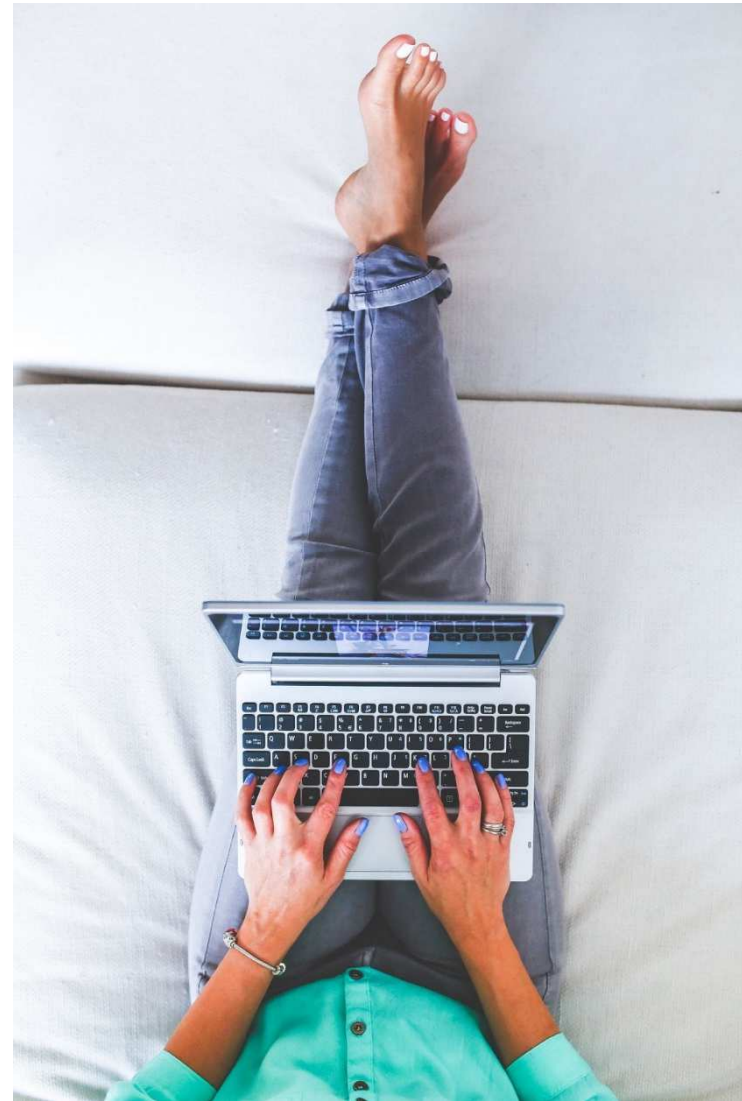


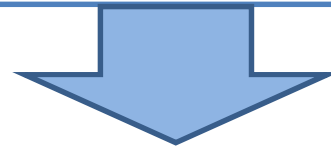
Wirksamkeit von Arbeitsschutzstrukturen in der flexibilisierten Arbeitswelt

Arno Georg, Kerstin Guhlemann



Wandel der Arbeitswelt:

- Arbeit in vernetzten intelligenten Systemen („Arbeit 4.0“)
- Digitalisierung
- Globalisierung
- „Indirekte Steuerung“



Flexibilisierung



Gesellschaftlicher Wandel:

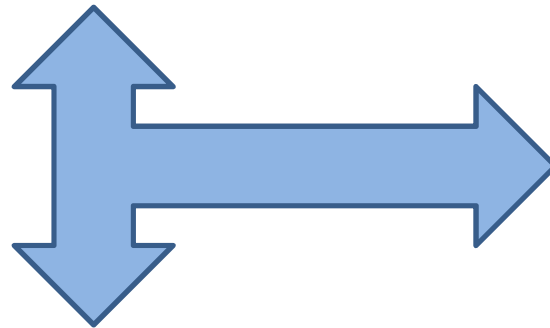
- Demografischer Wandel
- Diversifizierung der Lebensentwürfe
- Steigende Mobilität
- Digitalisierung

Zentrale Frage

Passt das bestehende institutionelle
Arbeitsschutzsystem noch zu den veränderten
Arbeitsbedingungen?



