



| | | | |
|--|----|--|----|
| Editorial | 2 | UV-Strahlungsexposition im Freien – wen betrifft die arbeitsmedizinische Vorsorge? | 28 |
| SCHWERPUNKT | | Von der Vision zur Veränderung | 32 |
| Forschungsprojekt zur psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen | 3 | AGENDA | |
| Arbeitsverdichtung – wissenschaftliche Erschließung eines (un)bekannten Konstrukts | 9 | Nachrichten aus Brüssel | 35 |
| Anwendungsorientierte Forschung braucht interaktive Ideen- und Ermöglichungsräume | 13 | Aus der Rechtsprechung | 36 |
| Anforderungen an technische Ausstattung für virtuelle Besprechungen | 18 | Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung | 37 |
| Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19 | 21 | | |

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie kann die gesetzliche Unfallversicherung sich weiterentwickeln und modernisieren? Wie können Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stetig an neue Entwicklungen angepasst werden? Eine Antwort auf diese wichtigen Fragen lautet: durch Forschung. Neben den drei Forschungsinstituten der DGUV kooperieren auch zwei Hochschulen – die Hochschule der DGUV (HGU) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) – eng mit Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Arbeit der Unfallversicherungsträger durch anwendungsbezogene und praxisnahe Forschung sowie durch das Angebot entsprechender Lernformate zu unterstützen. Hierbei bringen sich die Träger unmittelbar mit Fragestellungen und Forschungsanträgen ein.



Foto: Jan Röhl/DGUV

Ob in der Hochschule oder im Unternehmen: Überall hat die Corona-Pandemie Arbeitsformen befördert, die durch Digitalisierung und Flexibilisierung gekennzeichnet sind. Es hat sich gezeigt, dass diese Formen der Arbeit auch mit einer höheren Arbeitsdichte einhergehen können – mit negativen Folgen für die Gesundheit und Leistung der Beschäftigten. Wir stellen ein Projekt vor, das betriebliche Fachleute dabei unterstützt, Arbeitsverdichtung zu erkennen und in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung einzubinden.

Eine Gruppe wurde während der Corona-Pandemie wenig betrachtet: die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen. Wie haben sich die Belastungen und Ressourcen unter Pandemiebedingungen für Beschäftigte im Wissenschaftsbetrieb verändert? Sind ihre Belastungen gestiegen und wie kann eine gute Balance in der vielerorts avisierten Fortführung hybrider Arbeits- und Lehrkonzepte gefunden werden?

Die Corona-Pandemie hat zudem neue, sehr praktische Fragestellungen auf die Agenda von Sicherheit und Gesundheit gebracht. Ein Beispiel ist das inzwischen allgegenwärtige Online-Meeting. Welche Eigenschaften sollte die Hardware wie Headset oder Webcam erfüllen, damit Beschäftigte ohne Beeinträchtigung an langen Videokonferenzen teilnehmen und sie optimal für ihre Arbeit nutzen können?

Diese Forschungsthemen spiegeln die aktuelle, immer noch von Corona geprägte Situation. Dabei zeigt sich aber auch, dass Fragestellungen, die die Pandemie aufgeworfen hat, häufig über sie hinausweisen auf generelle Fragestellungen von „New Work“.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefan Hussy'. The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Forschungsprojekt zur psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen

Key Facts

- Bei Notfällen im Unternehmen, wie beispielsweise schweren Arbeitsunfällen, medizinischen Notfällen oder Gewalttaten, können neben physischen Verletzungen auch psychische Gesundheitsgefährdungen auftreten
- Die psychische Gesundheitsgefährdung bei einem Notfall kann über die akute starke Beanspruchung hinaus auch mittelfristig zu starken psychischen und sozialen Beeinträchtigungen und längerfristig zu psychischen Störungen, wie beispielsweise Traumafolgestörungen, führen
- Den möglichen betrieblichen Folgen – krankheitsbedingte Fehlzeiten bis hin zu dauerhafter Arbeitsunfähigkeit – können Unternehmen mit der Prävention möglicher psychischer und sozialer Beeinträchtigungen im Rahmen einer psychosozialen Notfallversorgung entgegenwirken

Autorinnen und Autor

- ➔ Prof. Dr. Sabine Rehmer
- ➔ Maïke Juds
- ➔ Maria Gödicke
- ➔ Petra Wagner
- ➔ Daniel Niewrzol

Ein Forschungsprojekt der SRH Hochschule für Gesundheit untersucht im Zeitraum 2022 bis 2025, wie betroffene Beschäftigte bei Notfällen in Unternehmen psychosozial betreut werden. Das von der DGUV geförderte Forschungsprojekt nimmt eine Erfassung und Beschreibung der empirisch vorgefundenen betrieblichen Umsetzungen vor.

Die Ausgangslage

Nach Schäfer et al. (2019) beläuft sich die Gesamtheit aller traumaassoziierten Gesundheitskosten in einer Größenordnung jährlich zwischen 524,5 Millionen Euro und 3,3 Milliarden Euro. Diese Kosten werden unter anderem durch psychische Gesundheitsgefährdungen bei Notfällen ausgelöst. Notfälle sind unerwartete, plötzliche schwere Ereignisse oder plötzliche Extremsituationen. Sie sind von kurzer Dauer, haben einen klaren Beginn und ein klares Ende. Oft gehen sie mit einem Erleben von Angst, Bedrohung, Hilflosigkeit, Entsetzen oder auch Schuld einher.^{[1][2][3]}

Im Arbeitskontext können viele verschiedene Notfälle auftreten, die potenziell eine psychische Gesundheitsgefährdung verursachen. Beispiele für Notfälle im Arbeitskontext sind:^{[4][5][6]}

- Arbeitsunfälle mit schwerer oder tödlicher Verletzung
- Verkehrsunfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit
- Schwere, akute Bedrohung der Gesundheit (zum Beispiel Herzstillstand, Blutung, Vergiftung)
- Miterleben medizinischer Notfälle (zum Beispiel als Ersthelfende, Augenzeuginnen und Augenzeugen)
- Gewalttaten (zum Beispiel Raubüberfälle, Drohungen, sexuelle Gewalt)
- Suizide oder Suizidversuche
- Übergriffe auf Sachwerte
- Brände sowie
- Naturkatastrophen und -ereignisse (zum Beispiel Hochwasser, Sturm, Blitzschlag)

Schon eine vorangegangene Sonderuntersuchung zum Unfallgeschehen bei

Erwachsenen in Deutschland für die Gesundheitsberichterstattung des Bundes zeigt, dass rund 30 Prozent aller Unfälle in Deutschland während der Arbeit oder auf dem Weg von und zur Arbeit stattfinden.^[7] Die Relevanz wird noch deutlicher, wenn man aktuelle Zahlen betrachtet, wonach sich 2019 in Deutschland 806 tödliche und mehr als eine Million nicht tödliche Arbeits- und Wegeunfälle in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand ereignet haben.^[8] Die Dunkelziffer wird hierbei jedoch hoch eingeschätzt, denn häufig werden Geschehnisse nicht gemeldet, wenn keine Arbeitsunfähigkeit besteht und kein körperlicher Schaden ersichtlich ist, wenn beispielsweise Gewalttaten bagatellisiert werden oder keine Meldung weiterer Betroffener wie Zeuginnen und Zeugen oder Ersthelfender erfolgt, die ebenfalls am Geschehen beteiligt waren.^[9]

Unternehmen sind nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden Fürsorge zu tragen. Notfälle im Arbeitskontext können zu einem psychischen Ausnahmezustand führen, der das gesamte Erleben und Verhalten der primär Betroffenen und teilweise auch der sekundär betroffenen Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten betrifft.^[10] Sie beinhalten eine Konfrontation mit tatsächlichem oder drohendem Tod, ernsthaften Gesundheitsschäden oder sonstigen Gefahren für die Unversehrtheit der eigenen Gesundheit oder anderer Personen.^[11] Wenn Menschen eine außergewöhnliche, nicht alltägliche Belastungssituation erleben, die ihre psychischen Bewältigungsmöglichkeiten übersteigt, und Betroffene dabei Angst, Hilf-

losigkeit und Kontrollverlust erleben, kann es zu einem Psychotrauma kommen.^[12] Daher können betroffene Beschäftigte über die akute starke Beanspruchung hinaus auch noch lange nach einem Notfall auf die Leistungen der Unfallversicherungsträger (UV-Träger) angewiesen sein (beispielsweise Therapiebedarf, Rentenansprüche). Die Unfallversicherungsträger unterstützen Unternehmen dabei, eine psychosoziale Notfallversorgung aufzubauen, um psychischen Gesundheitsgefährdungen der Beschäftigten bei Notfällen zu begegnen.

DGUV-Modell der psychosozialen Notfallversorgung

Um die psychische Stabilität der Betroffenen zu fördern, wird von der DGUV die Imple-

mentierung einer psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen empfohlen.^[13] Allen Betroffenen sollte das Angebot einer psychosozialen Unterstützung offenstehen und im Bedarfsfall soll durch eine frühzeitige psychologische Unterstützung der Betroffenen die akute Stressreaktion vermindert und die individuellen Bewältigungs- und Verarbeitungsstrategien gestärkt werden. Zudem soll – wenn erforderlich – eine Weitervermittlung in eine psychiatrische oder psychotherapeutische (Nach-)Versorgung erfolgen.^[14] Die Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichen und möglichen Akteurinnen und Akteure für die Phasen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention, mit denen eine psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) in Unternehmen erreicht werden soll, sind im nachfolgenden Modell zusammengefasst.

Quelle: DGUV (mit freundlicher Genehmigung)

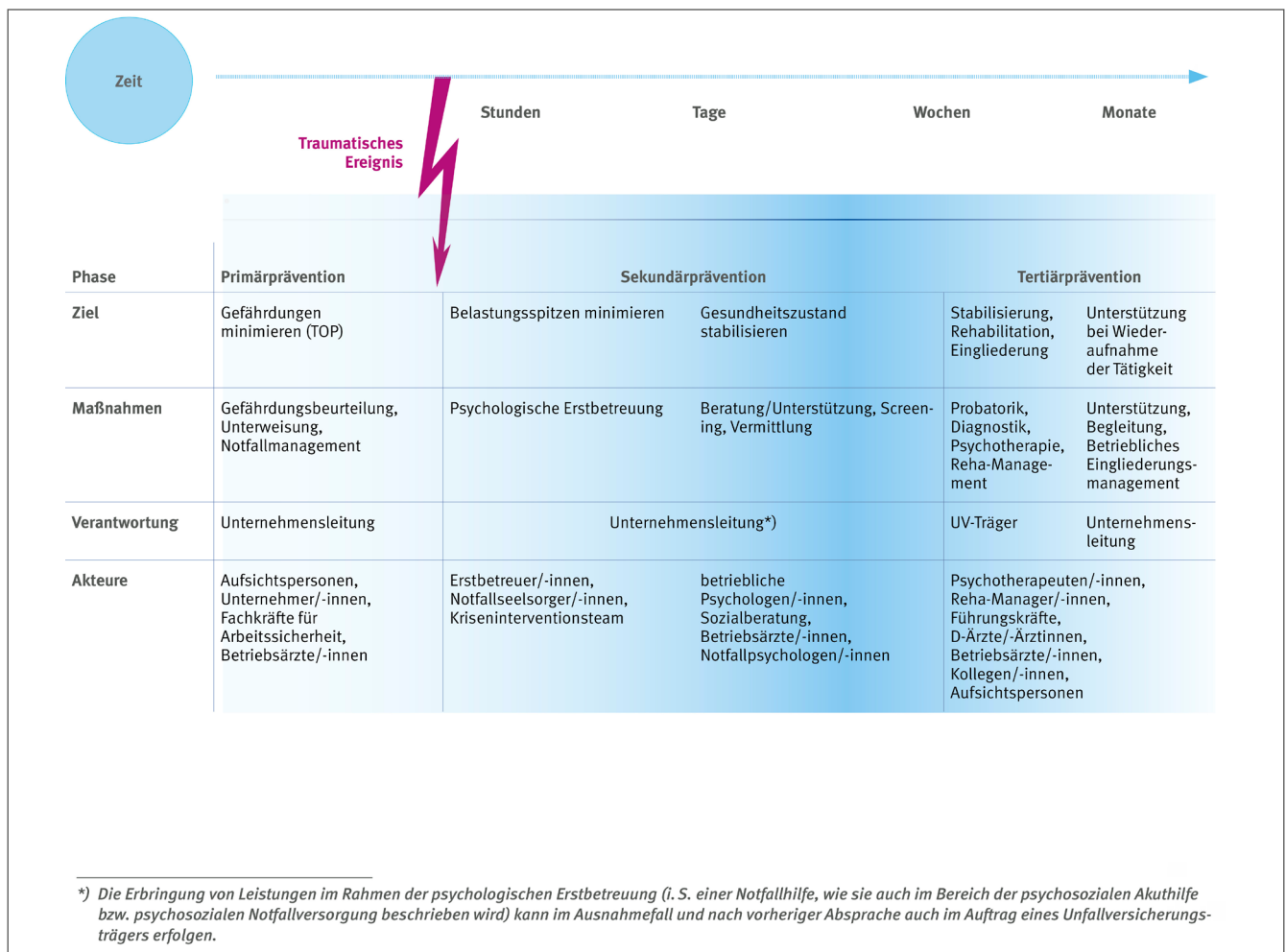


Abbildung 1: DGUV-Modell für die Vermeidung von psychischen Gesundheitsschäden und deren Folgen nach traumatischen Ereignissen



Allen Betroffenen sollte das Angebot einer psychosozialen Unterstützung offenstehen und im Bedarfsfall soll durch eine frühzeitige psychologische Unterstützung der Betroffenen die akute Stressreaktion vermindert werden.“

Aktuelle Veröffentlichungen der DGUV zeigen, dass die Betreuung von Betroffenen im Psychotherapeutenverfahren (Tertiärprävention) im ambulanten Versorgungssystem und im Reha-Management fest verankert und gemäß der DGUV^[15] ein nachhaltiger Erfolg ist. „Im Jahr 2019 wurden mehr als 10.000 Versicherte abschließend behandelt, im folgenden Pandemie-Jahr rund 8.800.“^[16] Es wird jedoch auch von Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV, angemerkt, dass eine sehr hohe Dunkelziffer vermutet wird.^[17]

Auch für die initiale Auseinandersetzung mit einer potenziellen psychischen Gesundheitsgefährdung bei Notfällen zeigt sich schon länger, dass der Implementierung einer PSNV in Unternehmen mit großen Vorbehalten begegnet^[18] und auch bei einem aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Handlungsbedarf häufig nicht die Notwendigkeit gesehen wird, eine betriebsinterne PSNV zu implementieren und entsprechende Angebote externer Dienstleister zu nutzen.

So kommt es dazu, dass einige Unternehmen präventive Angebote für die psychosoziale Notfallversorgung vorhalten, wie zum Beispiel ein internes psychosoziales Notfallmanagement mit betrieblich-psychologischen Erstbetreuenden. In anderen Unternehmen sind Beschäftigte bei betrieblichen Notfällen jedoch unversorgt.

Außerdem kommt es vor, dass regionale ehrenamtliche PSNV-B-Teams (psychosoziale Notfallversorgung für Betroffene in der Bevölkerung) für die Akutbetreuung der Beschäftigten herangezogen werden. Nach einem Notfall nutzen einige Beschäftigte, die eine psychische oder soziale Beeinträchtigung erleben, Unterstützungsangebote von Unfallversicherungsträgern oder externen Dienstleistern, während andere Beschäftigte verfügbare Unterstützungsangebote nicht kennen oder keine verfügbar sind (siehe auch vorherige Ausführung zum Psychotherapeutenverfahren im Rahmen der Tertiärprävention).

Zu der Frage, wie genau Beschäftigte in Unternehmen in Deutschland nach Notfällen psychosozial betreut werden, gibt es aktuell keine belastbaren Daten. Denkbar ist, dass in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Branche unterschiedliche Vorgehensweisen vorzufinden sind. Nähere Informationen zum aktuellen Forschungsstand sind beispielsweise Rehmer^[19] zu entnehmen.

Das Forschungsprojekt

Die Forschungsgruppe PSNV-U (psychosoziale Notfallversorgung in Unternehmen) der SRH Hochschule für Gesundheit führt die Bestandsaufnahme zur psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen in Deutschland im Rahmen eines Forschungsprojektes vom 2022 bis 2025 durch, unter-

stützt durch die Forschungsförderung der DGUV.

Im Forschungsprojekt erfolgt eine Erfassung und Beschreibung der empirisch vorgefundenen betrieblichen Umsetzungen. Zudem sollen betriebliche Faktoren und Maßnahmen, die eine psychosoziale Betreuung nach Notfällen im Arbeitskontext positiv oder negativ beeinflussen, eruiert werden.

Die Bestandsaufnahme erfolgt in vier Teilprojekten – aus Sicht von Betrieben, von Unfallversicherungsträgern, von ehrenamtlichen PSNV-B-Teams und von externen Anbietern. Die Ergebnisse werden final zusammengeführt.

Geplant ist die Bestandsaufnahme als Querschnittsuntersuchung unterschiedlicher beteiligter Zielgruppen mit verschiedenen Befragungen (jeweils Screening und Intensivbefragung).

1. Zielgruppe der Unternehmen: Untersuchung repräsentativer Teilstichproben in Abhängigkeit der Branche und Betriebsgröße
2. Zielgruppe der Unfallversicherungsträger: institutionelle Vollerhebung sowohl für das Screening als auch für die Intensivbefragung
3. Zielgruppe der ehrenamtlichen PSNV-B-Teams: für das Screening – Vollerhebung der Einsatzstatistiken aller



Betroffene Beschäftigte sind dabei nicht nur die Geschädigten selbst, sondern auch Kolleginnen und Kollegen, die als Ersthelfende, Augenzeuginnen oder Augenzeugen an dem Notfall beteiligt sind.“

PSNV-B-Teams für die Jahre ab 2015; für die Intensivbefragung – Detailanalysen von Einsätzen mit betrieblicher Indikation in ausgewählten PSNV-Teams (eins pro Bundesland)

- 4. Zielgruppe der externen Anbietenden: Analyse der Angebote freier und

überbetrieblicher Anbietenden, die bereits mit Betrieben oder Unfallversicherungsträgern zusammenarbeiten

Die Teilprojekte werden nachfolgend im Überblick dargestellt.

