

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Arbeitsschutz)



› Die Bedeutung des demografischer Wandels für das Thema Arbeitsschutz

Ziel des Arbeitsschutzes* unter dem Aspekt des Demografischen Wandels ist die Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze sowie die Förderung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aller Altersgruppen. Insofern sollten Arbeitsbedingungen zur Erhal-

tung und zum Schutz der Gesundheit der jüngeren und der optimalen Einbindung älterer Beschäftigter im Beruf gestaltet werden. Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit bei der Arbeit ist wesentliche Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Eine besondere Herausforderung im Erwerbsleben besteht dann, wenn sich das Verhältnis zwischen Arbeitsanforderungen und individuellem Leistungsvermögen ändert.

*Arbeitsschutz = Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

› Hintergrund zum Thema Arbeitsschutz

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes ist im Arbeitsschutzgesetz und den zugehörigen Verordnungen sowie Regeln allgemein geregelt. Zudem gibt es das autonome Recht der Unfallversicherungsträger. Die allgemeinen Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen am Arbeitsplatz beziehen sich unabhängig vom Lebensalter auf alle Beschäftigten.

Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen sicherzustellen und stetig zu verbessern. Dazu gehören Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Da dies für die Sicherheit und Gesundheit aller Altersgruppen gilt, hat der Arbeitsschutz wesentlichen Anteil an einer alter(n)s-gerechten Arbeitsgestaltung.

In die Alltagshandlungen integrierter Arbeitsschutz trägt dazu bei, ein Klima im

Unternehmen zu entwickeln, in dem die Beschäftigten eigenständig Risiken bewerten können, sicher, gesundheitsgerecht arbeiten und vorausschauend handeln. Dies ist wesentlicher Bestandteil einer alter(n)s-gerechten Unternehmenskultur.

► *Siehe Factsheet „Unternehmenskultur (Werte)“*

Die Basis des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Arbeitgeber sind verpflichtet, für alle Tätigkeiten und Arbeitsplätze eine Beurteilung der vorhandenen Gefährdungen für die Beschäftigten durchzuführen und Maßnahmen zur Vermeidung und Minimierung der Gefährdungen umzusetzen und hinsichtlich

ihrer Wirksamkeit zu kontrollieren.

► *Siehe Factsheet „Gefährdungsbeurteilung“*

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei der Gefährdungsbeurteilung bestimmte Gefährdungsfaktoren auch in Abhängigkeit vom Alter der Beschäftigten betrachtet werden müssen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte haben die Aufgabe (gemäß der DGUV Vorschrift 2 Anhang 4), Maßnahmen zum Umgang mit dem demografischen Wandel und der damit einhergehenden notwendigen Anpassung der Arbeitsbedingungen als Leistung anzubieten.

Arbeitsschutzmanagementsystem – Unter einem Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) ist die systematische und nachhaltige Integration von Maßnahmen des Arbeitsschutzes in das betriebliche Managementsystem zu verstehen. Ziel des AMS ist, die Arbeit sicher und gesund zu gestalten sowie alle Führungskräfte und Beschäftigten zu motivieren, sich aktiv und eigenverantwortlich an einer systematischen Durchführung des Arbeitsschutzes zu beteiligen.

› Maßnahmen und Beratungsthemen

Der Arbeitsschutz muss unabhängig vom Alter der Beschäftigten umgesetzt werden. Die Umsetzung durch den Arbeitgeber wird durch die beratenden Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, zum Beispiel im Rahmen von Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen oder individuellen Beratungen im Rahmen der vereinbarten Einsatzzeit begleitet.