Klassifikation flexibler Arbeitsräume

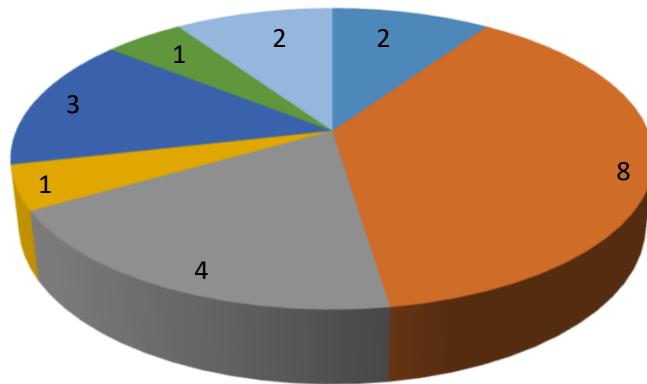


Identifikation von Passungsproblemen

Bisherige Zugänge der Arbeitsschutzakteure

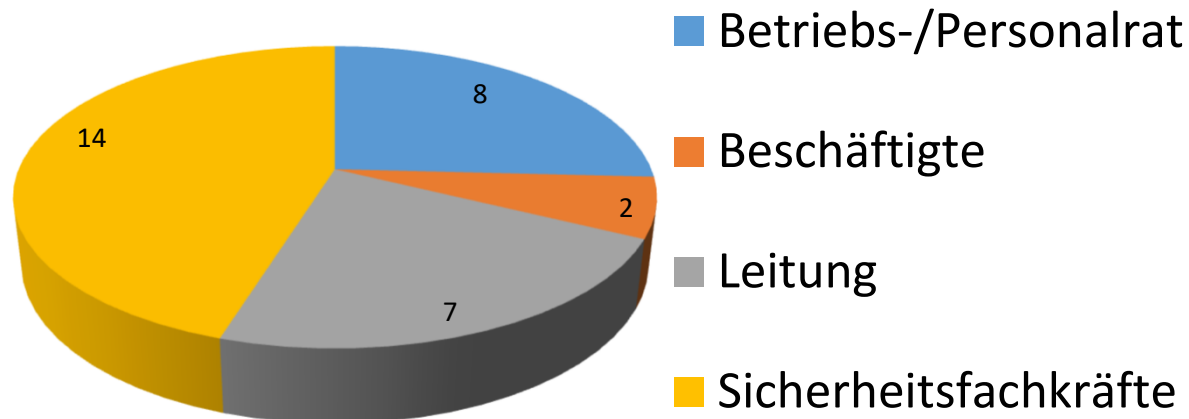
Vorgehen

Überbetriebliche Befragte



- Betriebsärzte
- Sicherheitsfachkräfte
- Verband
- Kammer
- Berufsgenossenschaft
- Wirtschaftsförderung
- Krankenkasse