Teilprojekt 1: Unternehmen

Zentraler Baustein des Projektes sind die avisierten Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Versorgungslage der Beschäftigten im Falle potenzieller psychischer Gesundheitsgefährdungen bei

Quelle: Eigene Darstellung Forschungsgruppe PSNV-U

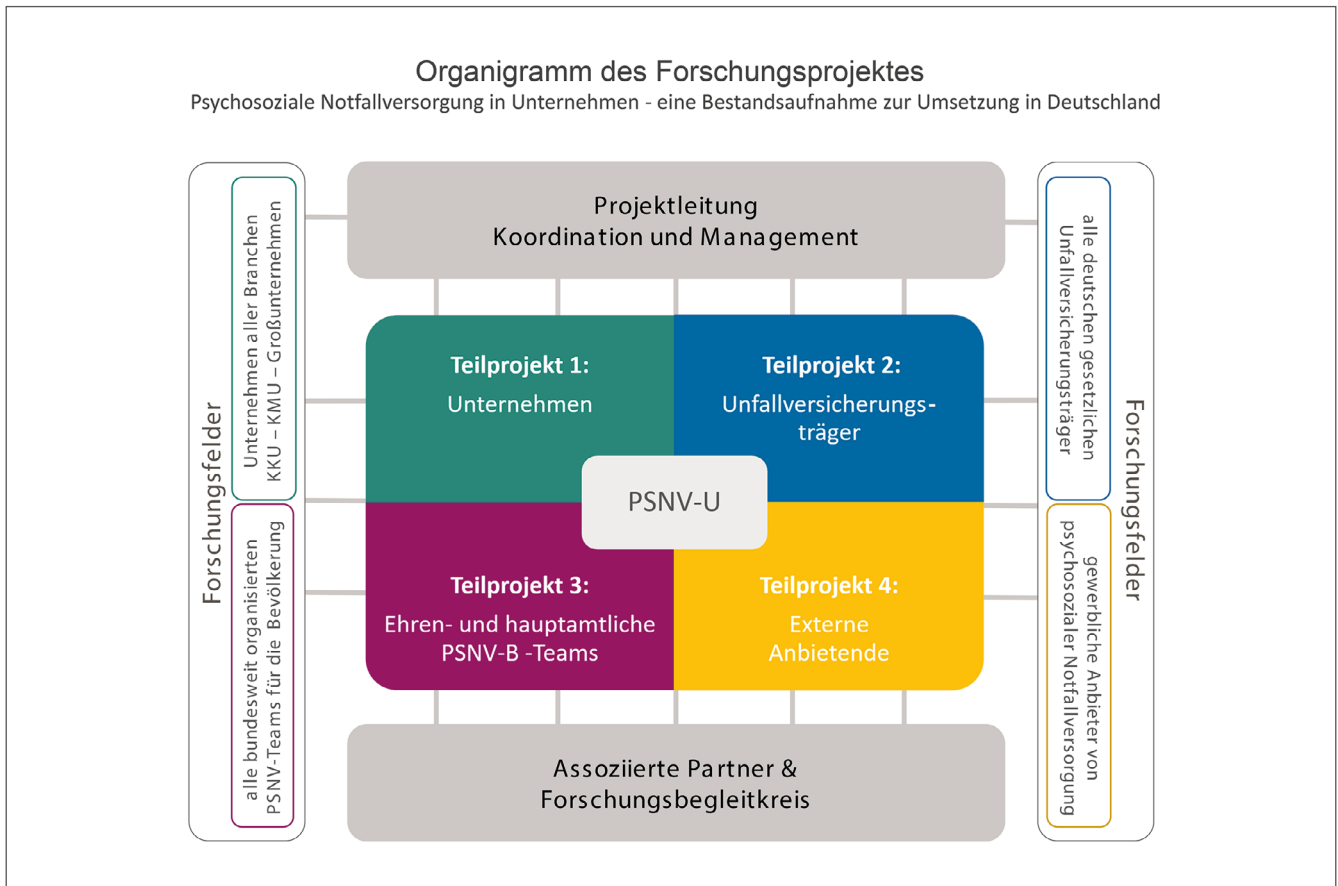


Abbildung 2: Projektaufbau und Organigramm

”

Einige Unternehmen haben präventive Angebote für die psychosoziale Notfallversorgung, wie zum Beispiel ein internes psychosoziales Notfallmanagement mit betrieblich-psychologischen Erstbetreuenden.“

Notfällen im Arbeitskontext. Die repräsentative Befragung der Unternehmen mit Unterscheidung nach Betriebsgröße und Branche (Zugehörigkeit Unfallversicherungsträger) erfolgt im Screening als Onlinebefragung. In einer weiteren Stufe ist eine Intensivbefragung ausgewählter Betriebe geplant. Dabei soll eruiert werden, welche betrieblichen Vorgehensweisen der psychosozialen Notfallbetreuung in Unternehmen umgesetzt werden.

Forschungsfragen:

- Wie werden Beschäftigte in Betrieben in Deutschland nach plötzlich auftretenden Extremsituationen psychosozial betreut?
- Welche internen und externen betrieblichen Faktoren und Maßnahmen beeinflussen eine psychosoziale Betreuung nach plötzlich auftretenden Extremsituationen im Arbeitskontext positiv oder negativ?

Für das repräsentative Screening erfolgt die Stichprobenziehung aus einem Datensatz von drei Millionen Unternehmens-

adressen aller Branchen und Größen. Für unsere gewünschte Stichprobe von etwa 4.000 Betrieben und mit einer angenommenen Rücklaufquote von einem Prozent werden 400.000 Unternehmen via E-Mail angeschrieben. Die für das Screening ausgewählte Befragungssoftware Limesurvey stellt alle Anforderungen an eine anonymisierte Datenverarbeitung und den allgemeinen Datenschutz sicher. Aktuell wird der Fragebogen anhand wissenschaftlicher Literatur final entwickelt, sodass die Erhebung nach der Sommerpause 2022 starten kann. Der geplante Zeitpunkt für den Start der Intensivbefragung ist Ende 2023.

Teilprojekt 2: Unfallversicherungsträger

Die DGUV stellte 2017 ein Modell für die Vermeidung von psychischen Gesundheitsschäden und deren Folgen nach plötzlich auftretenden Extremsituationen im Arbeitskontext vor, in dem Ziele, Maßnahmen, Verantwortliche und mögliche Akteurinnen und Akteure für die Phasen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention

abgebildet sind. Auf dessen Grundlage erstellten Unfallversicherungsträger für ihre Mitgliedsunternehmen verschiedene Angebote, die in einer Dokumentenanalyse themen- und branchenspezifischer Broschüren aufgearbeitet und in Interviews mit den Unfallversicherungsträgern vertieft werden.

Forschungsfragen:

- Welche Hilfestellungen und Unterstützungen bieten Unfallversicherungsträger im Bereich PSNV für ihre Mitgliedsbetriebe an?
- Welche Ideen haben die Unfallversicherungsträger für die Zukunft, um Betriebe bei der psychosozialen Betreuung nach Notfällen zu unterstützen?

Alle Maßnahmen, die die Unfallversicherungsträger zur Unterstützung der Unternehmen nach Extremereignissen aktuell anbieten, sollen abgebildet werden. Dabei soll auch herausgearbeitet werden, welche Faktoren in den Unternehmen aus Sicht der Unfallversicherungsträger bestimmte



Das Forschungsprojekt wird vom 1. Januar 2022 bis 31. März 2025 unter der Leitung von Prof. Dr. Sabine Rehmer von der Forschungsgruppe PSNV-U der SRH Hochschule für Gesundheit durchgeführt. Gefördert wird das Forschungsprojekt durch die Forschungsförderung DGUV.

Weiterführende Informationen sind auf der [Projektwebsite](#) dargestellt.

Bei Fragen zum Projekt wenden Sie sich gern an die Autorinnen und den Autor des Beitrags.



Zu der Frage, wie genau Beschäftigte in Unternehmen in Deutschland nach Notfällen psychosozial betreut werden, gibt es aktuell keine belastbaren Daten.“

Präventionsmaßnahmen erleichtern oder hemmen. Schließlich sollen, wenn möglich in Bezug auf Branche und Unternehmensgröße, erfolgreiche Maßnahmen und Modelle zur Prävention und psychosozialen Versorgung nach Notfällen im betrieblichen Kontext abgeleitet werden.

Teilprojekt 3: PSNV-B-Teams

In Deutschland gibt es aktuell mehr als 300 ehrenamtliche Dienste der psychosozialen Akuthilfe für Betroffene. Diese sind für die Erstversorgung der Bevölkerung bei Notfällen ausgebildet. Erste Studien zeigen, dass bei Notfällen im Unternehmenskontext mitunter auf diese regionalen ehrenamtlichen Strukturen zurückgegriffen wird. Diese kommen sowohl für die Erstbetreuung als auch für eine psychologische Nachbetreuung im Sinne der Sekundärbetreuung zum Einsatz. Für eine genaue Bestandsaufnahme, wie häufig ehrenamtliche PSNV-B-Teams zu betriebli-

chen Einsätzen gerufen werden, ist eine Analyse der Einsätze aller ehrenamtlichen PSNV-B-Teams seit 2015 geplant. Zudem werden in teilstandardisierten Interviews die Landesbeauftragten und ausgewählte PSNV-Teams in einer Intensivbefragung zu ihren Einsätzen befragt werden.

Forschungsfragen:

- Wie häufig haben die Einsätze ehrenamtlicher PSNV-B-Teams einen betrieblichen Anlass?
- Wie erleben PSNV-B-Einsatzkräfte die Einsätze im betrieblichen Bereich?
- Wie könnten Betriebe bei der psychosozialen Betreuung nach Notfällen unterstützt werden?

Teilprojekt 4: Externe Anbietende

Externe Anbietende erfüllen im Auftrag von Unternehmen Dienstleistungen wie Angebote der Primärprävention, für die Akutbetreuung und die anschließende

psychologische (Nach-)Versorgung im Sinne der Sekundär- und Tertiärprävention.

Welche Angebote durch Unternehmen nachgefragt werden und wie die qualitative Ausgestaltung und die Qualitätssicherung umgesetzt werden, soll sukzessive in einer Dokumentenanalyse und in Interviews erhoben werden. Das Teilprojekt 4 startet Ende 2023 und geht folgenden Forschungsfragen nach:

Forschungsfragen:

- Wie unterstützen externe Anbietende Betriebe in Deutschland bei der psychosozialen Betreuung der Beschäftigten nach plötzlich auftretenden Extremsituationen?
- Welche internen und externen Faktoren hemmen oder fördern die Unterstützung der Betriebe durch externe Anbietende bei der psychosozialen Betreuung der Beschäftigten nach plötzlich auftretenden Extremsituationen? ←

Fußnoten

[1] DGUV (2015): DGUV Information 206-018 „Trauma – Psyche – Job Ein Leitfaden für Aufsichtspersonen“, DGUV.
 [2] DGUV (2017b): DGUV Information 206-023 „Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen“, DGUV.
 [3] Hausmann, C. (2021): Interventionen der Notfallpsychologie. Was man tun kann, wenn das Schlimmste passiert, 2. überarbeitete Auflage, Wien: facultas.
 [4] DGUV, 2015.

[5] DGUV (2017a): DGUV Grundsatz 306-001 „Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation“, DGUV.
 [6] DGUV 2017b.
 [7] RKI (2013): Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Das Unfallgeschehen bei Erwachsenen in Deutschland. Ergebnisse des Unfallmoduls der Befragung „Gesundheit in Deutschland aktuell 2010“, RKI: Berlin.
 [8] DGUV (2020): DGUV-Statistiken für die Praxis 2019. Aktuelle Zahlen und Zeitreihen aus der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, DGUV.

[9] DGUV (2022): Schnelle Hilfe nach einem Trauma. In: DGUV Kompakt, Ausgabe 3/2022.
 [10] DGUV, 2017a.
 [11] Ebd.
 [12] Fischer, G. & Riedesser, P. (2020): Lehrbuch der Psychotraumatologie, 5. aktualisierte und erweiterte Auflage, Stuttgart: UTB.
 [13] DGUV, 2017a.
 [14] Ebd.
 [15] DGUV, 2022.
 [16] Ebd., S. 1.
 [17] Ebd.
 [18] DGUV, 2015.
 [19] DGUV, 2022.

Arbeitsverdichtung – wissenschaftliche Erschließung eines (un)bekanntes Konstrukts

Key Facts

- Der Begriff Arbeitsverdichtung stellt eine konzeptionelle Brücke dar, die den Zusammenhang zwischen neuen Formen der Arbeit und der Gesundheit sowie Leistung vermitteln könnte
- Arbeitsverdichtung geht über eine hohe Arbeitsmenge und Zeitdruck hinaus und umfasst mehrere Facetten
- Betriebliche und individuelle Strategien sind zentrale Ansatzpunkte zum Umgang mit einer hohen Arbeitsverdichtung

Autor und Autorin

- ➔ Roman Soucek
- ➔ Amanda Sophie Voss

Arbeitsverdichtung wird oft im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung genannt und mit negativen Folgen für die Gesundheit und Leistung assoziiert. Mit dem Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung wurde dieses Thema für Forschung und Praxis erschlossen und Instrumente zur Erfassung der Arbeitsdichte entwickelt.

Mit der voranschreitenden Digitalisierung und Vernetzung erfährt die Arbeitswelt einen grundlegenden Wandel. Die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Unternehmen erfolgt zunehmend virtuell. Information und Kommunikation sind nicht mehr an einen Arbeitsplatz gebunden, sondern werden mit Notebooks und Smartphones zu einem „ständigen Begleiter“. Infolge der Pandemie etablierte sich das Homeoffice als weiterer Arbeitsort, sodass sich die räumliche und zeitliche Trennung zwischen Arbeitsleben und Berufsleben weiter auflöst.

Dieser Wandel der Arbeitswelt geht einerseits mit positiven Entwicklungen einher. Den Beschäftigten wird der Zugang zu einer Vielzahl von Informationen erleichtert und die Zusammenarbeit wird flexibler und mobiler. Arbeitswege entfallen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist scheinbar einfacher geworden. Andererseits bergen diese Entwicklungen eine Gefahr für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Insbesondere sind sie

mit einem höheren und beschleunigten Aufkommen von Informationen sowie Aufgaben und einer Entgrenzung zwischen Arbeitsleben und Privatleben konfrontiert, was deren psychische Gesundheit gefährden kann.

Die Anforderungen der neuen Arbeitswelt werden oft mit dem Begriff der „Arbeitsverdichtung“ in Verbindung gebracht. Dieser Begriff bringt zum Ausdruck, dass Beschäftigte in zunehmenden Maße mit einer hohen Arbeitsmenge und Zeitdruck konfrontiert sind. Allerdings wird der Begriff der Arbeitsverdichtung bisher nicht einheitlich verwendet und es ist nicht klar, ob es sich dabei um eine Ursache oder Folge von Belastungen für Beschäftigte handelt^[1], was sich nach einer Sichtung bestehender Fragebögen herausstellte. Beispielsweise wurde Arbeitsverdichtung mit verschiedenen Ursachen assoziiert (zum Beispiel „Due to digital technologies at the workplace, I have more work than before“^[2] oder mit negativen Konsequenzen für die Gesundheit (zum Beispiel „The time intensity of my work has become more stressful“)^[3].

Zur Erforschung des Phänomens der Arbeitsverdichtung war deswegen eine grundlegende konzeptuelle Klärung notwendig, die im Rahmen des Projekts „Zusammenstellung von Verfahren zur Ermittlung von neuen Formen der Arbeitsverdichtung und ihren Folgen sowie von Maßnahmen zur Prävention (AVENUE)“ vorgenommen wurde. Dies umfasste zunächst die Ausformulierung eines Forschungsmodells zur Arbeitsverdichtung, das eine klare Trennung zwischen Ursachen, Formen und Konsequenzen von Arbeitsverdichtung vornimmt. Anschließend wurde eine Differenzierung unterschiedlicher Facetten von Arbeitsverdichtung vorgenommen, die mit der Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung von Arbeitsdichte einherging.

Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung

Die wissenschaftliche Erschließung und Präzisierung des Begriffs der Arbeitsverdichtung wurde mit dem Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung vorgenommen.^[4]

Im Zentrum des Modells steht die Arbeitsdichte, die klar von den Ursachen und Konsequenzen abgegrenzt ist. Der Begriff der Arbeitsdichte soll dabei zum Ausdruck bringen, dass es sich um einen momentanen Zustand handelt, der an verschiedenen Arbeitstagen unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Im Gegensatz dazu ist Arbeitsverdichtung als dynamische Entwicklung zu verstehen, innerhalb derer sich die Arbeitsdichte steigert.

Das Modell wird in Abbildung 1 veranschaulicht und wurde im Grundlegenden empirisch bestätigt.^[5] Es handelt sich dabei um ein konzeptionelles Modell, das zwischen Ursachen, Formen und Konsequenzen sowie zwischen Anforderungen und Ressourcen unterscheidet. Durch die Abgrenzung der unterschiedlichen Faktoren erfolgt eine klare konzeptionelle Zuordnung, sodass keine mehrfache Assoziation der Konstrukte erfolgt, so wie es anhand der bisherigen Fragebögen beschrieben wurde. Die im Modell genannten Einfluss-

größen und Strategien sind dabei nicht erschöpfend und können um zusätzliche Variablen erweitert werden.

In dem Modell kommen als Ursachen der Arbeitsdichte neue Formen der Arbeit in Betracht, die beispielsweise durch eine zunehmende Digitalisierung und Flexibilisierung des Arbeitslebens geprägt sind. Inwieweit diese neuen Arbeitsformen zu einer höheren Arbeitsdichte führen, hängt wiederum von betrieblichen Strategien ab, die den Umgang des Unternehmens mit den neuen Formen der Arbeit und sonstigen Entwicklungen beschreiben. Beispielsweise könnten Beschäftigte mit einem größeren Handlungsspielraum dem hohen Flexibilisierungsgrad der neuen Arbeitsformen besser begegnen, sodass dieser in vermindertem Maße zu einer hohen Arbeitsdichte führt. Andersherum kann eine fehlende technische Ausstattung dazu führen, dass sich die Anforderungen der neuen Arbeitsformen verstärkt in einer hohen Arbeitsdichte niederschlagen. Inwieweit

die Arbeitsdichte negative Konsequenzen nach sich zieht, hängt wiederum von den individuellen Strategien der Beschäftigten ab, die den Umgang mit der Arbeitsdichte abbilden. So könnten individuelle Ressourcen wie ein hohes Maß an Selbstorganisation oder Selbstregulation dazu beitragen, dass selbst eine hohe Arbeitsdichte bewältigt wird und nicht zu negativen Konsequenzen führt. Als Konsequenzen führt das Modell zur Arbeitsverdichtung das psychische Wohlbefinden oder maladaptives Verhalten (zum Beispiel Drogenmissbrauch) als gesundheitliche Folgen an. Weitergehende Konsequenzen betreffen die Leistung beispielsweise in Form einer hohen Produktivität oder geringen Fehlerquote.

Zusammengefasst beschreibt Arbeitsverdichtung die Veränderung der Arbeitsdichte infolge neuer Anforderungen. Die Arbeitsdichte stellt dabei eine vermittelnde Größe dar, die den Zusammenhang zwischen neuen Formen der Arbeit und Konsequenzen für die Gesundheit und Leistung

Grafik: Soucek, R., Voss, A. S., & Moser, K. (2022). Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/VPRC>



Abbildung 1: Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung

erklären kann. Diese Zusammenhänge können durch betriebliche und individuelle Strategien beeinflusst werden, wobei eine ungünstige Kombination von Anforderungen und Ressourcen negative Konsequenzen für Gesundheit und Leistung nach sich ziehen kann.

Facetten der Arbeitsdichte

Arbeitsverdichtung wird oft mit einer hohen Menge an Aufgaben unter Zeitdruck assoziiert.^[6] Allerdings wird dadurch die Komplexität dieses Konstrukts nicht vollständig erfasst. Deswegen erfolgte im Rahmen des Projekts AVENUE eine inhaltliche Eingrenzung von Arbeitsdichte. Auf Grundlage einer umfassenden Literaturrecherche wurden Gespräche mit betrieblichen Fachleuten geführt (zum Beispiel Personalfachkräfte, Betriebsrat, betriebliches Gesundheitsmanagement) sowie Beschäftigte zu Workshops eingeladen. Diese Gespräche resultierten in einer großen Sammlung von Aussagen (möglichen Fragebogenitems), die mit dem Begriff der Arbeitsverdichtung assoziiert wurden. Um diese Information zu komprimieren, wurden explorative und konfirmatorische Faktorenanalysen in mehreren empirischen Untersuchungen durchgeführt, die schließlich in sieben abgegrenzten Facetten der Arbeitsdichte resultierten.^[7] Entsprechend diesen sieben Facetten kann sich Arbeitsdichte in einer hohen Menge an Aufgaben zeigen, die in einem gewissen Zeitraum zu erledigen sind (Menge), in Aufgaben, die parallel bearbeitet werden müssen (Gleichzeitigkeit) oder zeitlich gehäuft auftreten (Arbeitsspitzen). Charakteristisch für eine hohe Arbeitsdichte kann auch ein hohes Ausmaß an Abstimmung mit anderen Beschäftigten

sein (Interdependenz). Weitere Facetten betreffen hinderliche Faktoren, wie etwa ein hohes Ausmaß an Unterbrechungen (Unterbrechungen), fehlende Klarheit hinsichtlich der eigenen Rolle und den Aufgaben (Unklarheit) sowie die Erreichbarkeit für berufliche Angelegenheiten außerhalb der regulären Arbeitszeit (erweiterte Erreichbarkeit).

Die Differenzierung zwischen verschiedenen Facetten der Arbeitsdichte lässt eine spezifische Beschreibung der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz zu und ermöglicht die Anwendung bei einer Vielzahl von unterschiedlichen Tätigkeiten. Durch die Zerlegung in einzelne Facetten können im Anschluss gezielte Maßnahmen abgeleitet werden.