Die Grundlage der Umsetzung von Maßnahmen im Sinne des demografischen Wandels ist die Reduzierung spe-

zifischer Belastungen sowie die Unterstützung und Nutzung der Vorteile, die jede Altersgruppe mitbringt. Hierzu sind verschiedene Ansätze zu physischen Belastungen, psychischen Belastungen, Arbeitszeitregelungen und Perspektiv- bzw. Entwicklungsplanung möglich. Eine Zusammenarbeit mit anderen Experten ist sinnvoll und kann beispielsweise in Arbeitskreisen umgesetzt werden. Maßnahmen und Themen sind insbesondere:

■ **Gefährdungsbeurteilung** – Durch die Gefährdungsbeurteilung werden nicht

nur Gefährdungen an Arbeitsplätzen und Tätigkeiten und Möglichkeiten zu deren Minimierung ermittelt. Durch eine personenbezogene Betrachtung können individuelle Maßnahmen für den einzelnen Beschäftigten gefunden werden, die seinen individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten, seinen Wünschen und seiner individuellen Gesundheit Rechnung tragen. Daher sollten die Beschäftigten selbst in die Gefährdungsbeurteilung mit einbezogen werden. Der Betriebsarzt und die

Fachkraft für Arbeitssicherheit sollten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden sein.

- **Differentielle Arbeitsgestaltung** – Unternehmer können Beschäftigten zur Erledigung Ihrer Aufgaben unterschiedliche Wege ermöglichen, um individuellen Wünschen und Arbeitsweisen Rechnung zu tragen. Dadurch kann die Arbeitsfähigkeit unterschiedlicher Personen in unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt werden. Maßnahmen könnten zum Beispiel sein: Begrenzung der Verweildauer, Tätigkeiten mit regelmäßigem Belastungswechsel, Tätigkeitswechsel, Einsatz in anderen Bereichen, selbstverantwortliche Fertigung (teilautonome Arbeitsgruppen), flexible Arbeitszeitgestaltung.
- **Verhaltensprävention** – Durch regelmäßige Schulungen und Workshops zur Gesundheitsprävention können die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erhalten werden (zum Beispiel Schulungen zu ergonomischem Verhalten).
- **Arbeitsschutzausschuss (in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten)** – Im Arbeitsschutzausschuss (nach § 11

Arbeitssicherheitsgesetz) behandeln Unternehmer, Interessenvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte aktuelle Fragen der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Hier können alle Fragen einer alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung zielführend diskutiert und Maßnahmen vereinbart werden.

- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung** – Die Arbeitsplätze sollten entsprechend den individuellen Anforderungen eingerichtet sein. (zum Beispiel: Griffweiten, Hebehilfen, Beleuchtung, Raumklima, höhenverstellbare Tische).
- **Störungsfreie und sichere Abläufe** – Praktizierter Arbeitsschutz führt zum Einsatz sicherer Technik mit den entsprechenden Schutzmaßnahmen und kann die Beschäftigten zum sicheren und gesundheitsgerechten Arbeiten motivieren. Das Ziel sind störungsfreie Arbeitsabläufe (keine/weniger Störungen, Beinahe-Unfälle, Unfälle). Dies hat positive betriebswirtschaftliche und humane Wirkungen und fördert das Image des Betriebes. Das trägt dazu bei, die Beschäftigten zu binden

und neue Arbeitskräfte zu gewinnen.

- **Ausgewogene psychische Beanspruchung** – Bei der Gestaltung der Arbeit spielen zunehmend Maßnahmen zu psychischen Belastungen mit dem Ziel einer optimalen Beanspruchung eine Rolle. Dazu gehören:
 - › Wertschätzendes Verhalten der Führungskräfte
 - › Benutzerorientierung (wie Softwareergonomie)
 - › Aufgabenvielfalt (abwechslungsreiche Arbeit)
 - › Handlungsspielraum
 - › Rückmeldung (Feedback) und Entwicklungsmöglichkeiten
 - › Gestaltung der Arbeitsumgebung trägt zur optimalen Beanspruchung bei (wie Raum, Beleuchtung, Klima)
 Dies wird vor allem durch die zunehmend im Arbeitsschutz vertretenden Arbeitspsychologen und die Betriebsärzte realisiert.