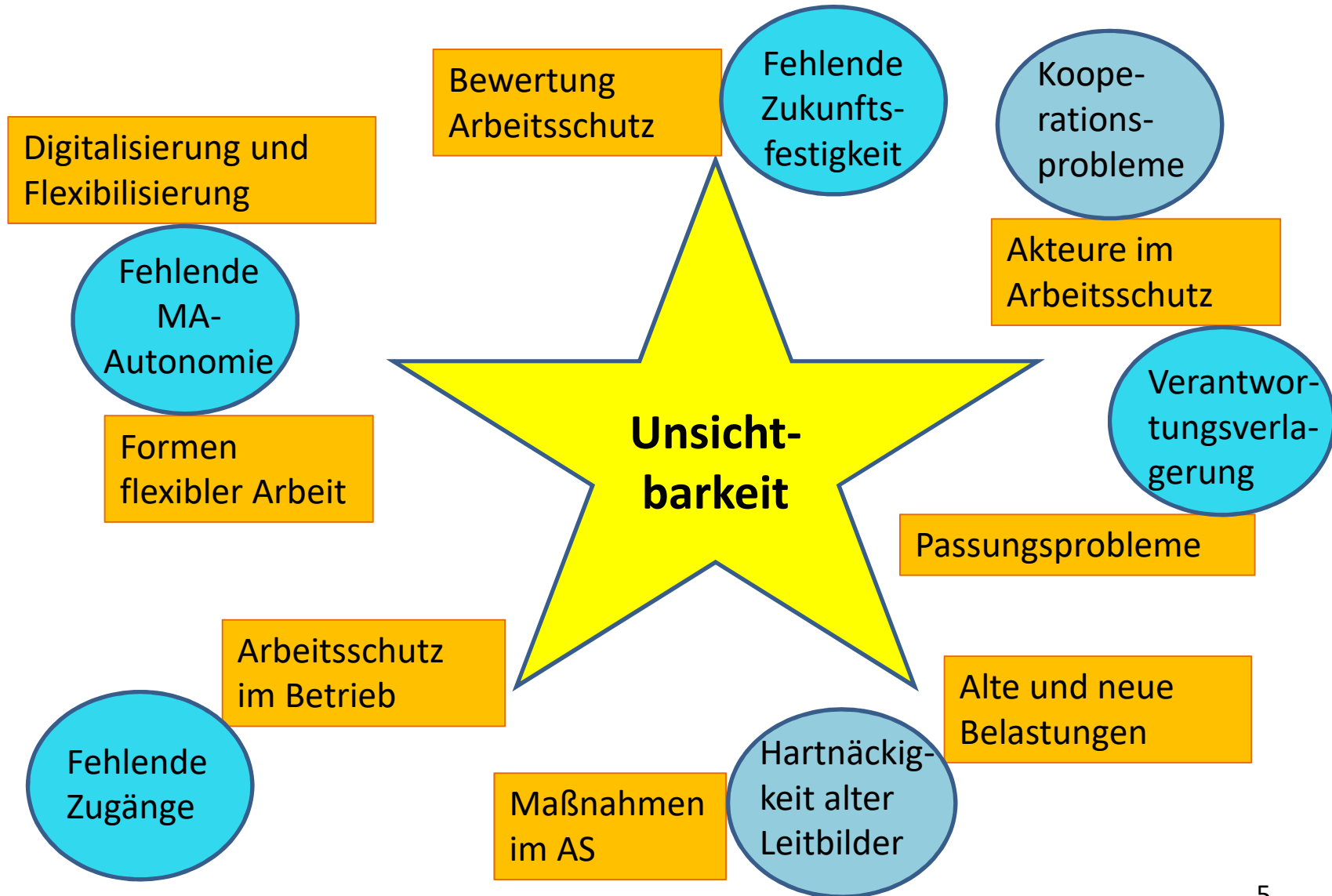
Betriebsinterne Befragte



- Betriebs-/Personalrat
- Beschäftigte
- Leitung
- Sicherheitsfachkräfte

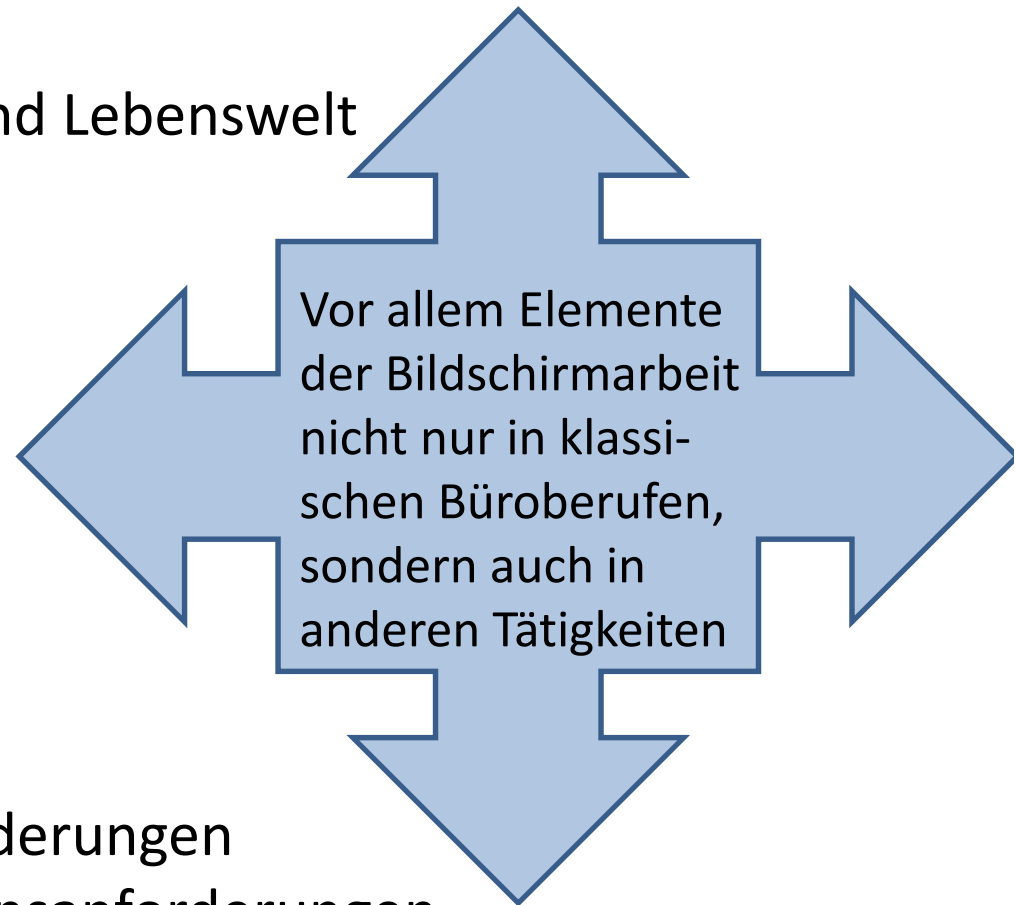
- Explorative Studie 2017/18
- 36 problem-zentrierte Interviews
- Kategorienbildung nach Grounded Theorie