Erfassung von Arbeitsverdichtung

Im Rahmen der Gespräche der Expertinnen und Experten und empirischen Untersuchungen wurde ein Fragebogen zur Arbeitsdichte entwickelt, der die sieben Facetten der Arbeitsdichte mit insgesamt 21 Items erfasst. Entsprechend dem Prozessmodell zur Arbeitsverdichtung wurde auf eine Verknüpfung von neuen Formen der Arbeit (zum Beispiel Arbeiten im Homeoffice) und Facetten der Arbeitsverdichtung (zum Beispiel erweiterte Erreichbarkeit) innerhalb der Items verzichtet. Dadurch sollte zum einen eine suggestive Itemformulierung verhindert werden und zum anderen sollten die Ursachen und Arbeitsdichte unabhängig voneinander erfasst werden. Dies ermöglichte eine empirische Überprüfung, inwieweit die neuen Formen der Arbeit tatsächlich mit einem

„**Zusammengefasst beschreibt Arbeitsverdichtung die Veränderung der Arbeitsdichte infolge neuer Anforderungen.**“

höheren Ausmaß an Arbeitsdichte einhergehen. Der Fragebogen wurde empirisch validiert^[8] und kann auf der Plattform zur Arbeitsdichte ausgefüllt werden (siehe Infokasten).

Auf Grundlage des Fragebogens zur Arbeitsverdichtung wurden ergänzend Bilderskalen zur Arbeitsverdichtung entwickelt und validiert, die eine differenzierte Einschätzung der unterschiedlichen Facetten der Arbeitsdichte erlauben.^{[9][10]} In Abbildung 2 ist die Bilderfolge der Facette Unterbrechungen zu sehen. Die beiden lang gezogenen Klebezettel symbolisieren dabei zwei Aufgaben, die durch verschiedene Ereignisse unterbrochen werden, wie etwa Telefonanrufe, E-Mails oder Besuch von Kolleginnen und Kollegen.

Die Bilderskalen wurden von Soucek und Voss^[11] unter einer CC BY-NC-ND-Lizenz veröffentlicht, die eine Weiterverbreitung der Bilder mit Nennung des Urhebers, aber keine Bearbeitung oder kommerzielle Nutzung erlaubt. Die Bilderskalen

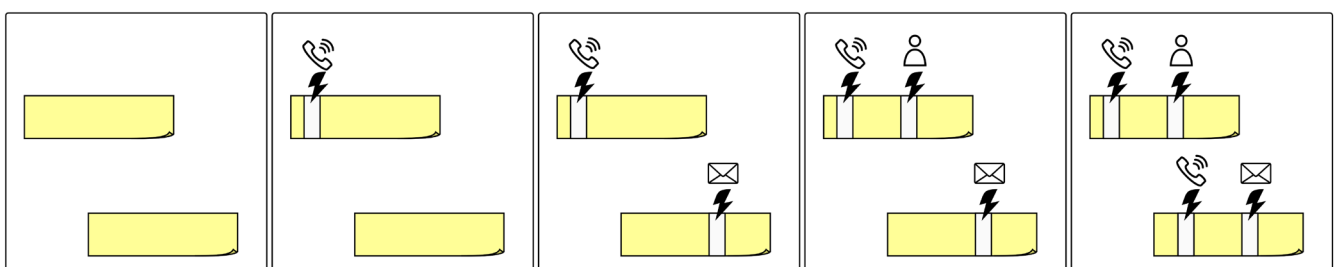


Abbildung 2: Bilderskalen zur Arbeitsdichte

Grafik: Soucek, R., & Voss, A. S. (2021). Pictorial scales on work intensity. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/93K7Q>



Neue Formen der Arbeit können sich in einer höheren Arbeitsdichte niederschlagen und sich auf die Gesundheit und Leistung auswirken.“

ermöglichen einen niederschweligen Zugang zum Thema Arbeitsverdichtung und eignen sich für den praxisorientierten Einsatz in unterschiedlichen Formaten, wie etwa in Interviews oder Workshops. Auf der Plattform zur Arbeitsverdichtung wurde eine Broschüre veröffentlicht, die konkrete Beispiele und Anleitungen für den Einsatz der Bilderskalen im Rahmen eines Workshops enthält.^[12]

Arbeitsdichte in der Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen des Projekts AVENUE konnte die Arbeitsdichte als relevanter Belastungsfaktor für die psychische Gesundheit von Beschäftigten bestätigt werden.^[13] Daher liegt es nahe, Arbeitsdichte im Rahmen der

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu berücksichtigen, wie sie gemäß § 5 im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist. Die vorhandenen Materialien und Instrumente auf der Plattform zur Arbeitsverdichtung (siehe Infokasten) lassen sich in die ersten drei Schritte des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen einbinden (Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sowie Gestaltung von Maßnahmen). Dabei können beispielsweise der Fragebogen oder die Bilderskalen zur Arbeitsdichte verwendet werden, um entsprechende Gefährdungen zu ermitteln. Auf der Plattform zur Arbeitsverdichtung ist eine automatisierte Auswertung hinterlegt, die eine differenzierte Ermittlung und Beurteilung für die einzelnen Facetten der Arbeitsdichte bereitstellt. Schließlich sind auf der Plattform bestehende Maßnahmen zum Umgang mit einzelnen Facetten der Arbeitsdichte aufgeführt und beschrieben, was die Gestaltung und Implementierung eigener Maßnahmen unterstützt. Das Vorgehen ist in der Broschüre zur Arbeitsverdichtung und auf der Plattform detaillierter erläutert.^[14]

Zusammenfassung

Neue Formen der Arbeit können sich in einer höheren Arbeitsdichte niederschlagen und sich auf die Gesundheit und Leistung auswirken. Arbeitsdichte umfasst mehrere Facetten, die die Ableitung von Ursachen und Gegenmaßnahmen erleichtern. Im

Umgang mit einer hohen Arbeitsdichte sind betriebliche und individuelle Strategien zentrale Ansatzpunkte. Die Instrumente und die Plattform zur Arbeitsverdichtung aus dem Projekt AVENUE können betriebliche Fachleute dabei unterstützen, Arbeitsverdichtung im Betrieb zu thematisieren und in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung einzubinden. ↩



Plattform zur Arbeitsverdichtung

Im Rahmen des Projekts AVENUE wurde eine Plattform zur Arbeitsverdichtung entwickelt, auf der bisherige Verfahren zur Diagnose und Intervention zum Thema Arbeitsverdichtung zusammengestellt sind. Darüber hinaus werden weiterführende Materialien zur Verfügung gestellt, wie etwa ein Fragebogen zur Arbeitsdichte mit automatisierter Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie Materialien zur Gestaltung eines Workshops zur Arbeitsverdichtung.

Die Plattform richtet sich an betriebliche Akteurinnen und Akteure im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (zum Beispiel betriebliches Gesundheitsmanagement, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, betriebsärztlicher Dienst, Personalfachkräfte) und soll diese im Umgang mit Arbeitsverdichtung unterstützen. Weitere Informationen siehe unter: ➤ www.arbeitsverdichtung.de

Fußnoten

[1] Soucek, R. & Voss, A. S. (2020a): Arbeitsverdichtung: Ursachen, Formen und Folgen. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, 55(9), S. 543–546, <https://doi.org/10.17147/asu-2009-8158>.

[2] Borle, P.; Boerner-Zobel, F.; Voelter-Mahlknecht, S.; Hasselhorn, H. M. & Ebener, M. (2021): The social and health implications of digital work intensification. Associations between exposure to information and communication technologies, health and work ability in different socio-economic strata. In: International Archives of Occupational and Environmental Health, 94(3), S. 377–390, <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01588-5>.

[3] Neirotti, P. (2020): Work intensification and employee involvement in lean production:

new light on a classic dilemma. In: International Journal of Human Resource Management, 31(15), S. 1958–1983, <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424016>.

[4] Soucek & Voss, 2020a.

[5] Soucek, R.; Voss, A. S.; Drexler, H., & Moser, K. (2022a): New forms of work and mental health: Work intensity as a mediating factor and target variable of workplace resources. Manuscript submitted for publication.

[6] Burke, R. J.; Singh, P. & Fiksenbaum, L. (2010): Work intensity: Potential antecedents and consequences. In: Personnel Review, 39(3), S. 347–360, <https://doi.org/10.1108/00483481011030539>.

[7] Soucek, R. & Voss, A. S. (2022): Rethinking the assessment of work intensity – Development and validation of a verbal questionnaire

and pictorial scales. Manuscript submitted for publication.

[8] Soucek & Voss, 2022

[9] Soucek, R., & Voss, A. S. (2020b). Zeige mir, wie verdichtet deine Arbeit ist! Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, 55(10), 614–617. <https://doi.org/10.17147/asu-2010-8346>

[10] Soucek, R., & Voss, A. S. (2021). Pictorial scales on work intensity. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/93KTQ>

[11] Soucek und Voss 2021.

[12] Soucek, R.; Voss, A. S.; Ziegler, M.; Drexler, H. & Moser, K. (2022b): Broschüre zur Arbeitsverdichtung, <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/VR5F3>.

[13] Soucek et al., 2022a.

[14] Soucek et al., 2022b.

Anwendungsorientierte Forschung braucht interaktive Ideen- und Ermöglichungsräume

Key Facts

- Die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis ist Leitidee und kennzeichnendes Merkmal von Hochschulen für angewandte Wissenschaft
- Zwischen Unfallversicherungsträgern und Hochschulen soll dieser Austausch weiterentwickelt und etabliert werden
- Hierfür braucht es interaktive und innovationsförderliche Formate und Methoden; als Beispiel kann das Forschungsforum der Hochschulen dienen

Autor

- ➔ Prof. Dr. Benjamin Diehl
- ➔ Prof. Dr. Katrin Kanzenbach
- ➔ Prof. Dr. Susanne Peters-Lange
- ➔ Prof. Dr. Uwe Sewerin
- ➔ Prof. Dr. Edwin Toepler

Wie kann der wichtige Austausch von Hochschulen und Unfallversicherungsträgern im Bereich Forschung weiterentwickelt werden? Die Hochschule der DGUV (HGU) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) konzipierten ein interaktives Workshop-Format, das diesem strukturierten und kontinuierlichen Austausch von Wissenschaft und Praxis dienen soll.

Forschung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft

Anwendungsorientierte Forschung stellt sich folgende zentrale Fragen: Wie können wissenschaftliche Diskurse und Forschungsergebnisse sinnvoll in die Praxis transferiert werden? Wie werden Bedarfe der Praxis zur wissenschaftlichen Aufarbeitung und Erforschung an die Wissenschaft übermittelt?

Die damit angesprochene enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis ist Leitidee und kennzeichnendes Merkmal insbesondere von Hochschulen mit einem Angebot von dualen Studiengängen.

Diese Verzahnung und der enge Austausch sind längst gelebte Praxis an beiden Hochschulen, der HGU und der H-BRS. Hierbei kann beispielsweise auf den Prozess der Studiengangsentwicklungen des Bachelor- und Master-Curriculums für das Public Management Sozialversicherung verwiesen werden. Als Maxime wurde hier definiert: „Curriculumentwicklung aus der Praxis für

die Praxis“.^[1] Die beiden Hochschulen wollen diesen Austausch, der im Bereich der Lehre bereits etabliert ist, nun im Bereich der hochschulseitigen Forschung gemeinsam weiterentwickeln.

Beide Hochschulen begreifen sich als „Universities of Applied Sciences“. Der Übergang von „Fachhochschulen“ zu „Universities of Applied Sciences“ ist keine rein sprachliche Umetikettierung. Sahn sich tradierte Fachhochschulen insbesondere dem Primat der Lehre verpflichtet, stellen sich Universities of Applied Sciences einem breiteren Aufgabenkatalog – dies gilt vor allem für den Aspekt der Forschung. Der Stellenwert dieser Aufgabe wird durch ihre gesetzliche Verankerung gestärkt. So heißt es etwa im Hessischen Hochschulgesetz (HHG), das für die HGU Geltung hat, im § 4 Abs. 3 Satz 1:

„Die Hochschule für angewandte Wissenschaften ermöglicht durch anwendungsbezogene Lehre, Forschung und Entwicklung eine wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung, die zur selbstständigen An-

wendung wissenschaftlicher und künstlerischer Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis befähigt.“

Somit gehört die Forschung neben einer praxisnahen, am Bedarf der Unfallversicherungsträger ausgerichteten Ausbildung zu den Kernaufgaben der beiden Fachhochschulen. Diese zeichnen sich durch eine anwendungs- und umsetzungsorientierte Forschung aus. Entsprechend gehört es zu den Aufgaben der lehrenden Professorinnen und Professoren, Forschungs- und Entwicklungsvorhaben durchzuführen.

Beide Hochschulstandorte nutzen die im Curriculum des gemeinsamen Studiengangs Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung, angelegten studentischen Forschungsmöglichkeiten, um gezielte Lösungen für konkrete gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme zu entwickeln. Dazu gehören angeleitete studentische Forschungsprojekte, die Bachelorarbeiten und eine breite Palette an Wahlfächern. Darüber hinaus führen Professoren und Professorinnen eigene For-



Die Forschung gehört neben einer praxisnahen, am Bedarf der Unfallversicherungsträger ausgerichteten Ausbildung zu den Kernaufgaben der beiden Fachhochschulen.“

schungsarbeiten durch und sind an Forschungsverbänden beteiligt.

Für die HGU und den Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung der H-BRS bedeutet die anwendungsbezogene und praxisnahe Umsetzung angewandter Forschung, dass die Unfallversicherungsträger sowie weitere Akteurinnen und Akteure des Systems der gesetzlichen Unfallversicherung unmittelbar einzubeziehen sind. Durch den direkten Austausch und die Kommunikation lassen sich die relevanten Forschungsprojekte identifizieren, organisieren und umsetzen.

Dies ist ganz im Sinne des Wissenschaftsrates, der empfiehlt, „Ermöglichungsräume für einen offenen Austausch mit unterschiedlichen Partnern, für die Kooperationen über Grenzen von Forschungsfeldern und gesellschaftlichen Bereichen hinweg“^[2] zu schaffen und zu etablieren. Ganz im Sinne dieser Empfehlung arbeiten beide Hochschulen gemeinsam an Konzepten, wie diese „Ermöglichungsräume“ im Bereich der Sozialversicherung gestaltet und systematisch weiterentwickelt werden können.

Das Forschungsforum der Hochschulen als Ermöglichungsraum

Anwendungsorientierte Forschung bezieht sich unmittelbar auf den allgemeinen Ablauf (sozial)wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns.^[3] Zu Beginn steht die Identifikation der Problemlage beziehungsweise Herausforderungen, von denen dann spezifische Forschungsfragen abgeleitet und formuliert werden sollen. In den nachfolgenden Schritten

folgen die Auswahl der Forschungsmethode und die Ergebnisauswertung, wobei für anwendungsorientierte Forschung die Frage der Relevanz und das Wirkungspotenzial durch den Transfer in die Praxis mitbeachtet werden müssen.^[4]

Die Hochschulen wählten das Konzept eines Innovationsworkshops, um einen gut strukturierten, interaktiven und ergebnisoffenen Ermöglichungsraum zu schaffen, der sich wiederum klar am wissenschaftlichen Erkenntnisreislauf orientiert. In der Durchführung eines solchen Innovationsworkshops können typischerweise ver-

schiedene Phasen unterschieden werden (siehe Abbildung 1).

Hierbei gilt es zu beachten, dass sich der Ideensuchraum verkleinert, aber die Ausarbeitungstiefe von Stufe zu Stufe konkretisiert und sich inhaltlich vertiefen kann.

Unter anderem aufgrund coronabedingter Rahmenbedingungen haben sich die beiden Hochschulen für ein zweigeteiltes Konzept entschieden: zum einen ein virtueller Kick-off über WebEx im Dezember 2021 und nachfolgend ein Präsenzworkshop im Mai 2022 in Berlin.

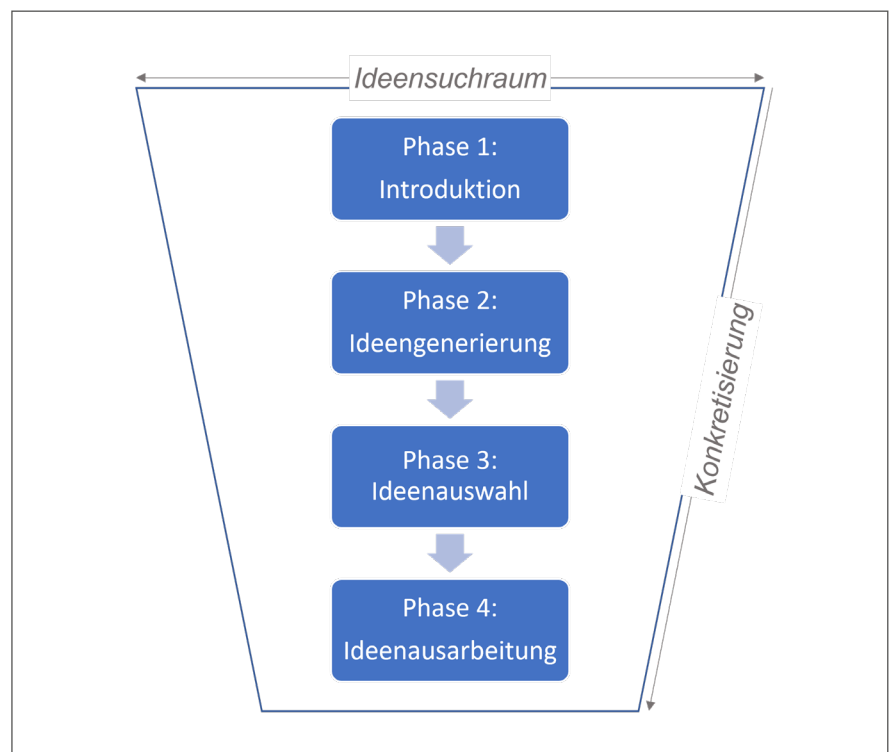


Abbildung 1: Ablauf eines Innovationsworkshops



In einem an die Open-Space-Methode angelehnten Vorgehen wurden zunächst Themen, Trends und Transferbedarf der Praxis gesammelt.“

Das grundlegende Konzept lässt sich wie in Tabelle 1 abbilden.

Kick-off und Vorstellung laufender Forschungsaktivitäten

Auftakt war eine Online-Veranstaltung im Dezember 2021, auf der die Hochschulen ihre Forschungsaktivitäten der vergangenen Jahre vorgestellt haben. Dazu gehörten zum Beispiel folgende Projekte:

- Einflussfaktoren auf die Studienwahl von Einsteigerinnen und Einsteigern in die gesetzliche Unfallversicherung
- Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Unternehmensentwicklung
- Psychische Beanspruchungen durch die Online-Lehre
- Die inklusiv geprägte Unternehmenskultur als Grundlage für nachhaltige Personalentscheidungen zur langfristigen Personalbindung im öffentlichen Dienst
- Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen in die Verwaltung von Unfallversicherungsträgern
- Interdisziplinäre Herausforderungen durch Homeoffice

Workshop und Forschungsbedarfe

Am 19. Mai 2022 folgte ein erster Präsenzworkshop der HGU und der H-BRS mit Praxisvertretern und -vertreterinnen der Unfallversicherungsträger.

In einem an die Open-Space-Methode angelehnten Vorgehen wurden zunächst Themen, Trends und Transferbedarf der Praxis

gesammelt. In einem weiteren Schritt wurden zu drei Themen in Arbeitsgruppen konkrete Forschungsfragen und -ansätze formuliert.

Das Ziel des Präsenzworkshops lautete, die Forschungsbedarfe und Fragestellungen von den Unfallversicherungsträgern zu erfahren und gemeinsam zu überlegen, wie diese durch die Hochschulen unterstützt werden können. Teilgenommen haben Vertreterinnen und Vertreter von zehn Unfallversicherungsträgern sowie fünf Professorinnen und Professoren. Zudem haben drei Unfallversicherungsträger und die DGUV Forschungsbedarfe schriftlich eingereicht.

Im Folgenden soll zunächst kurz auf die Bedeutung der Forschung für die Hochschulen, die Ergebnisse des Workshops sowie Schritte der weiteren Zusammenarbeit eingegangen werden.

Gemeinsam mit den schriftlich eingereichten Vorschlägen wurden die in Tabelle 2 aufgeführten Themen als Forschungsbedarf identifiziert.