☛ *Siehe auch Factsheet zu den spezifisch genannten Themen, zum Beispiel „Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Konzepte zur Stressprävention“, „Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung“, „Arbeitszeitmodelle“*

› Einstieg in das Thema Arbeitsschutz und demografischer Wandel

- In welcher Art und Weise sind altersspezifische Gefährdungen und Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt?
- Gibt es beim Arbeitsablauf individuelle altersspezifische Abstimmungen mit den Beschäftigten?
 - › Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzrotation)
 - › Belastungen (zum Beispiel Lärm, manuelle Handhabung von Lasten, Gefahrstoffe)
- › Einseitige Arbeitshaltungen (zum Beispiel Zwangshaltungen, Muskel- und Wirbelsäulenbelastungen)
- › Ergonomie (zum Beispiel Beleuchtung, Büroeinrichtungen, Steharbeitsplätze)
- Wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten Anregungen zur Verbesserung der Arbeitsgestaltung einbringen können? (wie Transfer des Erfahrungsschatzes der älteren Beschäftigten, langfristige Personalplanung)
- Wird seitens der Geschäftsführung auf

gesundheitsfördernde Maßnahmen Wert gelegt und werden den Beschäftigten entsprechende Angebote gemacht?

- Gibt es betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen im Arbeitsschutz? (wie Gesundheitstag, Arbeitssicherheitswettbewerb, zum Beispiel BGen „Gesunder Rücken“)

☛ *Siehe auch Factsheet „Leistungsfähigkeit im Alter“*

› Vertiefende Beratung zum Thema Arbeitsschutz

- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger** beraten Unternehmen zu einem systematischen Arbeitsschutz, spezifischen Gefährdungen und Belastungen für einzelne Personengruppen sowie zu der Bedeutung der ergonomischen alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung. Ansatz sind das Erkennen von Risiken und Gefährdungen, Entwicklung entsprechender Schutzmaßnahmen und deren Kontrolle.
- **Präventionsberater der Krankenkassen** beraten Unternehmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die Arbeitsschutzmaßnahmen ergänzt. Dazu gehört beispielsweise Beratung zu gesundheitsgerechter Führung, zur Stressbewältigung sowie zu Bewegungsangeboten im Betrieb. Ein wich-

tiger Ansatz ist die Förderung von Ressourcen bei den Beschäftigten.

- Der **Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung** berät Unternehmer und Beschäftigte zum Erhalt und zur Förderung der individuellen Erwerbsfähigkeit (zum Beispiel Präventionsmaßnahmen, rentenrechtliche Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, Rente und Hinzuverdienst).

- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** können die Unternehmer und Führungskräfte auf die Bedeutung des Arbeitsschutzes sowie auf die entsprechenden Ansprechpartner hinweisen.
- **Personal- und Unternehmensberater** beraten in der Regel nicht zum Thema Arbeitsschutz. Teilweise werden von diesen Beratern Arbeitssituations-Analysen zur Identifikation von Belastungen und Beanspruchungen durchgeführt.
- Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zu allen Bereichen der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit.

🕒 *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel.*

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

› Instrumente zum Thema

- GDA-ORGCheck – www.gda-orgcheck.de
- BGI 7009 „Die Mischung macht’s: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit“
Die Unfallversicherungsträger geben in dieser Broschüre Tipps für Maßnahmen zum Thema Demografischer Wandel
<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-7009.pdf>.
- „Mein nächster Beruf“
Unfallversicherungsträger können bei der Wahl eines neuen Berufs oder einer neuen Tätigkeit unterstützen, wenn die bisherige Tätigkeit aufgrund der nicht vermeidbaren oder schwer minimierbaren Belastungen beziehungsweise der Gesundheit des Beschäftigten nicht mehr ausgeübt werden kann. Projekte finden Sie hier: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html>