7 Abs. 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) komme nicht in Betracht – anders als während der ein- oder zweistufigen Juristenausbildung sei das PJ als Teil der Hochschulausbildung in diese integriert.

Dass die Sonderregelungen für duale Studiengänge der Einordnung des hier betreffenden Teils der Ausbildung als Teil des Studiums entgegenstünden, ließen die Gesetzesmaterialien, die ausdrücklich auch keine Aussage über die Unfallversicherung treffen wollten, nicht folgern. Eine Wie-Beschäftigung komme wegen des dominierenden Ausbildungsbezugs und des Eigeninteresses der Studierenden an dem erfolgreichen Studienabschluss sowie des fehlenden wirtschaftlichen Nutzens ihrer Tätigkeit ebenso wenig in Betracht.

Die Klarstellung seitens des LSG war erforderlich, nachdem wegen der Änderung der ÄAppO der maßgebliche Versicherungsschutz zunächst unklar war und ebenso wie im Falle der Gesetzesänderung zu dualen Studiengängen neue Zweifelsfragen aufgeworfen hatte. Allerdings ergeben sich neue Rechtsfragen im Hinblick auf den Versicherungsschutz während Famulaturen von Medizinstudierenden, auf die Hochschulen häufig, insbesondere wenn sie in Arztpraxen durchgeführt werden, keinen Einfluss haben. ➤



8.–10. Juni 2022 |
Berlin, Deutschland

Wechsel der BGW- Hauptgeschäftsführung

Jörg Schudmann ist seit dem 1. März 2022 neuer Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Der vormalige stellvertretende Hauptgeschäftsführer tritt die Nachfolge von Prof. Dr. Stephan Brandenburg an. Neue stellvertretende Hauptgeschäftsführerin ist **Claudia Drechsel-Schlund**.

Schudmann ist seit 1991 bei der BGW tätig. In der Bezirksverwaltung Bochum war der Unfallversicherungsexperte nach Stationen als Arbeitsbereichs- und Reha-Leiter ab 1999 Geschäftsführer. 2014 wechselte Schudmann als stellvertretender Hauptgeschäftsführer der BGW nach Hamburg. „Ich werde auch unter den veränderten Rahmenbedingungen der Pandemie unser Streben nach Beitragsstabilität bei der BGW unvermindert fortsetzen, um den Unternehmen Verlässlichkeit zu gewährleisten, wo immer es möglich ist“, verspricht der neue Hauptgeschäftsführer. „Bei den Versicherungsleistungen wird uns wohl das Thema COVID-19 noch lange begleiten. Wir werden weiterhin forschen und wissenschaftliche Erkenntnisse auswerten, um in unserem Reha-Management Betroffenen bestmöglich helfen zu können.“ Ein persönliches Anliegen sei es ihm auch, die Inklusion voranzutreiben, Kooperationen auszubauen und unter anderem durch Sport die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu stärken.

Neue stellvertretende Hauptgeschäftsführerin ist seit dem 1. März 2022 Claudia Drechsel-Schlund. Die Volljuristin kam 1991 als stellvertretende Geschäftsführerin zur BGW-Bezirksverwaltung Würzburg und wurde im Jahr 2000 deren Geschäftsführerin. Im Bereich der Prävention sieht sie den Umgang mit psychischen Belastungen als zentrales Zukunftsthema der gesetzlichen Unfallversicherung.

Der bisherige Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. Stephan Brandenburg geht nach 34 Jahren im Dienst der BGW in den Ruhestand. ➔

Foto: Jan Haeselich



Die neue Hauptgeschäftsführung der BGW: Jörg Schudmann und Claudia Drechsel-Schlund

Wie erreichen wir Vision Zero in der Bauwirtschaft?

Darüber diskutieren Expertinnen und Experten von Arbeitsschutzorganisationen und -behörden sowie Vertreterinnen und Vertreter von Bauunternehmen aus der gesamten Welt.

Das Symposium wird in Deutsch, Englisch und Französisch abgehalten. Weitere Informationen und Anmeldung unter ww1.issa.int/events/prevention/construction-symposium-2022/documents



Kontakt:
Internationale Sektion der IVSS für Prävention in der Bauwirtschaft
Eulenbergstraße 13-21, 51065 Köln
Telefon: +49 221 9673 170, E-Mail: issa-c@bgbau.de

Prof. Brüning erhält GT Toxicology Award 2022



Foto: André Stephan / Morsey & Stephan

Der Preis würdigt Prof. Dr. Brünings Arbeit und Engagement

Auf der Frühjahrstagung der Deutschen Gesellschaft für Experimentelle und Klinische Pharmakologie und Toxikologie wurde **Professor Brüning** mit dem GT Toxicology Award ausgezeichnet. Der Preis wurde Thomas Brüning für seine herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten im Bereich der Toxikologie in Verbindung mit seinem großen jahrelangen Engagement für das Fach Toxikologie in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen verliehen. Prof. Brüning ist Facharzt für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin, Apotheker und seit 2001 Institutsdirektor des IPA sowie Lehrstuhlinhaber für das Fach Arbeitsmedizin der medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. ➔