Zu den drei letztgenannten Themen wurden anschließend folgende Forschungsfragen formuliert:

- Welche Erwartungen haben junge Menschen an (berufsbezogene) Social-Media-Informationen? Reicht es aus, wenn Social-Media-Kanäle in erster Linie informieren, oder sollen sie interaktiv aufgebaut sein?
- Welche Kriterien sind für junge Menschen bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl relevant? Welchen Stellenwert hat die „Verbeamtung“ für Personen, die sich bewerben?
- Wie können wir in relevanten Studiengängen über die Arbeitsplätze und Berufschancen bei der gesetzlichen Unfallversicherung informieren?
- Wie können wir unsere Mitgliedsunternehmen für den Kontakt zur Zielgruppe der Berufswählenden und Berufseinsteigenden nutzen?

Wissensmanagement und neue Lernformate sind interdependent und lassen auch die Kultur von (lernenden) Organisationen

| | |
|--------------------------|--|
| Introduktion | Virtueller Kick-off mit Präsentationen laufender Forschungsvorhaben Zielsetzung: <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme mit relevanten Akteuren und Akteurinnen der Praxis • Öffnen des Problemlösesuchraums => Identifikation relevanter und aktueller Forschungsfragen |
| Ideengenerierung | Präsenzveranstaltung: Struktur und Moderation angelehnt an die Methode des Open Space. |
| Ideenauswahl | Abschluss mit Absprachen zur weiteren Prozessgestaltung, das heißt weitere |
| Ideenausarbeitung | Ausarbeitung der Ideen, Nachhalten und Institutionalisierung des Austausches |

Tabelle 1: Konzept des Innovationsworkshops



Die fortschreitende Digitalisierung birgt Möglichkeiten, aber auch Grenzen für die Beschäftigten im Bewusstsein, Verstehen und Lernen. Die Geschwindigkeit, in der sich die Arbeitswelt und die Bedingungen verändern, können wir nicht beeinflussen. Diese Entwicklung kann in Menschen Angst auslösen, nicht Schritt halten zu können.“

nicht unbeeinflusst. Daher geht es nicht nur um rein methodische Weiterentwicklungen, sondern auch um sich verändernde Haltungen aus der Anwendung neuer Lernformate.

a. Mit welchem Ansatz kann die Erfahrung im Wissensmanagement nachhaltig gesichert werden?

- b. Welche Auswirkungen haben neue Lernformate auf die Kultur der Organisation?
- c. Wie können sich Bachelor-/Master-Studiengänge hinsichtlich neuer Lernformate und Veränderungen der Organisation weiterentwickeln?
- d. Welche Kompetenzen werden benötigt, um die Haltung der

Führungskräfte/Beschäftigten hinsichtlich neuer Lernformate weiterzuentwickeln?

e. Wie beeinflussen neue Lernformate die didaktischen Methoden in der Lehre?

Die fortschreitende Digitalisierung birgt Möglichkeiten, aber auch Grenzen für

Quelle: Eigene Darstellung

| | |
|--|---|
| Long Covid als gemeinsame Herausforderung für die Prävention und Rehabilitation | Neben der konkreten Bewältigung der COVID-19-Pandemie zählt dazu auch die Vorbereitung auf mögliche kommende Pandemieereignisse. Konkret genannt wird die Herausforderung für die interne Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsfeldern der Prävention und Rehabilitation. |
| Anforderungen an den Arbeitsplatz der Zukunft | Genannt werden der Umgang mit beruflich und nicht beruflich bedingten Belastungen der Mitarbeitenden und die Integration neuer Formen der (digitalen) Arbeit in die Büroorganisation. |
| Die Koordination der psychosozialen Versorgung nach Großschadensereignissen | Bedarf wird konkret bei der Unterstützung der Traumabewältigung und dem Resilienzaufbau gesehen, aber auch bei generellen Fragen des Umgangs mit Klimafolgen und dem Netzwerkaufbau der gesetzlichen Unfallversicherung. |
| Analyse des Leistungsportfolios der Unfallversicherung | Benötigt wird ein umfassender Blick auf das Portfolio, der auch eine Einordnung im Hinblick auf konkurrierende Akteurinnen und Akteure erlaubt. |
| Evaluation von Programmen und Handlungsempfehlungen | Genannt wurde die Behandlung von Schmerzpatientinnen und Schmerzpatienten sowie das Psychotherapeutenverfahren. |
| Qualitätssicherungsansätze mit Routinedaten | In dem Zusammenhang wurde auch der Wunsch nach vergleichenden Studien zum Outcome der Rehabilitation angezeigt. |
| Social Media | Ausarbeitung siehe im Beitrag |
| Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigte, Berufsbilder und Prozesse | Ausarbeitung siehe im Beitrag |
| Wissensmanagement und Nutzung neuer Lernformate | Ausarbeitung siehe im Beitrag |

Tabelle 2: Identifizierte Themen mit Forschungsbedarf



Die Forschung über die DGUV-Hochschulstandorte erscheint insbesondere bei den Themen vorteilhaft, bei denen eine enge Zusammenarbeit mit der Praxis sowie eine Begleitung des Transfers der Forschungsergebnisse in die Praxis erforderlich erscheinen.“

die Beschäftigten im Bewusstsein, Verstehen und Lernen. Die Geschwindigkeit, in der sich die Arbeitswelt und die Bedingungen verändern, können wir nicht beeinflussen. Diese Entwicklung kann in Menschen Angst auslösen, nicht Schritt halten zu können. Angst ruft Blockaden, Vermeidungen, Selbstisolation, aber auch langfristige psychische Auswirkungen und eine Verringerung kognitiver Leistungen hervor. Deshalb ist es wichtig, alle Beschäftigten in dieser Geschwindigkeit mitzunehmen.

- a. Welche Auswirkungen haben geänderte Geschäftsprozesse und Workflows durch die Einführung neuer IT-Systeme/künstliche Intelligenz auf die Beschäftigten?
- b. Wie bewältigen Mitarbeitende und Führungskräfte die Angst vor neuen Anforderungen der Digitalisierung? Wie beeinflusst die Unternehmenskultur die Angstbewältigung?
- c. Wie nehmen die Hochschulen die Beschäftigten mit ihren individuellen Lerngeschwindigkeiten mit und moti-

- vieren sie zum lebenslangen Lernen?
- d. Wie stellen die Hochschulen sicher, dass Digitalisierung die Entgrenzung nicht fördert?
- e. Welche neuen Berufsbilder im Bereich der Ausbildung und Studiengänge sind zukünftig für die Unfallversicherungsträger relevant?
- f. Steigert die Durchdringung der Digitalisierung tatsächlich die Arbeitsproduktivität? Wie wird die Arbeitsproduktivität bei den Unfallversicherungsträgern gemessen?

Der Diskurs zwischen Unfallversicherungsträgern und Hochschulen soll weitergeführt werden. Besonders wichtig ist es den Vertreterinnen und Vertretern der Unfallversicherungsträger, die vorhandenen Formate zu nutzen und die Kompetenz aus ihrer Praxis einzubeziehen. Dazu gehört es auch, Freiräume für die wissenschaftliche Weiterentwicklung der (ehemaligen) Studierenden zu schaffen.

Genauer in den Blick genommen werden folgende Formate:

- Studentisches Forschungsprojekt
- Wahlfach
- Hausarbeit und Bachelorarbeit sowie
- wissenschaftliche Hochschulstudien

Ziel ist es zu prüfen, inwieweit die Forschungsbedarfe den Formaten zugeordnet beziehungsweise durch eine Kombination von Formaten realisiert werden können.

Die Forschung über die DGUV-Hochschulstandorte erscheint insbesondere bei den Themen vorteilhaft, bei denen eine enge Zusammenarbeit mit der Praxis sowie eine Begleitung des Transfers der Forschungsergebnisse in die Praxis erforderlich erscheinen. ↩

Weitere Literatur

Steiner, S.; Diehl, B. (2011): Durchführung der Innovationsworkshops. In: Belz, F.-M.; Schrader, U.; Arnold, M. (Hrsg.): Nachhaltigkeitsinnovation durch Nutzerintegration, Marburg: Metropolis Verlag.

Fußnoten

- [1] Brünner, K.; Becker, H. (2019): Masters of Public Management ab 2021 an der HGU: Curriculumentwicklung aus der Praxis für die Praxis. In: DGUV Forum 11/2019, S. 28.
- [2] Wissenschaftsrat (2020): Anwendungsorientierung in der Forschung | Positionspapier (Drs. 8289-20), Januar 2020, www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8289-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 02.06.2022), S. 5.
- [3] Bortz, J.; Döring, N. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- [4] Wissenschaftsrat (2020): Anwendungsorientierung in der Forschung | Positionspapier (Drs. 8289-20), Januar 2020, www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8289-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 02.06.2022), S. 12.

Anforderungen an technische Ausstattung für virtuelle Besprechungen

Key Facts

- Falsch beschaffte Webcams können die Möglichkeit zum dynamischen Sitzen einschränken und die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten stören
- Headsets sollen eine gute Sprachqualität haben, benutzerfreundlich sein, gut klingen, Aspekten der Gesunderhaltung des Gehörs genügen und für die zu erwartenden Umgebungsbedingungen geeignet sein
- Gute Ausleuchtung und ein Hintergrund vermitteln einen professionellen Eindruck. Bei physischen Hintergründen ist die DGUV Information 215-410 zu berücksichtigen

Autoren

- ➔ Rolf van Doorn
- ➔ Tobias Henke

Virtuelle und hybride Besprechungen ermöglichen die ortsflexible Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten. Die dabei verwendete Hardware kann bei falscher Auswahl die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beeinträchtigen.

Notebook, Webcam und Headset gehören seit Corona in vielen Unternehmen zur Standardausstattung. Früher wurden die benötigte Hardware, Webcam und Headset nur in begrenzter Stückzahl vorgehalten und bei Bedarf ausgegeben. Mit den pandemiebedingt verhängten Lockdowns wurde die flächendeckende Ausstattung der Beschäftigten vieler Betriebe notwendig, um über Webkonferenz-Software miteinander in Verbindung zu bleiben. Aber nicht jedes Gerät, das zu Pandemiezeiten hastig beschafft wurde, erfüllt langfristig die Anforderungen an sicheres und gesundes Arbeiten.

Doch was sind diese Standards an sichere und gesunde Arbeitsplätze? Gibt es Produkte, die die Anforderungen des Betriebs und der Nutzenden besonders gut erfüllen? Entstehen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die bei umsichtiger Auswahl und Beschaffung vermieden werden können?

Diesen Fragen ist eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe in einem Forschungsprojekt am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) nachgegangen. Neben einer

Literatur- und Marktrecherche erfolgten eine systematische Analyse der Bedarfe und eine Sammlung von Anwendungsfällen. Im nächsten Schritt wurden diese geclustert und typische Anwendungsfälle definiert. Zu den gesammelten und analysierten Anwendungsfällen gehören:

- die Moderation einer Online-Veranstaltung
- das Halten eines Vortrages/einer Präsentation vor Kundinnen und Kunden oder externen Partnerinnen und Partnern sowie
- die alltägliche Nutzung im Rahmen von Videocalls und Besprechungen

Mit einer Anforderungsanalyse wurde dann die technische Ausstattung definiert. Diese beinhaltet: die Webkonferenz-Software sowie die Ausstattung für Webcam, Headset, Licht und Hintergrund. Dann erfolgte die Testung verschiedener Produkte der technischen Ausstattung.

Schließlich wurden Empfehlungen für die technische Ausstattung abgeleitet, um sicheres und gesundes Arbeiten zu ermöglichen sowie psychische und phy-

sische Belastungen und Beanspruchungen zu reduzieren.

Webkonferenz-Software

Trotz des Fokus' auf technische Anforderungen an die Hardware spielt die Software eine zentrale Rolle. Denn: Die verwendete Webkonferenz-Software übt einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf die Qualität des eigenen Streams aus. Beim Audiosignal werden automatisch Nebengeräusche herausgefiltert. Das Kamerabild wird zurechtgeschnitten, in der Helligkeit optimiert und für die Übertragung komprimiert. Eine vollständige, systematische Übersicht, welche Software auf welche Art und Weise das Kamerabild und die Audioübertragung beeinflusst, ist in der Literatur derzeit nicht zu finden.

Der Einfluss der Webkonferenz-Software hat zur Folge, dass der Einsatz von hochwertigem Equipment mitunter nicht zu der erwarteten Qualitätssteigerung von Bild- und Tonsignal führt. Das Ausbalancieren von Technik und Software erfordert einen hohen zeitlichen Aufwand, der im Rahmen der flexiblen Nutzung in Homeoffice und



Produkteigenschaften von Headsets, Webcams, Licht und Hintergründen können die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit negativ beeinflussen.“

Büro schwer leistbar ist. Die Auswahl insbesondere von Webcam und Headset sollte daher immer darauf ausgerichtet sein, mit einfach zu bedienenden Komponenten ein gutes Gesamtergebnis zu erzielen.

Webcam

Nicht erst seit der Corona-Pandemie gibt es zahlreiche Webcams für den Büro- und Heimgebrauch, aber auch für den semi-professionellen und professionellen Einsatz. Die im Rahmen der Marktrecherche ermittelte Preisspanne liegt zwischen 11 und 250 Euro. Im Preissegment unterhalb von 30 Euro ist eine deutliche Verschlechterung der Qualität des Kamerabilds feststellbar. Dies liegt an der Verwendung minderwertiger Komponenten im Bereich des optischen Systems und des Bildsensors.

Um dynamisches Sitzen während Webmeetings zu ermöglichen, sollte die verwendete Webcam über einen Autofokus verfügen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Person vor der Kamera in allen Sitzpositionen scharf dargestellt wird. Eine der erprobten Webcams lieferte ein scharfes Bild nur sehr nah am Bildschirm. Daraus resultierte eine sehr unergonomische Haltung, dynamisches Sitzen bei gleichzeitigem scharfem Kamerabild war mit diesem Modell unmöglich.

Bei der Beschaffung sollte das Sichtfeld, häufig als Field of View oder FOV bezeichnet, der Kamera berücksichtigt werden. Die Angabe in den technischen Daten erfolgt in Bogengrad und bezieht sich auf die Diagonale des Sichtfelds. Webcams haben meist ein festes FOV zwischen 60° und 120°. Häufig anzutreffen sind Modelle mit einem FOV von 78° und einer Full-HD-Auflösung von 1.920 x 1.080 Pixel. Die Größe des Sichtfelds definiert, wie viel von der Person vor der

Kamera und dem sie umgebenden Raum angezeigt wird. In sensiblen Bürobereichen und beim Arbeiten im Homeoffice sollten besser Webcams mit kleinem Sichtfeld verwendet werden.

Webcams mit großem FOV bewirken eine Verzerrung des Kamerabilds. Die Verzerrung irritiert die Person vor der Kamera und wird als störend wahrgenommen. Webcams mit einem FOV von größer 90° sollten nicht für die Einzelteilnahme an Webmeetings genutzt werden. Ihre Stärke liegt dort, wo ein großer Bildausschnitt benötigt wird, zum Beispiel wenn sich mehrere Personen im selben Raum befinden und nur ein Kamerabild übertragen werden soll. Produktpräsentationen, gemeinsame Moderationen oder die Meetingteilnahme von mehreren Personen aus einem Besprechungsraum heraus sind typische Anwendungsfälle.

Headset

Die wahrgenommene Tonqualität eines Headsets, gemeint ist hier das Mikrofon, hängt von mehreren Faktoren ab. Neben Umgebungsaspekten wie Raumhall oder Störgeräuschen tragen die Positionierung des Mikrofons und der individuelle Stimmapparat der nutzenden Person zum Gesamteindruck bei. Tagesabhängige Schwankungen, wie beispielsweise eine Erkältung, können dazu führen, dass die Tonqualität als besser oder schlechter durch die Teilnehmenden beurteilt wird. Kurz gesagt: Es gibt nicht ein perfektes Headset für alle.

Aufgrund der Beeinflussung durch die Webkonferenz-Software kann für Standardanwendungsfälle auf High-End-Headsets verzichtet werden. Stattdessen sollte ein einfaches USB-Headset gewählt werden,

das mit guter Qualität der Sprachaufzeichnung überzeugt.

Unter gesundheitlichen Aspekten sind Modelle mit offenen Muschelkopfhörern die erste Wahl. Ein einohriges Muschelkopfhörer-Headset ist am besten geeignet, weil es die Wahrnehmung von Umgebungsgeräuschen erleichtert. Bei der Verwendung von zweiohriigen Ausführungen ist zu überprüfen, wie gut die Wahrnehmbarkeit der relevanten Außengeräusche (zum Beispiel: Alarmsirenen) ist.

In-Ear-Kopfhörer schirmen aufgrund ihrer direkten Positionierung im Gehörgang stärker von der Außenwelt ab. Die komplette Schallenergie wird ins Ohrinnere abgestrahlt.

Es wird empfohlen, nur Headsets zu verwenden, die über eine Mute-Taste zum Stummschalten und eine Pegelbegrenzung zum Schutz vor Geräuschspitzen verfügen. Die Lautstärkeregelung sollte direkt am Ohr oder am Kabel erfolgen.

Eine gute Passform und ein guter Tragekomfort unterstützen die Akzeptanz bei der Verwendung über einen längeren Zeitraum. Headsets, die nicht funkbasiert sind, sollten über ein passendes Kabel verfügen, das weder zu lang noch zu kurz ist. Bei Funk-Headsets sind eine ausreichende Akkulaufzeit und Reichweite wichtig.

Bügel-Headsets sollten ein geringes Eigengewicht sowie einen verstell- und fixierbaren Bügel besitzen, damit die Lautsprecher direkt auf den Ohren positioniert und fixiert werden können. Bei Menschen, die Ohrschmuck, Ear-Piercings oder Brillen tragen, ist es besonders wichtig, auf eine flexible Passform der Headsets zu achten, um Druck auf den Kopf oder das Ohr zu

vermeiden. Die Entscheidungshilfe „Auswahl eines Headsets“ unterstützt bei der Auswahl von Headsets.

Licht

Betriebliche Arbeitsplätze, die für Webmeetings genutzt werden, sind überwiegend Büroarbeitsplätze mit einer Beleuchtungsstärke von 500 Lux. Damit ist eine gute Umgebungshelligkeit sichergestellt. Allerdings kann die Deckenbeleuchtung unvorteilhafte Schattenwurf, Kinnschatten und dunkle Augenhöhlen erzeugen. Durch diesen Schattenwurf entsteht ein erschöpfter oder kränklicher Eindruck, den man bei Präsentationen oder Businessmeetings gern vermeiden möchte.

Im Homeoffice werden deutlich geringere Beleuchtungsstärken erreicht, was zu einer unzureichenden Ausleuchtung der Person vor der Kamera führt. Im Internet findet sich der Tipp, sich in diesem Fall mit dem Gesicht zum Fenster zu positionieren, um eine bessere Ausleuchtung zu erzielen. Dies ist aus ergonomischer Sicht falsch und führt bei der Arbeit an einem Bildschirmgerät zu einer Direktblendung der vor dem Gerät sitzenden Person.

In beiden vorgenannten Fällen hat es sich bewährt, eine zusätzliche Beleuchtung einzusetzen, die die Person von schräg vorne anstrahlt. Wird eine gerichtete, weiche Lichtquelle verwendet, wird die Person zusätzlich aufgehellt und unvorteilhafter

Schattenwurf vermieden. In der Regel reichen für diesen Zweck LED-Flächenleuchten mit einer Leistung von zehn Watt aus, die Lichtfarbe sollte einstellbar sein.

Abgeraten wird von billigen Leuchten mit fest verbauten Akkus. Sie bergen aufgrund der verbauten Lithium-Akkus von meist zweifelhafter Qualität ein erhöhtes Brandrisiko. Stattdessen sollte auf Leuchten mit eigenem Netzteil oder Betrieb über USB-Anschluss zurückgegriffen werden. Leuchten mit einem Tischständer oder einer Tischklemme können an den Arbeitsplatz und die individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

Hintergrund

Mit dem Wechsel ins Homeoffice standen viele Beschäftigte vor dem Problem, dass ihr Arbeitsplatz plötzlich in den privaten Wohnbereich verlegt wurde. Bei fehlendem häuslichem Arbeitszimmer wurde der Arbeitsplatz meist so gewählt, dass er nicht zu viel Einblick in die Privatsphäre bot.

Mittlerweile bieten nahezu alle am Markt verfügbaren Webkonferenz-Softwares die Möglichkeit, den eigenen Hintergrund zu verwischen oder einen virtuellen Hintergrund einzublenden. Die Einblendung eines virtuellen Hintergrunds ist die einfachste Möglichkeit, die Privatsphäre zu schützen und einen professionellen Eindruck zu erzielen.

Der Einsatz von virtuellen Hintergründen hat jedoch Grenzen. Zu viel Bewegung oder

Gestikulation überfordert die verwendeten Algorithmen. Es entstehen verwischte Bilder oder häufiges Aufflackern des realen Hintergrunds. In diesen Situationen sollte besser auf physische Hintergründe zurückgegriffen werden.

Bei der Auswahl und Aufstellung eines physischen Hintergrunds müssen das Sichtfeld der Webcam und die mit einem Bildschirmarbeitsplatz einhergehenden grundlegenden Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit wie die Mindesttiefe der Bewegungsfläche hinter dem Schreibtisch berücksichtigt werden. Der Hintergrund sollte über eine ausreichende Standfestigkeit verfügen, damit ein unbeabsichtigtes Kippen durch Luftzug oder Umstoßen verhindert wird.

Fazit

Produkteigenschaften von Headsets, Webcams, Licht und Hintergründen können die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit negativ beeinflussen. Vor der Beschaffung sind die Rahmenbedingungen und geplanten Einsatzzwecke abzuklären. Die Personengruppe der intensiven Nutzerinnen und Nutzer wurde in diesem Artikel nicht näher betrachtet. Dies sind beispielsweise Beschäftigte im Vertrieb oder professionelle Trainerinnen und Trainer, die täglich viele Stunden mit Webcam und Headset arbeiten. Hier lohnt es sich, gemeinsam mit den betroffenen Personen eine individuelle Hardwareauswahl durchzuführen. ↩



Literatur

Arishina, Y.; Yen-Hung, H.; Hoppa, M. A.: A Study of Video Conferencing Software Risks and Mitigation Strategies. In: Journal of The Colloquium for Information Systems Security Education, Ausgabe 1/2022, ➤ <https://doi.org/10.53735/cisse.v9i1.134>.

Bedenlier, S.; Wunder, I.; Gläser-Zikuda, M.; Kammerl, R.; Kopp, B.; Ziegler, A.; Händel, M.: „Generation invisible“. Higher education students' (non)use of webcams in synchronous online learning. In: International Journal of Educational Research Open, Ausgabe 2/2021, ➤ <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100068>.

DGUV Information 215-410 „Bildschirm und Büroarbeitsplätze“, hrsg. von der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung, Ausgabe Juli 2019.

Entscheidungshilfe für die Auswahl eines Headsets Ausgabedatum (2021.04), Herausgeber: DGUV, www.dguv.de Webcode: p021785. Raake, A.; Fiedler, M. Schönenberg, K.; De Moor, K.; Döring, N.: Technological Factors Influencing Videoconferencing and Zoom Fatigue, arXiv:2202.01740, ➤ <https://doi.org/10.48550/arXiv.2202.01740>.

Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19

Key Facts

- Die Gesundheit von wissenschaftlichen Mitarbeitenden an deutschen Universitäten im Kontext der COVID-19-Pandemie ist bislang wenig untersucht
- Mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und (psychischer) Gesundheit an Hochschulen werden seit 2016 die verschiedenen Beschäftigtengruppen, darunter auch mehr als 11.000 Wissenschaftliche Mitarbeitende, an Universitäten und (Fach-)Hochschulen bundesweit zu ihren Arbeitsbedingungen sowie ihrer Gesundheit befragt
- Es zeichnet sich ab, dass die ohnehin hohen zeitlichen Anforderungen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit Pandemiebeginn teilweise weiter angestiegen sind und auch die kognitiven Stress- und Erschöpfungssymptome weiter zugenommen haben

Autorinnen und Autor

- ➔ Julia Burian
- ➔ Johanna S. Radtke
- ➔ Julian Schulte

Wissenschaftliche Mitarbeitende lehren und forschen unter herausfordernden Arbeitsbedingungen und stellen eine vergleichsweise stärker belastete Gruppe dar – dieser Beitrag wirft einen ersten Blick darauf, wie sich der Erschöpfungszustand und die kognitiven Stresssymptome seit Beginn der COVID-19-Pandemie entwickelt haben und welche Bedingungen relevant sein könnten.

Belastungssituation wissenschaftlicher Mitarbeitender

Die psychische Gesundheit des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in Deutschland ein „blinder Fleck“^[1] und auch die psychische Belastung ist wenig beforscht. So beschreibt es die National Academics Panel Study (NACAPS). Dies ist unter anderem deshalb erstaunlich, weil die psychische Belastung bereits seit 2013 nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtender Teil der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz – auch an Hochschulen – ist.^[2]

Erste Ergebnisse der NACAPS-Befragung liefern Hinweise, dass Promovierende im Vergleich zu einer bundesweiten Vergleichsgruppe ihren Gesundheitszustand häufiger als mittelmäßig bis sehr schlecht einschätzen. Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, in den vergangenen vier Wochen keine Tage mit Beeinträchtigungen durch körperliches oder seelisches Unwohlsein erlebt zu haben.^[3]

In einer kürzlich veröffentlichten Studie von Kunz, de Vries und Siegrist^[4] wurden zwei mögliche Erklärungsmodelle untersucht: Das Effort-Reward-Imbalance-Modell geht von einem ungünstigen Verhältnis zwischen Verausgabung und Anstrengung und erhaltener Belohnung aus, das zu Stress und Belastungserleben führt.^[5] Ein positiver Zusammenhang zwischen erhaltener beruflicher Belohnung und dem subjektiven Gesundheitserleben sowie ein negativer zwischen der persönlichen Verausgabung und dem Gesundheitserleben konnte für Promovierende aufgezeigt werden.^[6] Das theoretische Konzept des Stressor-Detachment-Modells von Sonnentag und Fritz geht wiederum von einem gesundheitsförderlichen Einfluss durch eine Distanzierung von Arbeitsinhalten im Freizeitkontext (zum Beispiel keine E-Mails lesen) aus.^[7] Auch hier berichten die Autoren und Autorinnen einen negativen Zusammenhang zwischen der Distanzierungsunfähigkeit und dem subjektiven Gesundheitserleben.^[8] Dabei ist besonders

hervorzuheben, dass im Rahmen einer Promotion bereits einmalig erlebte Krisen mit einer deutlich schlechteren Prognose des Promotionserfolges und der psychischen Belastung einhergehen.^[9]

Obgleich internationale Vergleichsstudien fehlen, lassen sich für Promovierende im deutschen Universitätskontext die gleichen Mechanismen wie für Promovierende finden: So zeigen zum Beispiel Dorenkamp und Weiß in ihrer Arbeit auf, dass ein ungünstiges Verhältnis von Anstrengung und erhaltener Belohnung zu Stress und niedriger Arbeitszufriedenheit führt, die wiederum den Abbruch der wissenschaftlichen Karriere zur Folge haben kann.^[10]

Insgesamt lässt sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs folgende Situation beschreiben: Neben der Relevanz verhaltensbezogener Aspekte, wie zum Beispiel der Distanzierungsunfähigkeit von Arbeitsinhalten, deutet eine Vielzahl von Studien auf das Vorliegen ungünstiger Arbeitsbedin-

gungen hin. Hierzu zählen unzureichende Rückmeldung und Anerkennung, fehlende Vereinbarkeit von Aufgaben und ein kritischer Führungsstil.^[11] Um diesen strukturellen Einflussfaktoren und ihren Effekten begegnen zu können, sind verhältnisorientierte Ansätze erforderlich.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die Pandemie stellt für Beschäftigte im Hochschulkontext und insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus verschiedenen Gründen eine Herausforderung für die psychische Gesundheit dar: Erstens handelt es sich um eine ohnehin bereits belastete Berufsgruppe.^[12] Zweitens führten die Pandemie und daraus resultierende Maßnahmen berufsübergreifend zu kritischeren Werten im Bereich der generalisierten Angst, der Depressivität und der psychischen Belastung in der deutschen Bevölkerung.^[13] Und drittens waren die Hochschulbeschäftigten als Mitglieder öffentlicher Einrichtungen in besonderem Ausmaß von Homeoffice-Regelungen und weiteren Maßnahmen des Infektionsschutzes betroffen.^[14]

So mussten im Zuge der Pandemie in kürzester Zeit die Lehre und das Prüfungswesen auf digitale Formate umgestellt werden, Projektarbeiten und Forschungsvorhaben wurden unterbrochen und ausgesetzt.^[15] In einer Befragung gaben 43,9 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an, dass ihnen diese Umstellung der Arbeitssituation nur teilweise oder gar nicht leichtgefallen sei. 27,1 Prozent äußerten sich teilweise oder stark bejahend zu der Frage, ob sie dadurch von wichtigen Vorgängen im Team ausgeschlossen worden seien.^[16] Es ist naheliegend anzunehmen, dass neue Gratifikationskrisen geschaffen oder bestehende verstärkt wurden. Weil wohl auch langfristig die Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen verändert bleiben^[17], kommt der Distanzierungsfähigkeit von Arbeitsinhalten in der Freizeit eine noch bedeutendere Rolle zu, um einer möglichen Entgrenzung als Quelle psychischer Belastungen vorzubeugen.^[18] Vor dem Hintergrund, dass bereits einmalige

Krisen zu langfristigen psychischen Belastungen und geringerem beruflichen Erfolg im Wissenschaftssystem führen können^[19], ist es umso wichtiger zu untersuchen, welche – auch langfristigen – Auswirkungen die veränderten Arbeitsbedingungen auf die wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben.

Auf Basis der Daten aus zahlreichen Befragungen mit dem bundesweit eingesetzten Instrument „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“^[20] kann nun ein Blick auf die pandemiebedingten Veränderungen an Hochschulen geworfen werden. Im vorliegenden Beitrag werden aktuelle Forschungsergebnisse zur Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Universitäten berichtet, mit einem Fokus auf die kognitiven Stresssymptome bzw. die Erschöpfung als zentrale Indikatoren sowie auf die zeitlichen Anforderungen als potenziellem Einflussfaktor.

Befragungen mit dem Bielefelder Fragebogen

Zur Erfassung der (psychischen) Gesundheit und Belastungssituation im Kontext von Arbeitsbedingungen an Hochschularbeitsplätzen wurde 2013 im Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Beratungsunter-

nehmen Salubris erstmals ein verhältnisorientiertes und spezifisch auf den Hochschulkontext zugeschnittenes Instrument zur Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen entwickelt^[21] und erprobt^[22] – der „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“^[23]. Das Befragungsinstrument basiert auf dem Sozialkapital-Ansatz und dem Fragebogen zu „Produktivität und Sozialkapital im Betrieb“ (ProSoB) nach Badura et al.^{[24][25]} und ist entsprechend zweiteilig aufgebaut: Im ersten Teil werden relevante Arbeitsbedingungen in den Blick genommen, die potenziell förderlich oder belastend wirken auf die sogenannten „Outcomes“, wie zum Beispiel Arbeitszufriedenheit oder (psychische) Gesundheit (siehe Abbildung 1).

Eine Besonderheit des Fragebogens ist die – den Anwendungsbezug des Instruments unterstreichende – ergänzende Abfrage der Handlungsbedarfe: Nach jedem inhaltlichen Themenblock aus Teil 1 erfolgt in der Regel eine Abfrage, wie dringlich die Hochschule sich um das jeweilige Thema kümmern sollte. Die Rangreihe der Handlungsbedarfe kann für die befragende Hochschule als direktes Votum der Beschäftigten gesehen werden und dient erfahrungsgemäß als wichtige Grundlage für die Priorisierung von abzuleitenden Maßnahmen im Nachgang einer Mitar-

Hintergrund und Einsatz des Bielefelder Fragebogens

Der „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“ wurde im Rahmen drittmittelgeförderter Projekte (2013–2016 Förderung UK NRW, 2016–2019 Förderung DGUV) des Gesundheitsmanagements der Universität Bielefeld (weiter) entwickelt und wird weiterhin bundesweit eingesetzt. In der Regel finden die Mitarbeitendenbefragungen im Kontext von Gesundheitsmanagement oder Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen statt. Weitere Informationen: ➔ www.uni-bielefeld.de/bielefelder-fragebogen

- Die hochschulübergreifende Datenbank dient dem Benchmarking sowie der Generierung hochschulübergreifender Trends zur Ableitung präventiver Maßnahmen.
- Mit dem Hochschulnetzwerk wurde eine einschlägige Struktur zum kollegialen Erfahrungsaustausch befragender und interessierter Hochschulen geschaffen.
- Fragebogen zu Studienbedingungen: Das Instrument wurde kürzlich auch auf die Gruppe der Studierenden adaptiert – in einem drittmittelgeförderten DGUV-Forschungsprojekt wird der „Bielefelder Fragebogen“ derzeit ebenfalls bundesweit eingesetzt. Weitere Informationen: ➔ www.uni-bielefeld.de/bielefelder-fragebogen-studierende



Eine Besonderheit des Fragebogens ist die – den Anwendungsbezug des Instruments unterstreichende – ergänzende Abfrage der Handlungsbedarfe.“

beitendenbefragung.^{[26][27]} Anlässlich der veränderten Arbeitsbedingungen an Hochschulen im Kontext der COVID-19-Pandemie wurde das Befragungsinstrument außerdem im Frühsommer 2020 um coronaspezifische Themen ergänzt sowie vorhandene Skalen adaptiert.^[28]

Vergleichende Stichproben und Datenauswertung

Die Gegenüberstellung der deskriptiven Ergebnisse unter den regulären Bedingungen und den Ergebnissen seit Beginn der COVID-19-Pandemie basiert im Rahmen der vorliegenden Untersuchung auf einer zweigeteilten Stichprobe.^[29]

Regulär: Diese Stichprobe inkludiert insgesamt 8.077 wissenschaftliche Mitarbeitende aus 17 Universitäten. Sie summiert sich zum einen aus 6.258 wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus 13 Universitäten, die ihre Befragung vor der COVID-19-Pandemie (Januar 2016 bis April 2020) durch-

geführt haben. Zum anderen werden zusätzlich bestimmte Ergebnisse von 1.819 wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus vier weiteren Universitäten (Befragungszeitraum: Juni 2020 bis Dezember 2021) in die Stichprobe unter regulären Bedingungen einbezogen. Das betrifft dual abgefragte, das heißt parallel sowohl retrospektiv unter regulären als auch unter den zu derzeit aktuellen Corona-Bedingungen zu bewertenden Items, wobei hier die Bewertung der regulären Bedingungen berücksichtigt wurde.

Corona: Diese Stichprobe bezieht sich auf insgesamt 1.819 wissenschaftliche Mitarbeitende aus vier Universitäten, die ihre Befragung zwischen Juni 2020 und Dezember 2021 durchgeführt haben. Bei dual abgefragten Items wurde hier die Bewertung der Corona-Bedingungen berücksichtigt.

Die zeitliche Rahmung für die Trennung der beiden Gruppen folgt der Einteilung von Skoda und seinem Team, die Ende Mai

2020 als Beginn der Phase einer stabilen Situation der bundesweiten Einschränkungen und des Infektionsgeschehens identifizieren.^[30]

Basierend auf den bisher deutlichsten Befunden zur psychischen Gesundheit im Hochschulwesen^{[31][32]} werden im vorliegenden Beitrag ein Item zur Erschöpfung und die Items zu den kognitiven Stresssymptomen als Indikatoren sowie selektierte Items zu dem Thema zeitliche Anforderungen als potenzielle Wirkfaktoren betrachtet. Diese Items waren auf einer fünfstufigen Likert-Skala zu beantworten („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“ bei dem Themenblock zeitliche Anforderungen bzw. „[fast] nie“ bis „[fast] immer“ bei den Items zur psychischen Gesundheit). Die Items zur psychischen Gesundheit waren in der Regel bezogen auf die „letzten (zwei) Arbeitsmonate“ zu beantworten – teilweise konnten bestimmte Items zur psychischen Gesundheit dual „unter regulären Bedingungen“ versus „unter den besonderen Bedingungen während der Corona-Pandemie“ beurteilt werden. Dabei wurden im Rahmen der Auswertung alle Items so rekodiert, dass je höher der Antwortwert ausfällt, desto positiver die inhaltliche Antwort ist. Dieser Logik folgend, können Antworten im oberen „grünen“ Bereich als Ressourcen und Antworten im unteren „roten“ Bereich als Belastungen (unter anderem für die psychische Gesundheit) eingeordnet werden.

Die Mittelwerte werden für eine bessere Interpretierbarkeit einem dreistufigen, theoretisch fundierten Kategoriensystem („Ampelschema“) zugeordnet (Tabelle 1).

Quelle: Eigene Darstellung / Grafik: kleonstudio.com

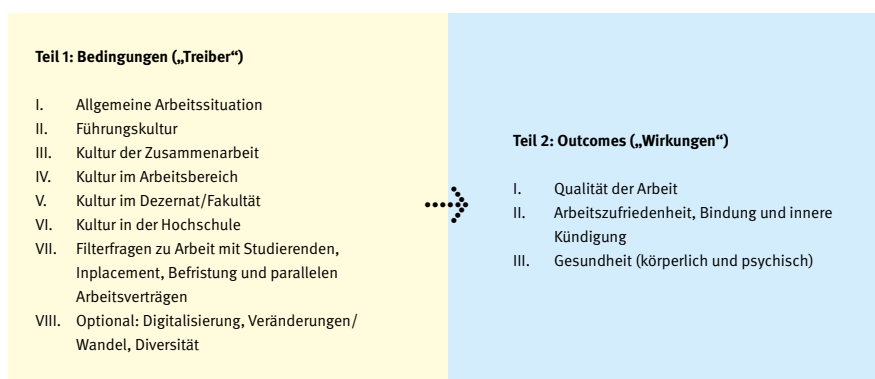


Abbildung 1: Zweiteiliger Aufbau des Bielefelder Fragebogens

Quelle: Eigene Darstellung

| Mittelwertbereich | Kategorie |
|-------------------|--|
| 1,00–2,49 | Kritische Werte (Belastungen) |
| 2,50–3,49 | Mittlere Werte (Entwicklungspotenzial) |
| 3,50–5,00 | Positive Werte (Ressourcen) |

Tabelle 1: Ampelschema

Mehr kognitive Stresssymptome und stärkere Erschöpfung

Aus den Befragungsdaten (siehe Tabelle 2) geht hervor, dass sowohl hinsichtlich der kognitiven Stresssymptome als auch des Items „Jeden Tag zu arbeiten, war eine Belastung für mich“ die Bewertungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden während der COVID-19-Pandemie negativer ausfielen als vor Pandemiebeginn. Während die dargestellten Items vor Beginn der Pandemie überwiegend sehr positiv bewertet wurden, fallen die Mittelwerte in Pandemiezeiten in den unteren positiven sowie zum Teil in den mittleren Bewertungsbereich. Besonders das tägliche Belastungserleben bei

der Arbeit wird von den Befragten seit der Pandemie deutlich kritischer beurteilt im Vergleich zu der Stichprobe, die dieses Item unter den regulären Bedingungen beantwortet hat.

Weiterhin hohe zeitliche Anforderungen

Es zeigt sich (Tabelle 3), dass die meisten Aspekte des Themas zeitliche Anforderungen bereits vor der COVID-19-Pandemie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden eher kritisch beurteilt wurden, wobei die Anforderung, zu viele Dinge auf einmal bewältigen zu müssen, sowie die fehlende Zeit für wissenschaftliche Weiterqualifikation

seit Beginn der Pandemie noch etwas kritischer bewertet wurden. Gleichzeitig erleben Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unter den Pandemiebedingungen im Durchschnitt mehr Phasen, in denen sie ungestört arbeiten können.

Einordnung der Befunde in den Kontext der Pandemie

Die Ergebnisse zeichnen ein eher kritisches Bild des Einflusses der COVID-19-Pandemie auf Wissenschaftliche Mitarbeitende. Alle betrachteten Items zum Thema Erschöpfung wurden kritischer bewertet als vor der Pandemie. Zwei der Items sind unter den Pandemiebedingungen sogar in den

Quelle: Eigene Darstellung

| Psychische Gesundheit: Kognitive Stresssymptome/Erschöpfung | REGULÄR | MW Differenz | COVID-19 |
|---|---|--------------|--|
| Ich hatte Konzentrationsprobleme . | n = 3.166 (11) MW = 3,44 SD = 1,04 | -0,33 | n = 1.268 (4) MW = 3,11 SD = 1,09 |
| Ich hatte Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen . | n = 4.341 (14) MW = 3,86 SD = 0,97 | -0,29 | n = 1.263 (4) MW = 3,57 SD = 1,07 |
| Ich hatte Schwierigkeiten, mich zu erinnern . | n = 4.345 (14) MW = 4,12 SD = 0,96 | -0,34 | n = 1.267 (4) MW = 3,78 SD = 1,07 |
| Ich hatte Schwierigkeiten, klar zu denken . | n = 4.343 (14) MW = 4,01 SD = 0,96 | -0,32 | n = 1.264 (4) MW = 3,69 SD = 1,07 |
| Jeden Tag zu arbeiten, war eine Belastung für mich. | n = 4.243 (13) MW = 4,02 SD = 1,05 | -0,64 | n = 1.258 (4) MW = 3,38 SD = 1,20 |

n = Anzahl Teilnehmender (Anzahl Hochschulen)
MW = arithmetisches Mittel
SD = Standardabweichung

Tabelle 2: Kognitive Stresssymptome/Erschöpfung (reguläre Bedingungen/COVID-19-Bedingungen)



Für die Praxis an Universitäten gilt es vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zu prüfen, wie konkret den (pandemiebedingt) erhöhten Anforderungen im Bereich des Multitaskings und der fehlenden Zeit für die wissenschaftliche Weiterbildung begegnet werden kann.“

„gelben“ Bereich (Mittelwert < 3,5) abgesunken und damit Indikatoren für Themen mit Verbesserungspotenzial. Die Belastung durch das tägliche Arbeiten weist dabei die größte Differenz gegenüber der COVID-19-Pandemie auf. Diese Ergebnisse sind insbesondere vor dem Hintergrund alarmierend, dass eine permanente Belas-

tung in verschiedenen Studien als größter Stressor berichtet wird^{[33][34]} und mit höherer Morbidität für psychische Erkrankungen einhergeht^[35].

Bei einer Betrachtung potenziell diesbezüglich wirksamer Arbeitsbedingungen finden sich unter anderem in dem bereits

unter regulären Bedingungen kritisch bewerteten Themenblock zu den zeitlichen Anforderungen mögliche Ansatzpunkte: Mit den Items „Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen“ und „Ich habe notwendige Zeit für meine wissenschaftliche Weiterqualifikation (zum Beispiel Promotion)“ wurden hier zwei von sechs Items

| Zeitliche Anforderungen/ ungestörtes Arbeiten | REGULÄR | MW Differenz | COVID-19 |
|--|---|--------------|--|
| Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck . | n = 6.524 (15) MW = 2,40 SD = 1,03 | | n = 1.547 (4) MW = 2,40 SD = 1,08 |
| Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen. | n = 6.496 (15) MW = 2,41 SD = 1,10 | 📉 -0,08 | n = 1.541 (4) MW = 2,33 SD = 1,15 |
| Ich habe die notwendige Zeit für meine wissenschaftliche Weiterqualifikation (z. B. Promotion). | n = 5.828 (16) MW = 2,84 SD = 1,22 | 📉 -0,32 | n = 1.094 (3) MW = 2,52 SD = 1,27 |
| Es wird von mir (unausgesprochen oder ausgesprochen) erwartet , dass ich über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeite . | n = 5.531 (14) MW = 2,62 SD = 1,41 | | n = 1.224 (3) MW = 2,62 SD = 1,47 |
| Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z. B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung). | n = 5.185 (15) MW = 2,56 SD = 1,16 | | n = 1.439 (4) MW = 2,56 SD = 1,23 |
| Es gibt Phasen, in denen ich ungestört arbeiten kann.* | n = 7.438 (17) MW = 3,57 SD = 1,08 | 📈 +0,32 | n = 1.388 (4) MW = 3,89 SD = 1,10 |

n = Anzahl Teilnehmender (Anzahl Hochschulen)
MW = arithmetisches Mittel
SD = Standardabweichung

* Dieses Item wurde an einer Universität dual unter den Kriterien „an meinem Arbeitsplatz vor Ort“ und „an meinem mobilen Arbeitsplatz“ abgefragt. Die Antwort des ersten Kriteriums wurde bei den regulären Bedingungen, das zweite entsprechend bei den COVID-19-Bedingungen einsortiert.

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 3: Zeitliche Anforderungen (reguläre Bedingungen/COVID-19-Bedingungen)

” Neue Belastungen und Ressourcen sollen eine wesentliche Rolle in der weiterhin erfolgenden Entwicklung und Erprobung eines sogenannten ,New Normal‘ im Sinne einer postpandemisch veränderten Arbeitswelt spielen.“

unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie noch kritischer beurteilt als ohnehin bereits unter regulären Bedingungen. Einerseits ist es eine gute Nachricht, dass die zeitlichen Anforderungen seit Beginn der COVID-19-Pandemie darüber hinaus nicht oder nur marginal zugenommen haben. Der Aspekt „Es gibt Phasen, in denen ich ungestört arbeiten kann“ hat sich sogar verbessert. Hier kann auf Basis der aktuellen Datenlage nur spekuliert werden, dass sowohl die Arbeit im Homeoffice sowie zu anderen Tageszeiten und damit einhergehend weniger spontane Unterbrechungen durch Kollegen und Kolleginnen und Studierende als auch die Umstellung auf digitale und damit oft asynchrone Lehre Einflüsse auf das vermehrte Vorhandensein störungsfreier Arbeitsphasen haben könnten.

Andererseits finden sich hinsichtlich der zeitlichen Anforderungen auch kritische Aspekte: Zum einen scheint die Umstellung der Arbeitsbedingungen auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice nicht im erwarteten Ausmaß eine zeitliche Ressource durch wegfallende Arbeitswege darzustellen und pandemiebedingt frei gewordenen Kapazitäten (zum Beispiel von Laborarbeit)^[36]

werden offenbar von neuen Aufgaben verinnahmt. Außerdem ist festzuhalten, dass die zeitlichen Anforderungen schon vor der Pandemie (eher) kritisch bewertet wurden, sodass dieser Bereich, wenngleich er sich nur in einem geringen Umfang verschlechtert hat, weiterhin mit Handlungsbedarf einhergeht. Die Entwicklung im Bereich der Zeit für die persönliche wissenschaftliche Weiterqualifikation ist besorgniserregend, da für den wissenschaftlichen Nachwuchs die persönliche wissenschaftliche Karriere von zentraler Bedeutung ist. Eine Nichterfüllung oder unzureichende Belohnung und ein unzureichender Erfolg für die eingesetzten Ressourcen wird als Grund für ein Scheitern oder Beenden der wissenschaftlichen Karriere entsprechend dem Effort-Reward-Imbalance-Modell identifiziert^{[37][38]} und stellt somit eine potenzielle psychische Belastung dar, die über den Arbeitsplatz selbst weit hinausgeht.

Obgleich bei der weiteren Interpretation der vorliegenden Ergebnisse deren limitierte Aussagekraft aufgrund nicht vorhandener Repräsentativität^[39] zu beachten ist, lassen sich doch verschiedene praxisrelevante Impulse ableiten:

Impulse für die Gestaltung neuer Arbeitsformen

Für die Praxis an Universitäten gilt es vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zu prüfen^[40], wie konkret den (pandemiebedingt) erhöhten Anforderungen im Bereich des Multitaskings und der fehlenden Zeit für die wissenschaftliche Weiterentwicklung begegnet werden kann. Insbesondere im Hinblick auf die vielerorts avisierte Fortführung hybrider Arbeits- und Lehrkonzepte muss weiterhin der Frage nachgegangen werden, wie die erhöhten Anforderungen entstanden sind, um eine Zuspitzung der Situation vermeiden zu können. Sicherlich hat hierzu die zu Pandemiebeginn unvorbereitete und unter enormem Zeitdruck zu bewältigende Umstellung von Lehre und Prüfungen auf digitale Formate beigetragen, die zusätzlich zum Tagesgeschäft und mit ungeklärten Rahmenbedingungen (etwa fehlende Soft- und Hardwarelösungen, Datenschutz, prüfungsrechtliche

Aspekte) umgesetzt werden musste.^[41] Es ist zu hoffen, dass diese zusätzliche Belastung sich gewissermaßen von allein wieder reguliert, da die Umstellung inzwischen erfolgt ist und Lösungen erprobt sind. Gleichzeitig gilt es zu bedenken, dass die stärkere Digitalisierung und Mediennutzung häufig auch zu einer Arbeitsverdichtung und vermehrtem Multitasking führen kann – Wegzeiten (und damit Unterbrechungen) zwischen Terminen entfallen, Onlinemeetings werden effizienter gestaltet und können dazu verleiten, parallel andere Arbeiten zu erledigen. Hier gilt es, eine Führungs- und Arbeitskultur an Universitäten zu entwickeln, die die Gesundheit und Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden im Blick behält, indem sie beispielsweise darauf hinwirkt, die durch effizientere Meetingformen und wegfallende Wegzeiten gewonnene Zeit nicht mit zusätzlichen Terminen anzufüllen, sondern Ausgleichs- und Stillarbeitsphasen fest mit einzuplanen.

Auch positive Entwicklungen wie die vermehrt vorhandenen Phasen ungestörten Arbeitens sind auf ihre Ursachen hin weiter zu untersuchen, damit die neu gewonnenen Ressourcen bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes beibehalten und gestärkt werden können. Generell bieten flexible und hybride Arbeitsmodelle viele Chancen, was die Arbeitsorganisation und die Strukturierung von Tagesabläufen betrifft: Idealerweise können ein größerer Handlungsspielraum und die Möglichkeit der Gestaltung eines individuelleren Arbeitsrhythmus im Einklang mit privaten Anforderungen oder persönlichen leistungsstarken Arbeitsphasen realisiert werden. Gleichzeitig geht hiermit ein erhöhtes Risiko der Entgrenzung einher^[42], wie beispielsweise eine permanente Erreichbarkeit, das Überschreiten der vertraglich festgelegten Arbeitszeit oder das Arbeiten außerhalb der im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegten Arbeitszeiten oder die fehlende (räumliche) Trennung von Arbeits- und Privatleben, wobei die fehlende Distanzierungsfähigkeit nachweislich mit kritischerem Gesundheitserleben einhergeht^[43]. Daher ist insbesondere hinsichtlich der unter Pandemiebedingungen positiveren Bewertung des Items „Es gibt Phasen, in denen ich

ungestört arbeiten kann“ zu prüfen, inwiefern diese Phasen auf Kosten persönlicher Ruhezeiten oder familiärer Careaufgaben entstanden sind.

Insgesamt ist festzuhalten, dass (neue) Belastungen und Ressourcen, die unter den pandemiebedingt veränderten Rahmenbedingungen mit dem Arbeitsplatz von wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Univer-

sitäten für deren (psychische) Gesundheit einhergehen, eine wesentliche Rolle in der weiterhin erfolgenden Entwicklung und Erprobung eines sogenannten „New Normal“ im Sinne einer postpandemisch veränderten Arbeitswelt spielen sollten. Eine Investition in die Gesundheit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ist nicht allein deshalb lohnenswert, weil gesunde Beschäftigte mit ausreichenden zeit-

lichen Ressourcen elementar für gelingende und produktive Forschung an deutschen Universitäten sind. Sie ist darüber hinaus insbesondere aus dem Grund nachhaltig sinnvoll, dass die überwiegend auch in der Lehre tätigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine Multiplikatoren- und Vorbildrolle gegenüber ihren Studierenden als potenziellen Führungskräften von morgen einnehmen. ↩

Fußnoten

[1] Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH: National Academics Panel Study (NACAPS), www.nacaps.de/studie/index_html#themen (abgerufen am 15.06.2022).
 [2] vgl. NAK-Geschäftsstelle: Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin 2018.
 [3] vgl. Briedis, K.; Carstensen, J.; Jaksztat, S.: Gesundheit als Gegenstand der Hochschulforschung: Erste Ergebnisse aus zwei DZHW-Studien mit Promovierenden und Promovierten, Ausgabe DZHW Brief 2|2020, hrsg. von der Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW), Hannover 2020.
 [4] Kunz, C.; de Vries, L.; Siegrist, J.: Promotion 24/7? Ein Erklärungsversuch der Gesundheitszufriedenheit von Promovierenden durch die psychische Distanzierungsfähigkeit und die Rolle der Betreuenden. In: ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, Ausgabe 5(1), o. O. 2022, S. 13 f.
 [5] vgl. Breitenbach, A.: Digitale Lehre in Zeiten von Covid-19: Risiken und Chancen, Marburg 2021.
 [6] Kunz, 2022, S. 13 f.
 [7] vgl. Sonnentag, S.; Fritz, C.: The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. In: Journal of Occupational Health Psychology, Ausgabe 12(3), o. O. 2007, S. 204–221.
 [8] Kunz, 2022, S. 13 f.
 [9] vgl. Alfermann, D.; Reimann, S.: Promovieren in Informatik – Eine Studie mit Doktorandinnen und Doktoranden. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, o. O. 2020, S. 1–13.
 [10] vgl. Dorenkamp, I.; Weiß, E. E.: What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. In: Higher Education, Ausgabe 75(5), o. O. 2018, S. 747–767.
 [11] vgl. Schmidt, M.; Hansson, E.: Doctoral students' well-being: A literature review. In: International journal of qualitative studies on health and well-being, Ausgabe 13(1), 1508171, o. O. 2018.
 [12] Vgl. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH.
 [13] vgl. Skoda, E. M.; Spura, A.; De Bock, F. et al.: Veränderung der psychischen Belastung in der COVID-19-Pandemie in Deutschland: Ängste, individuelles Verhalten und die Relevanz von Information sowie Vertrauen in Behörden. In: Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz, Ausgabe 64(3), o. O. 2021, S. 322–333.
 [14] vgl. Klöver B.; Himbert E.; Gehlke A. et al.: Home-Office an deutschen Hochschulen. Zwischen unbegrenzter Legitimation und übermäßiger Begrenzung, www.che-consult.de/online-studie-home-office-und-hochschulen/ (abgerufen am 15.06.2022).
 [15] Breitenbach, 2021.
 [16] vgl. Radtke, J. S.; Burian, J.: Der Arbeitsplatz Hochschule in Zeiten von Corona: Arbeitsbedingungen und Gesundheit in Wissenschaft und Verwaltung. In: Fehlzeiten-Report 2021, Springer, Berlin & Heidelberg 2021, S. 123–148.
 [17] Klöver et al.
 [18] NAK-Geschäftsstelle, 2018.

[19] Alfermann, 2020.
 [20] Burian, J.; Gieselmann, J. M.; Neldner, S.: Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen – Entwicklung und Erprobung eines hochschulspezifischen Befragungsinstrumentes. In: Personal und Organisationsentwicklung, Ausgabe 1/2019, o. O. 2019, S. 16–24.
 [21] Die Entwicklungsphase von 2013–2016 wurde von der Unfallkasse NRW finanziell gefördert.
 [22] Die bundesweite Erprobung und Weiterentwicklung von 2016–2019 wurde von der DGUV finanziell gefördert.
 [23] Badura, B.; Greiner, W.; Rixgens, P. et al.: Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg, Berlin & Heidelberg 2008.
 [24] Badura, B.; Greiner, W.; Rixgens, P. et al.: Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg (2. Aufl.). Berlin & Heidelberg 2013.
 [25] Badura, 2008.
 [26] Esdar, W.; Steinke, M.; Burian, J. et al.: Psychische Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz Hochschule – ein Fragebogen für alle Beschäftigten. In: Das Hochschulwesen, Ausgabe 4 (2016), o. O. 2016, S. 110–116.
 [27] Burian, 2019.
 [28] Radtke, 2021.
 [29] An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die in diesem Artikel dargestellten Items nicht an allen Universitäten abgefragt wurden. In den Ergebnistabellen ist die Anzahl der inkludierten Hochschulen je Item aufgeführt.
 [30] Skoda, 2021.
 [31] Vgl. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH.
 [32] vgl. Evans, T. M.; Bira, L.; Gastelum, J. B. et al.: Evidence for a mental health crisis in graduate education. In: Nature biotechnology, Ausgabe 36 (3), o. O. 2018, S. 282–284.
 [33] Briedis, 2020.
 [34] vgl. Levecque, K.; Anseel, F.; De Beuckelaer, A. et al.: Work organization and mental health problems in PhD students. In: Research Policy, Ausgabe 46(4), o. O. 2017, S. 868–879.
 [35] Evans, 2018.
 [36] Breitenbach, 2021.
 [37] Kunz, 2022
 [38] Dorenkamp, 2018.
 [39] Es hat keine kriteriengeleitete Auswahl der befragten Hochschulen stattgefunden, sondern diese haben per Selbstselektion teilgenommen. Daher fassen die Ergebnisse Universitäten verschiedener Merkmale (Größe, Exzellenzstatus, Bundesland etc.) zusammen. Außerdem fanden die Befragungen zu verschiedenen Zeitpunkten statt, sodass die Daten teilweise während und teilweise außerhalb von „Lockdownphasen“ generiert wurden.
 [40] Vgl. Klöver et al.
 [41] Breitenbach, 2021.
 [42] NAK-Geschäftsstelle, 2018.
 [43] Kunz, 2022.

UV-Strahlungsexposition im Freien – wen betrifft die arbeitsmedizinische Vorsorge?

Key Facts

- Die AMR 13.3 beschreibt Kriterien für die Angebotsvorsorge bei UV-Strahlungsexposition von Beschäftigten im Freien
- Beschäftigte mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als einer Stunde pro Tag im Freien sollten die Angebotsvorsorge wahrnehmen
- Die Inanspruchnahme ist zurzeit deutlich zu gering und bedarf gezielter Werbung

Autor

➔ Priv.-Doz. Dr. rer. nat. habil.
Marc Wittlich

Der Verordnungsgeber hat die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geändert und eine Angebotsvorsorge eingeführt. Was dies für einzelne Berufe bedeutet und welche Schlussfolgerungen gezogen werden können, hat das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) untersucht.

UV-Strahlung und Arbeitsschutz – Stand der Dinge

Die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind von großer Bedeutung und eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein wesentlicher Teil von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und kann dazu dienen, Beschäftigte persönlich über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren aufzuklären. Das Ziel arbeitsmedizinischer Vorsorge ist daher die Verhütung und Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen. Zudem soll sie dabei einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes leisten. Die arbeitsmedizinische Vorsorge fußt dabei auf dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Die Beratung der Beschäftigten zur Exposition und den sich daraus ergebenden Gefährdungen für ihre Gesundheit steht im Vordergrund. Sofern körperliche oder klinische Untersuchungen nicht erforderlich sind oder von den Beschäftigten abgelehnt werden, beschränkt sich die arbeitsmedizinische Vorsorge auf ein

Beratungsgespräch. In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sind drei Ebenen der Vorsorge festgelegt, die je nach Vorsorgeanlass für jede Gefährdung im Rahmen einer Verordnung und arbeitsmedizinischen Regel (AMR) definiert werden können: Wunschvorsorge, Angebotsvorsorge, Pflichtvorsorge; in dieser Reihenfolge mit steigender Verbindlichkeit.

Die Erfahrungen mit der Berufskrankheit (BK) Nr. 5103 „Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ haben seit deren Einführung zum 1. Januar 2015 gezeigt, wie hoch die Inzidenz dieser Erkrankungen ist. Bislang wurden – kumuliert von 2015 bis 2019 und gemeinsam für die DGUV und die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) – circa 44.000 Berufskrankheitenanzeigen zur BK-Nr. 5103 gestellt und circa 23.500 hiervon anerkannt. Dies belegt auch mit Blick auf die Gesamtinzidenz und -prävalenz in der deutschen Bevölkerung die Notwendigkeit für verstärkte Anstrengungen in der Prävention. Das Robert Koch-Institut (RKI) gibt die Inzidenz allein für das invasive Plattenepithelkarzinom

bei Männern von 184,1 und bei Frauen von 143,0, jeweils bezogen auf 100.000 Personen, an.^[1] In-situ-Formen des kutanen Plattenepithelkarzinoms wie die von der BK 5103 ebenfalls erfassten aktinischen Keratosen beziehungsweise Morbus Bowen sind hier nicht berücksichtigt.

Die Arbeitsmedizinische Regel 13.3

Mit Blick auf die Exposition durch solare UV-Strahlung bei Tätigkeiten im Freien haben sich in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte ergeben. Zum einen wurde die S3-Leitlinie „Prävention von Hautkrebs“ der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e. V. (AWMF)^[2] grundlegend überarbeitet und durch ein Kapitel zum „Berufsbedingten Hautkrebs“ ergänzt. Zum anderen kamen auch verordnungsgeberische Verfahren hinsichtlich der zweiten Änderung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung in Verbindung mit der zugehörigen AMR 13.3^[3] zum Abschluss. Der Verordnungsgeber hat zum 28. Juni 2019 entschieden, dass bei Arbeiten im Freien eine Angebotsvorsorge zu gewähren ist,

”

Der Verordnungsgeber hat zum 28. Juni 2019 entschieden, dass bei Arbeiten im Freien eine Angebotsvorsorge zu gewähren ist, wenn bestimmte Kriterien erfüllt werden.“

wenn bestimmte Kriterien erfüllt werden. Diese umfassen die Begrenzung der Expositionsbetrachtung auf die Monate April bis September sowie die tägliche Zeit von 11 Uhr bis 16 Uhr (MESZ). Wenn Beschäftigte in diesem Zeitraum an mehr als 50 Tagen mehr als eine Stunde im Freien tätig waren, erfüllen sie die Kriterien. Hier ist erstmals eine konkrete, weltweit bisher einzigartige Definition von durch solare UV-Strahlung gefährdeten Außenbeschäftigten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verankert worden, die vielfach abgesichert ist durch umfangreiche aktuelle Messungen der tatsächlichen UV-Exposition von Beschäftigten in Deutschland.^[4] Die oben angesprochene gerade erschienene AWMF-S3-Leitlinie postuliert die unbedingte Notwendigkeit der Vorsorge aufgrund der erdrückenden Datenlage zum Hautkrebs durch UV-Strahlung insbesondere im beruflichen Kontext.

Die festgelegten Werte sind sinnvoll, denn sie basieren auf tatsächlichen Messungen. Eine weitere Einordnung kann durch den Vergleich mit dem durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Internationale Kommission für den Schutz vor nichtionisierender Strahlung (ICNIRP – International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection) vorgeschlagenen Expositionsgrenzwert von 1 Standard-Erythemdosis (SED)^[5] pro Tag unter Berücksichtigung des vulnerablen Hauttyps I erfolgen. Aus dem Angebotskriterium lässt

sich je Arbeitstag eine akzeptable Bestrahlung von 0,65 SED ableiten.^[6] Berücksichtigt man eine Bestrahlung, die aus dem Freizeitbereich hinzukommt, so liegt diese Gesamtbestrahlung im Bereich des vorgeschlagenen Expositionsgrenzwertes.

Angebotsvorsorge – wer sollte sich besonders kümmern?

Was bedeuten die Regelungen der AMR 13.3 für die Praxis? Welche Berufe sind betrof-

fen? Und mit welcher Zahl an Vorsorgen können Ärztinnen und Ärzte rechnen?

Auf Basis der Messungen mit GENESIS-UV wurde versucht, Zahlen zur Beantwortung dieser Fragen abzuschätzen. Der wissenschaftliche Prozess hierzu ist in einer internationalen Veröffentlichung ausführlich beschrieben, ebenso die Ergebnisse für alle Berufsgruppen.^[6] Im Grunde wurde berufsweise analysiert, wie viele Tage bei den einzelnen Messungen das Kriterium



Foto: IFA

Obstbauer bei der Apfelernte. Links oben der QR-Code, der zu allen mit GENESIS-UV gewonnenen Messdaten auf einer Internetseite des IFA führt



Es kommen Beschäftigte in Betracht, die zuvor nicht im Blickpunkt standen. Zum Beispiel Berufskraftfahrer und Berufskraftfahrerinnen im Güterverkehr, Vermessungsingenieure und Vermessungsingenieurinnen oder Beschäftigte im Lager- und Transportportbereich.“

zur arbeitsmedizinischen Vorsorge übersritten haben. Daraus lässt sich für jeden Beruf eine Quote errechnen. Da die Ergebnisse von so großem Umfang sind, wurde die Tabelle für einzelne Berufsgruppen auf den [GENESIS-UV-Ergebnisseiten](#) hinterlegt.

Von den statistisch gesicherten 176 bei GENESIS-UV gemessenen Berufen und Subberufen (vormals als Tätigkeitsgruppen bezeichnet) haben 153 (= 87 Prozent) das Kriterium überschritten. Das bedeutet, dass Beschäftigten in diesen Berufen Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gemacht werden müssen, da sie stark gegenüber UV-Strahlung exponiert sind. Es wird deutlich, dass es Berufe aus allen Sektoren der Wirtschaft gibt, die oberhalb der maßgeblichen 40 Prozent liegen. Interessant ist dabei, dass Beschäftigte, von denen bekannt ist, dass sie gegebenenfalls mehr als eine Stunde im Freien beschäftigt sind, nach dieser Analyse das Kriterium nicht erfüllen, beispielsweise Erziehende, Teile der Forstwirte und Forstwirtinnen oder Teile der Sportlehrkräfte. Umgekehrt kommen aber Beschäftigte in Betracht, die zuvor nicht im Blickpunkt standen, wie zum Beispiel Berufskraftfahrer und Berufskraftfahrerinnen im Güterverkehr, Vermessungsingenieure und Vermessungsingenieurinnen oder Beschäftigte im Lager- und Transportportbereich.

In anderer Weise betrachtet gibt die Auflösung der Daten einen Hinweis darauf, dass die Aufspaltung der Berufsgruppen in Subberufsgruppen von großer Bedeutung bei der Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes inklusive der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist. So können Subberufsgruppen identifiziert werden, bei denen die Gewährung der Angebotsvorsorge nicht notwendig ist (Beispiel: Turmdrehkranführer und Turmdrehkranführerinnen in der Gruppe der Baumaschinenführer) oder wo sie im Gegensatz zur Berufsgruppe notwendig ist (Beispiel: Werkstattarbeitende in der Berufsgruppe der Landmaschinenmechaniker und Landmaschinenmechanikerinnen).

Kennt man die Berufsgruppen, die unter die Angebotsvorsorge fallen, dann ist es aufgrund der Vielfalt der in den GENESIS-UV-Projekten untersuchten Berufe möglich, eine Abschätzung der Betroffenenzahl durchzuführen. Hierzu wird die Zahl der Beschäftigten aus der Klassifizierung der Berufe (KlDB) der Bundesagentur für Arbeit^[3] berufsweise herangezogen, wenn dieser Beruf oberhalb des Kriteriums von 40 Prozent liegt. Daraus ergibt sich in der Summe die Gesamtzahl der Betroffenen. Für die Angebotsvorsorge kommen demnach etwa 5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (von 33,3 Millionen Beschäftigten insgesamt)

infrage, etwa 1,4 Millionen geringfügig Beschäftigte (7,3 Millionen) und etwa 920.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte (4,5 Millionen).

Die Studie zeigt auch, dass die Angebotsvorsorge nicht nur hochexponierte Beschäftigte betrifft, die sich lange im Freien aufhalten. Eine über alle Berufe schauende Analyse empfiehlt die Angebotsvorsorge schon für Personen, die sich etwa 20 Prozent ihrer Arbeitszeit im Freien aufhalten (dies entspricht etwa 1,5 Stunden). Dies sollte die neue Definition eines „Outdoor-Workers“ werden.

Zusammenhang mit der Berufskrankheit Nr. 5103

Doch welchen Zusammenhang hat all dies mit der oben angesprochenen Berufskrankheit? Wie passen arbeitsmedizinische Vorsorge und Berufskrankheitenkriterien zusammen? Das Anerkennungskriterium für die Berufskrankheit Nr. 5103 konnte rechnerisch auf das Kriterium zur arbeitsmedizinischen Vorsorge abgebildet werden. Idealerweise verhindert die arbeitsmedizinische Vorsorge, dass eine beschäftigte Person eine berufliche Erkrankung oder eine Berufserkrankung erleiden muss. Es fehlte bislang der messtechnische und wissenschaftliche Nachweis, welche Berufsgruppen oder Subberufsgruppen besonders

”

Aus der Arbeitsmedizin und der Dermatologie kommt die Rückmeldung, dass die Angebotsvorsorge mit Blick auf UV-Strahlung praktisch nicht in Anspruch genommen wird.“

hoch exponiert sind und welche Auswirkungen auf das spätere Berufskrankheitsgeschehen erwartet werden können.

Dabei stellte sich die wichtige Erkenntnis heraus, dass die Kriterien zur Angebotsvorsorge bei strikter Einhaltung dazu beitragen können, eine spätere Berufskrankheit zu verhindern.

Es gibt noch viel zu tun

In den vergangenen Jahren ist sowohl vom Verordnungsgeber als auch von der gesetzlichen Unfallversicherung und anderen Interessensvertretungen viel zur Verbesserung in der Prävention getan worden. Leider wird das Thema in der Praxis noch

viel zu wenig beachtet. Die Gründe hierfür sind vielschichtig: keine Angst vor Krankheiten mit langer Latenzzeit, falsches Schönheitsideal, eingefahrene Verhaltensweisen. Spricht man aber mit den Menschen, so kennt zumindest fast jeder jemanden mit hellem Hautkrebs. Das sollte alarmieren, tut es aber scheinbar nicht. Sowohl aus der Arbeitsmedizin als auch aus der Dermatologie kommt die Rückmeldung, dass die Angebotsvorsorge mit Blick auf UV-Strahlung praktisch nicht in Anspruch genommen wird. Insbesondere hier müssen Kampagnen stattfinden, die die Betroffenen umfassend aufklären. Sollte dies nicht fruchten, so ist der Verordnungsgeber wahrscheinlich gehalten, stringenter Maßnahmen einzuführen.

In einem nächsten Schritt wäre es – neben einer starken Bewerbung der Angebotsvorsorge – nun unabdingbar, Schulungscurricula für die Unterweisung von Beschäftigten entsprechend den gefundenen Erkenntnissen aufzubauen oder zu aktualisieren. Der Einklang mit den anderen Maßnahmen des technischen und verhaltenspräventiven Arbeitsschutzes, auch und insbesondere unter Berücksichtigung der privaten Expositionen, wäre ein idealer, gleichermaßen holistischer Ansatz für die Prävention von Hautkrebserkrankungen. Dies wäre auch ganz im Sinne der AWMF-S3-Leitlinie und spiegelt folgerichtig die Meinung von Fachleuten und Verbänden der interessierten Kreise wider.



Fußnoten

- [1] Robert Koch-Institut: Nicht-melanotischer Hautkrebs (heller Hautkrebs), 2021. https://www.krebsdaten.de/Krebs/DE/Content/Krebsarten/Nicht-melanotischer-Hautkrebs/nicht-melanotischer-hautkrebs_node.html (abgerufen am 09.06.2022).
- [2] Leitlinienprogramm Onkologie (Deutsche Krebsgesellschaft DK, AWMF): S3-Leitlinie Prävention von Hautkrebs, Langversion 2.0, 2021, AWMF Registernummer: 032/0520L. <https://www.leitlinienprogramm-onkologie.de/leitlinien/hautkrebs-praevention/> (abgerufen am: 09.06.2022).
- [3] Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmedizinische Regel (AMR) 13.3: Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag. BMAS, Gemeinsames Ministerialblatt 2019; S. 697.
- [4] Wittlich, M.; Westerhausen, S.; Strehl, B.; Schmitz, M.; Stöppelmann, W.; Versteeg, H.: IFA-Report 4/2020: Exposition von Beschäftigten gegenüber solarer UV-Strahlung – Ergebnisse des Projekts mit Genesis-UV. <https://www.dguv.de/ifa/publikationen/reports-download/reports-2020/ifa-report-4-2020/index.jsp> (abgerufen am 09.06.2022).
- [5] 1 SED = 100 J/m² erythemgewichteter Bestrahlung. Die einfallende Strahlung wird danach bewertet, in welchem Maße sie ein Erythem (Sonnenbrand) hervorrufen kann. Je nach Hauttyp geht dies unterschiedlich schnell, bei hellhäutigen Typen (rote Haare, bräunt nie) kann dies schon nach weniger als 2 SED der Fall sein.
- [6] Wittlich, M.: Criteria for Occupational Health Prevention for Solar UVR Exposed Outdoor Workers – Prevalence, Affected Parties, and Occupational Disease. *Front Public Health*. 2022 Jan 26;9:772290. doi: 10.3389/fpubh.2021.772290. PMID: 35155340; PMCID: PMC8826221.

Von der Vision zur Veränderung

Key Facts

- Zukunft lässt sich nicht vorhersehen, aber es zeichnen sich wichtige Entwicklungen in ihren Grundzügen ab
- Zukunftsforschung beschäftigt sich mit möglichen, wahrscheinlichen und wünschbaren zukünftigen Entwicklungen
- Sie dient damit grundsätzlich der Orientierung in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft

Autor

➤ Sascha Dannenberg

Chance oder Risiko, Herausforderung oder Bedrohung? Bei der Zukunftsforschung geht es um die Analyse und längerfristige Prognose von Wandlungsprozessen. Sie kann eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für Management, Politik und Verwaltung sein. Stärker als andere Wissenschaften ist sie abhängig von Vertrauen, weil sie nicht vor Eintreten der Entwicklung nachweisbar ist.

Warum eigentlich Zukunftsforschung?

1942 erschien posthum Stefan Zweigs autobiografisches Werk „Die Welt von gestern“. Darin charakterisiert er seine Lebenswelt um 1900 als goldenes Zeitalter des Versicherungswesens (siehe Infokasten). Diese Beschreibung trifft rund 50 Jahre später auf die einflussreiche Diagnose des Historikers Reinhart Koselleck von einem Auseinanderdriften von Erfahrungsraum und Erwartungshorizont. Koselleck stellte in seinen Untersuchungen seit den 1970er-Jahren fest, dass sich über Generationen hinweg geteilte Erfahrungen zunehmend aufgelöst haben. Auch weil Momente, die auf eine Gesellschaft integrativ wirkten, wie zum Beispiel die Religion, an Bedeutung verloren haben. Der Wegfall gemeinsamer Erfahrungen löse in der Folge Unsicherheit aus – so Koselleck.

Vereinfacht ausgedrückt: Die Zukunft als das Noch-zu-Kommende ergibt sich nun nicht mehr aus den Erfahrungen der Vergangenheit, sondern wird als grundsätzlich anders, neu und deshalb unsicher

erwartet. Beide scheinbar divergierenden Beschreibungen bilden dabei zwei Seiten der gleichen Medaille und können als Grundüberlegung der modernen Zukunftsforschung gelten: Die Wahrnehmung von Unsicherheiten und permanentem Veränderungsdruck in der Gegenwart bei gleichzeitig zunehmendem Bedürfnis nach Orientierung.

Orientierung und damit Sicherheit soll die Auseinandersetzung mit der Zukunft bieten. Zukunft „begegnet“ uns dabei auf ganz unterschiedliche Weise: Als das explizit Unsichere, nicht klar Erkennbare versuchen wir Zukunft sprichwörtlich festzuhalten und zu bändigen, indem wir auf Veränderungsanzeichen (Trends) achten (damit wir nicht überrascht werden), Pläne machen (damit es so kommt, wie wir uns das vorstellen) oder Versicherungen abschließen (falls es dann doch anders kommt). Zukunft stellt sich hier als Variation einer zukünftigen Gegenwart dar: grundsätzlich „sichtbar“, wenn auch noch undeutlich und sich bestenfalls in Umrissen abzeichnend. Gleichzeitig „begegnet“ uns Zukunft immer wieder implizit in Form

von gegenwärtigen Wünschen, Hoffnungen und Erwartungen, Ängsten und Befürchtungen sowie als Ausdruck bestimmter Machtkonstellationen. Hier stellt sich Zukunft als Variation gegenwärtiger Zukünfte dar: grundlegend offen (in Bezug auf ihre tatsächliche Manifestierung) und subjektiv oder an bestimmte Personen oder Gruppen gebunden.



„Dieses Gefühl der Sicherheit war der anstrebenswerteste Besitz von Millionen, das gemeinsame Lebensideal. Nur mit Sicherheit galt das Leben als lebenswert, und immer weitere Kreise begehrten ihren Teil an diesem kostbaren Gut. Erst waren es nur die Besitzenden, die sich dieses Vorzugs erfreuten, allmählich aber drängten die breiten Massen heran: das Jahrhundert der Sicherheit wurde das goldene Zeitalter des Versicherungswesens. [...] Nur wer sorglos in die Zukunft blicken konnte, genoss mit gutem Gefühl die Gegenwart.“

(S. Zweig: Die Welt von gestern)



So sollen Prognosen für einzelne Themenbereiche einen verlässlichen Rahmen für zukünftige Entwicklungen bieten, sodass Entscheidungen dann in Bezug auf diesen Rahmen optimiert werden können.“

Prognosen, Zukünfte, Kontingenzen

Gemein ist beiden Sichtweisen die grundsätzliche Erwartung von Veränderungen eines Status quo. Freilich ist ihr Umgang mit Ungewissheit und Unsicherheiten dabei unterschiedlich. Die Unterschiede lassen sich dabei in drei grundsätzliche Zugänge der Zukunftsforschung unterteilen.

So sollen Prognosen für einzelne Themenbereiche einen verlässlichen Rahmen für zukünftige Entwicklungen bieten, sodass Entscheidungen dann in Bezug auf diesen Rahmen optimiert werden können. Demnach besteht ein unmittelbarer Handlungs- und Entscheidungsdruck, für den Zukunftsstudien in Form einer klassischen Entscheidungsunterstützung unmittelbar orientierend wirken sollen. Prognostische Zukunftsstudien bedienen sich dabei vorwiegend klassischer statistischer Verfahren. Durch anerkannte „exakte“ Verfahren werden scheinbar unsichere Entwicklungen in berechenbare Größen überführt. Wissen über zukünftige Entwicklungen wird damit zur Frage der wissenschaftlichen Exaktheit und Güte. Die Zukunft wird berechnet und im engen Wortsinn von Prognose vorhergewusst. Eine breite Akzeptanz generierend, bieten Prognosen Personen mit Entscheidungsbefugnis damit eine Art Entlastungsfunktion wie zum Beispiel in Form von Konjunktur- und Demografieprognosen. Gleichzeitig entstehen aus den kommunikativen Vorteilen der Exakt-

heit auch die wesentlichen Probleme von Prognosen. Je präziser Aussagen über zukünftige Entwicklungen getroffen werden, desto mehr müssen Prognosen komplexitätsreduzierende Annahmen insbesondere in Bezug auf relevante Faktoren und deren Interdependenzen und Kausalbeziehungen treffen. Das Risiko eines Irrtums in Bezug auf das tatsächliche Eintreffen der prognostizierten Zukunft steigt somit bei komplexen Themenbereichen und längeren Zeithorizonten. Als vereinfachte Alltagserfahrung trifft diese die meisten von uns, beispielsweise wenn wir dem Wetterbericht für den nächsten Tag Glauben schenken und daraus entsprechende Entscheidungen ableiten. Einem Wetterbericht aber, der uns das Wetter für einen Tag im nächsten Jahr vorhersagt, schenken wir höchstens spekulative Aufmerksamkeit, bei aller suggerierten Exaktheit der Datenerhebung und -darstellung.

Bei komplexeren Themenbereichen steht nicht die Prognose, sondern die Identifikation von potenziellen Entwicklungen im Vordergrund. Die Gegenwart wird analysiert, Veränderungsanzeichen (Trends) identifiziert und die potenziellen Entwicklungen beschrieben. Durch explorative Verfahren wie zum Beispiel der Szenariotechnik oder der Delphitechnik werden etwa alternative Entwicklungspfade und deren zukünftige Ausprägungsmöglichkeiten durch eine elaborierte Analyse der zugrunde liegenden Einflüsse, Interdependenzen und erkennbaren Kausalitäten untersucht.

Die in Prognosen suggerierte Gewissheit einer „vorhergewussten“ Zukunft wird dabei ersetzt durch die Annahme mehrerer alternativer Entwicklungspfade. Die Zukunft erscheint hier als Potenzialität oder als Zukünfte. Sprachlich ein Novum, sind die so identifizierten Zukünfte dennoch weder beliebig noch abschließend in ihrer Auswahl. Denn durch wissenschaftliche Gütekriterien und Standards wird zwar eine hohe Verfahrenstransparenz sichergestellt und so der Beliebigkeit Einhalt geboten. Aufgrund der erkenntnistheoretischen Grenzen des Wissens und des daraus resultierenden Nichtwissens gerade in Bezug auf neue Problemfelder (zum Beispiel künstliche Intelligenz) kann es aber immer auch anders kommen. Dennoch werden durch diese Art der Orientierung Entscheidungsträgern begründete Selektionsmöglichkeiten geboten. Explorative Verfahren produzieren somit Erkenntnisse auf Vorrat, deren Diversität und unterschiedliche Begründungen einen Vorteil für informierte Entscheidungen darstellen können.

Die Kontingenzen der Zukunft – also die Annahme, dass es so, wie es ist, nicht notwendig ist und die Zukunft deshalb gestaltbar ist – und die daraus resultierende Vorstellung, die Zukunft sei gestaltbar und stelle sich eher in Form von zukünftigen Möglichkeiten („Zukünfte“) denn in Prognosen dar, ist verlockend und verunsichernd zugleich: Denn wie und für welche Möglichkeit soll man sich entscheiden, mit welcher Begründung? Diese Problematik



Die Ergebnisse von Zukunftsforschung werden idealtypisch genutzt, um sich zu bestimmten Zukunftsentwicklungen verhalten zu können.“

zeigt sich vor allem bei Zukunftsfragen, die von großer Diversität oder Divergenz geprägt sind (zum Beispiel Medizinethik). Hier Orientierung über die Analyse und die Beschreibung weiterer Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, ist nicht sinnvoll. Einen konstruktiveren Weg bieten partizipative Verfahren, die die diversen Gruppierungen nicht als Adressaten von Entscheidungen, sondern als legitime Mitbestimmende integrieren. Dadurch können grundlegende Annahmen über zukünftige Entwicklungen sowie Hoffnungen und Ängste miteinander geteilt werden. So erhöht sich nicht nur die informatorische Basis von Entscheidungen. Partizipative Verfahren können auch helfen, die inhärente Unsicherheit von Zukunftswissen nicht als Problem, sondern als Möglichkeit zur Gestaltung zu vermitteln. Denn mit der Offenheit von Zukünften gestalterisch umzugehen, heißt auch, Mehrdeutigkeiten anzuerkennen, verschiedene Interpretationen zuzulassen – und sie gleichzeitig kritisch hinterfragen zu können und so ein Kontingenzbewusstsein auszubilden.

Zukunftsgestaltung

Zukunftsforschung dient also grundsätzlich der Orientierung von unterschiedlichen Adressaten. Welcher Art die Orientierung und damit der methodische Zugang von Zukunftsforschung ist, hängt dabei vor allem von der Komplexität des Themenbereichs, aber auch dem Umgang mit Unsicherheit und Ungewissheit des Adressaten

ab. Festhalten lässt sich jedoch, dass die Ergebnisse von Zukunftsforschung idealtypisch genutzt werden, um sich zu bestimmten Zukunftsentwicklungen verhalten zu können, wenn auch auf drei ganz unterschiedliche Weisen.

So wird erstens durch Zukunftsforschung erzeugtes Wissen präventiv genutzt. Das heißt, durch prognostische oder explorative Verfahren identifizierte Entwicklungen sollen verhindert werden, bevor sie eingetreten sind. Zweitens werden die Ergebnisse der Zukunftsforschung prä-aktiv verwendet, also kann das Eintreffen von Entwicklungen so vorbereitet werden, dass darauf reagiert werden kann, ohne einen größeren Schaden zu nehmen. Drittens dienen die Ergebnisse einer pro-aktiven Gestaltung von Entwicklungen, das heißt, dass versucht wird, erwünschte Entwicklungen bewusst herbeizuführen.

Aus dieser idealtypischen Darstellung der Handlungswirksamkeit von Zukunftsforschung ergeben sich vor allem gesellschaftspolitische Probleme. Zum einem werden damit die jeweiligen Möglichkeitsräume einer Gesellschaft, Organisation oder Gruppe eingeschränkt, und zwar auf Grundlage noch nicht eingetretener Entwicklungen und Ereignisse. Zukunftswissen ist damit auch immer Macht, auch und gerade in einer verwissenschaftlichen Gesellschaft, insbesondere weil es nicht ex ante (also vor Eintreten der Entwicklung) nachweisbar ist. Wissen über die Zukunft

ergibt aber nur Sinn, wenn es entweder zur Herstellung oder Verhinderung einer bestimmten Entwicklung durch Entscheidungen in der Gegenwart genutzt wird. Deshalb ist es womöglich stärker als andere Wissensarten abhängig von Vertrauen (in die Wissenschaft) und Machtverhältnissen (Was ist ein Problem? Wer entscheidet?).

Damit ist kein Fundamentalwiderspruch gegen den Nutzen und den Sinn von Zukunftsforschung formuliert. Vielmehr wird ausdrücklich die Notwendigkeit betont, dass Zukunftsforscherinnen und Zukunftsforscher sich immer ihrer eigenen erkenntnistheoretischen Grenzen, inhärenten Unsicherheiten und Ungewissheiten bewusst sein und diese selbstbewusst kommunizieren sollten. Gleichzeitig bedingt dies eine Öffnung der Diskurse um zentrale Zukunftsthemen (Wie wollen wir leben?), um nicht nur eine breite Öffentlichkeit herstellen, sondern auch einen positiveren Umgang mit Unsicherheit und den sich daraus ergebenden Gestaltungsspielräumen jeder und jedes Einzelnen entwickeln zu können. Der in den vergangenen Jahren prominent gewordene Ansatz der Futures Literacy – also der kompetenten Fähigkeit, Zukunft in ihrer unsicheren Entwicklung zu verstehen – bietet hier einen vielversprechenden Ausgangspunkt. Vielleicht wird dann zur Jahrhundertwende 2100 im Sinne Stefan Zweigs geschrieben werden: „Nur wer kompetent in die Zukunft blicken konnte, genoss sorglos mit gutem Gefühl die Gegenwart.“



COVID-19 und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Autorin

➤ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/somartin



Auch wenn sich der Sommer für viele unbeschwert anfühlt, so steigen doch in vielen europäischen Ländern die COVID-19-Infektionszahlen. Die Politik scheint im Sommerloch zu stecken – verschärfte Maßnahmen werden derzeit nicht getroffen. In Belgien etwa ist die Maskenpflicht in öffentlichen Verkehrsmitteln gefallen und in Deutschland müssen viele Menschen für Corona-Tests bezahlen. Noch scheinen die Gesundheitssysteme den neuen Infektionswellen standzuhalten. Was der Herbst bringt, ist unklar.

Neue Arbeitsformen

Es wird jedoch langsam klar, welche Auswirkungen die COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt in Europa hat und mit welchen Initiativen die Politik in Brüssel gegensteuern möchte. Der wissenschaftliche Dienst des Europäischen Parlaments (EPDS) hat ➤ **eine Studie** veröffentlicht, die sich mit den demografischen Entwicklungen und dem digitalen Wandel vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie beschäftigt. Die Studie zeigt, dass die Pandemie die Digitalisierung und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt vorangetrieben hat. Ein Beispiel ist der Zuwachs an digitalen Dienstleistungen. Während der Corona-Pandemie hat sich etwa die Anzahl der Beschäftigten, die für digitale Plattformen arbeiten, erhöht. Viele Platt-

formmitarbeitende fallen allerdings durch das Netz der sozialen Sicherung. Die Europäische Kommission möchte dies mit ➤ **einem Richtlinienvorschlag** ändern.

Eine weitere Herausforderung: digitale Kompetenzen

Mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert, ihre digitalen Kompetenzen zu erweitern. Laut der Studie haben die sogenannten Digital Natives – also Personen ab dem Jahrgang 1997 – hierbei deutliche Vorteile gegenüber der älteren Generation. 80 Prozent der jungen Menschen zwischen 16 und 24 Jahren in der EU haben zumindest grundlegende digitale Kompetenzen. Bei den Älteren sieht es da schon anders aus: Lediglich 33 Prozent der 55- bis 74-jährigen EU-Bürgerinnen und Bürger geben an, grundlegende digitale Kompetenzen zu haben. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird das zu einem Problem. Im Grünbuch zum Thema Altern gibt die Europäische Kommission an, dass der Beschäftigungsanteil älterer Menschen am Arbeitsmarkt steigen soll. Ohne Konzepte des lebenslangen Lernens sowie den Aufbau digitaler Kompetenzen wird dies nicht ohne Weiteres möglich sein.

Berufskrankheiten

Während der COVID-19-Pandemie nahm auch die Telearbeit an Fahrt auf. Viele arbeiteten monatelang im Homeoffice. Die Trennung von Arbeits- und Privatleben war für viele nicht existent. Das Europäische Parlament hat nun die psychische Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt in den Fokus gerückt und hierzu eine Entschließung

angenommen. Die Europäische Kommission wird darin aufgefordert, in Absprache mit den Sozialpartnern die Empfehlung von 2003 über die europäische Liste der Berufskrankheiten zu überarbeiten. Vor dem Hintergrund der sich wandelnden digitalen Arbeitswelt soll sie unter anderem um arbeitsbedingte psychische Störungen ergänzt werden, insbesondere um Depressionen, sogenannte Burn-outs, Angst und Stress. Die Abgeordneten fordern darüber hinaus, die Liste in eine Richtlinie umzuwandeln, und zwar mit einer Mindestliste von Berufskrankheiten und Mindestanforderungen für ihre Anerkennung und Entschädigung der Betroffenen. Unabhängig davon hat sich der Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ACSH) darauf geeinigt, dass COVID-19 als Berufskrankheit in den Bereichen Gesundheit, Soziales und häusliche Betreuung sowie in Branchen mit nachweislich erhöhtem Infektionsrisiko anerkannt werden sollte. Die Europäische Kommission wird nun die europäische Liste der Berufskrankheiten entsprechend anpassen. Die meisten Mitgliedstaaten haben zwar mitgeteilt, dass sie eine COVID-19-Infektion im Einklang mit den jeweiligen nationalen Vorschriften als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anerkennen – so auch Deutschland. Dennoch ist dieser Schritt wichtig, um in allen Mitgliedstaaten die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit zu fördern.

Es wird deutlich: Auch wenn in den Sommermonaten in der Bevölkerung das Thema COVID-19 mehr in den Hintergrund gerückt zu sein scheint, geht die EU das Thema an und plant politische Initiativen. Es gilt hier vorausschauend zu handeln und die europapolitische Diskussion engmaschig zu begleiten. ➤

Hören und Nachdenken



Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.02.2022 – L 3 U 148/20 (Revision eingelegt – B 2 U 8/22 R –)

Autor

➔ Prof. Dr. Laurenz Mülheims

Eine Fahrdienstleiterin für die Deutsche Bahn, die aufgrund einer Weisung ihres Arbeitgebers ihren Dienst nicht ohne Ersatzbatterien für ihr Hörgerät antreten darf und ihren Arbeitsweg zwecks Kaufs von Ersatzbatterien beim Gehörakustiker unterbricht, steht dabei nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Aufgrund verminderten Hörvermögens trug die Klägerin im Dienst als Fahrdienstleiterin der Deutschen Bahn (DB) ein Hörgerät. Durch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung war sie zu jederzeitiger Verfügbarkeit von Ersatzbatterien während ihres Dienstes verpflichtet. Als sie am 13. August 2019 vor Dienstbeginn in Abweichung des unmittelbaren Weges Ersatzbatterien kaufen wollte (sie hatte keine mehr), stürzte sie und verletzte sich. Das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg verneinte einen Arbeitsunfall. Ein Unfallversicherungsschutz gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) VII (unter anderem Instandhalten eines Arbeitsgerätes) scheidet aus, weil das Hörgerät der Klägerin kein Arbeitsgerät sei. Der nötige „nahezu ausschließliche Gebrauch“ für dienstliche Zwecke liege nicht vor, weil die Klägerin das Hörgerät auch privat trage beziehungsweise tragen könne. Zudem obliege die Beschaffung von Ersatzbatterien der Privatsphäre der Klägerin. Daran könne auch die arbeitsvertragliche Verpflichtung nichts ändern. Ein Unternehmer könne den Unfallversicherungsschutz nicht durch arbeitsvertragliche Nebenabreden ausweiten. Das Ganze sei als nicht versicherte Vorbereitungshandlung zu sehen. Der Ausnahmetatbestand eines besonders engen sachlichen, örtlichen und zeitlichen Zusammenhangs, der die Vorbereitungshandlung selbst als versicherte Tätigkeit erscheinen lasse, liege nicht vor.

Es stellt sich hier eine ganze Fülle von Rechtsfragen, bei denen aus verschiedenen Blickrichtungen immer die Nähe (oder Ferne) der Hörminderung der Klägerin zu ihrem Tätigkeitsbereich eine zentrale Rolle spielt. Hier zeigt die Argumentation des LSG Berlin-Brandenburg „Auslassungen“.

Wir erfahren zwar etwas über die (private) Hörminderung der Klägerin samt Tragegewohnheiten – kein einziges Wort hat das LSG Berlin-Brandenburg jedoch über die konkrete Arbeit der Klägerin als Fahrdienstleiterin der DB verloren. Wenn wir diesen Blick einmal wagen, handelt es sich dabei um das computergestützte Schienen-/Gleismanagement ein- und ausfahrender Züge in Bahnhöfen und Stellwerken. Zur Arbeit der Klägerin gehört die Kommunikation mit Lokführerinnen und Lokführern sowie Leitstellen – eine Tätigkeit verbunden mit der Verantwortung für Leben und Gesundheit von Menschen, die Konzentration und

funktionierende Sinnesorgane fordert. Von hieraus gesehen ist die arbeitsvertragliche Verpflichtung, bei einer Hörminderung ein Hörgerät zu tragen und Ersatzbatterien zur Verfügung zu haben, keine fernliegende Erwägung, mit der die gesetzliche Unfallversicherung „über den Tisch gezogen“ werden soll, sondern ein nachvollziehbarer Aspekt, der unmittelbar auf den konkreten Tätigkeitsbereich bezogen ist. Wie kann man im Bereich einer Vorbereitungshandlung über einen besonders engen Zusammenhang mit der eigentlichen versicherten Tätigkeit nachdenken, ohne diese eigentlich versicherte Tätigkeit im Blick zu haben?

Zudem thematisiert das LSG Berlin-Brandenburg mit keinem Wort, inwieweit die vorliegende Behinderung der Klägerin im Nachdenken über einen Unfallversicherungsschutz eine Rolle gespielt hat – kein Wort zu sozialrechtlichen, inklusiven Hilfestellungen bei einer Behinderung.

In diesem Beitrag geht es nicht um eine Ergebniskorrektur. Es geht darum, die Diskussion breiter aufzusetzen, intensiver – auch inklusiver – nachzudenken. Die Entscheidung steht zudem in Kontrast zu einem Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 21.10.2021 – L 1 U 779/21. Hier wird ein Unfallversicherungsschutz bei der jährlichen Wartung eines Fahrrads (JobRad), das ein Unternehmer seinen Beschäftigten zur betrieblichen und privaten Nutzung überlassen hatte, bejaht. Die Beschäftigten waren arbeitsvertraglich unter anderem zu einer jährlichen Wartung verpflichtet. Dabei war dem LSG Baden-Württemberg nach eigenen Worten „bewusst, dass mit dieser Einordnung der Unfallversicherungsschutz eines Beschäftigten auf Grund einer vom Arbeitgeber ausgehenden vertraglichen Gestaltung über die eigentlichen Betriebstätigkeit hinaus ausgeweitet wird“ (juris, Rn. 48) – ein Aspekt, den das LSG Berlin-Brandenburg gerade ablehnt. Es wird also spannend, wie sich das Bundessozialgericht (BSG) in der Revision hier positioniert.

Noch ein Aspekt am Rande: Der Kauf einer Fahrkarte für eine Dienstreise am nächsten Tag wird derzeit als versicherte Tätigkeit angesehen und unter Unfallversicherungsschutz gestellt (vgl. etwa Keller, in Hauck/Noftz, Sozialgesetzbuch [SGB] VII: Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar, Stand II/2020, K § 8 Rz 85a). ↩

Foto: DBS



(v. l.) Gregor Doepke, Kirsten Bruhn und Friedhelm Julius Beucher, Präsident des DBS

Gregor Doepke und Kirsten Bruhn – neue Doppelspitze des DBS-Gremiums

Neustart für das Kuratorium des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS): **Gregor Doepke** und **Kirsten Bruhn** bilden künftig die Doppelspitze des mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und DBS-Strukturen hochkarätig besetzten Gremiums, das als Impulsgeber und Antreiber die Arbeit des DBS unterstützen soll.

Zum neuen Vorsitzenden des Kuratoriums wurde Gregor Doepke gewählt. Seine Stellvertreterin ist die mehrfache Paralympics-Siegerin und langjährige Paralympics-Schwimmerin Kirsten Bruhn. Doepke ist seit vielen Jahren als Leiter Kommunikation und Pressesprecher der DGUV tätig und berät das DBS-Präsidium seit 2021 als Marketingbeauftragter. Bereits seit 2016 gehört er dem Kuratorium an. ➔

Drei namhafte Persönlichkeiten in die Gremien der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung berufen

Fotos von oben nach unten: LMU Klinikum München, Carsten Kobow_DFB-Stiftungen, Privat



Dr. Michaela Bonfert und Tobias Wrzesinski sind in das Aufsichtsgremium, Dr. Axel Gänsslen in den Beirat der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung berufen worden

Das Kuratorium der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung hat **Dr. Michaela Bonfert** und **Tobias Wrzesinski** in das Aufsichtsgremium der Bonner Hilfsorganisation berufen. Zeitgleich wurde **Dr. Axel Gänsslen** in den Beirat der Stiftung berufen. Die Mitglieder in Kuratorium, Vorstand und Beirat sowie die ZNS-Botschafter und -Botschafterinnen engagieren sich ehrenamtlich für die Aufgaben der von Dr. med. h. c. Hannelore Kohl im Jahr 1983 gegründeten Hilfsorganisation. Die Unfallprävention, die Behandlung und Rehabilitation sowie die Nachsorge von Menschen mit einem unfallbedingtem Schädelhirntrauma und die diesen Zielen dienende Forschung sind Aufgaben der gemeinnützigen Stiftung.

Bonfert ist Oberärztin der Abteilung für Pädiatrische Neurologie, Entwicklungsneurologie und Sozialpädiatrie und des integrierten sozialpädiatrischen Zentrums des Dr. von Haunerschen Kinderspitals der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München. In dieser Funktion verantwortet sie die klinische und wissenschaftliche Leitung der Concussion Clinic für Kinder und Jugendliche an der LMU.

Wrzesinski ist studierter Betriebswirt und Geschäftsführer der DFB-Stiftungen Egidius Braun und Sepp Herberger, die sich mit unterschiedlichen Aktivitäten in Deutschland und der Welt engagieren. Gemeinsam mit der ZNS-Stiftung setzt er sich seit vielen Jahren im Rahmen von Fußballprojekten für Menschen mit Schädelhirntrauma ein.

Gänsslen, Unfallchirurg und Orthopäde im Klinikum Wolfsburg, wurde in den Beirat der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung berufen. Er ist Mitbegründer der ZNS-Initiative „Schütz Deinen Kopf! Gehirnerschütterungen im Sport“ und engagiert sich seit dem Jahr 2011 für die Prävention, Aufklärung und richtige Behandlung von Gehirnerschütterungen. ➔

Mehta und Buchmann kommunizieren für den DVR

Seema Mehta und **Torsten Buchmann** leiten ab sofort die Kommunikation und Pressearbeit des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR). Mehta übernimmt die Position der Pressesprecherin. Zuvor war sie für die Grünenfraktion im Brandenburger Landtag als stellvertretende Pressesprecherin tätig. Buchmann übernimmt die Leitung der Abteilung Kommunikation. Zuvor war er in diversen Abgeordnetenbüros im Deutschen Bundestag und als Referatsleiter beim DVR tätig. ➔



Seema Mehta ist neue Pressesprecherin des DVR, Torsten Buchmann übernimmt die Leitung der Abteilung Kommunikation

Foto: (1) Peter-Paul Weiler (2) Martin Lukas Kim/DVR