Zentrale Phänomene



Ergebnisse - Flexibilisierung

- Ermöglicht durch
 - Digitalisierung Arbeits- und Lebenswelt
 - Veränderte Ansprüche
 - an Arbeit
 - an Beschäftigte
- Vorangetrieben durch
 - Technisierung
 - Veränderte Kundenanforderungen
 - Steigende Kommunikationsanforderungen
 - Flexibilität von Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Geschäftspartnern, Familie & Freunden



Ergebnisse - Flexibilisierung

	Beschäftigungs- form	Ort	Zeit
Beschäftigungs- form	Dauerbefristung Freelancer „Pilgermodell“ virtuelle Teams		
	Crowdwork		
Ort		Remote Work Home Office Außer-Haus- Arbeit	mobile Arbeit
Zeit		Arbeitszeit- ausdehnung Arbeitsgestaltung Teamabsprache	Gleitzeit Arbeitszeit- verkürzung freie Zeitwahl
	freie Zeit- und Ortswahl		

Ergebnisse - Flexibilisierung

	Beschäftigungsform	Ort
Beschäftigungsform	Dauerbefristung Freelancer „Pilgermodell“ virtuelle Te...	
Ort		- Work - Home Office - Außer-Haus-Arbeit - mobile Arbeit
Ziele		- Arbeitszeitausdehnung - Arbeitszeitverkürzung - Teamabsprache - freie Zeitwahl - freie Zeit- und Ortswahl

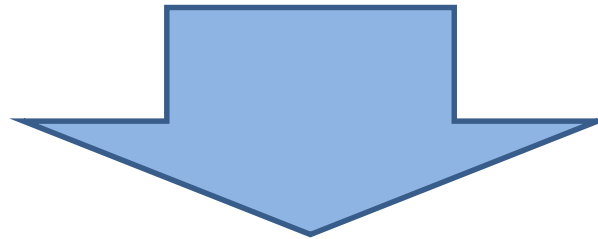
Wesentlich:
 - Maß der Selbstbestimmung
 - Arbeitsmenge

Alte und neue Belastungen

- Abnahme / Veränderung **körperlicher** Belastungen und Risiken durch
 - Wegfall belastender Tätigkeiten
 - sinkende Mobilitätsanforderungen
 - + ungünstige Ergonomie bei mobiler Tätigkeit
 - + steigende Monotonie

- Zunahme / Veränderung **psychischer** Belastungen und Risiken durch
 - + Arbeitsintensivierung
 - + steigende Anforderungen an Erreichbarkeit / Entgrenzung
 - + steigende Anforderungen an Selbstorganisation
 - + Abnahme von sozialen Ressourcen
 - steigende Selbstbestimmung

- Fokus oft auf einfach messbaren Gefährdungen
- Gefährdungen flexibler Arbeit häufig unterschätzt
- Neue technische Möglichkeiten noch wenig ausgeschöpft



Herausforderungen

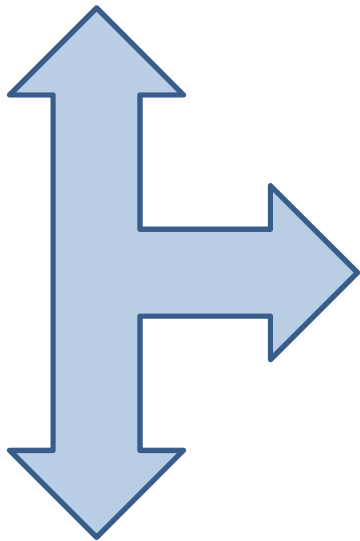
- Geringe Sichtbarkeit flexibler Arbeit
- Steigende Komplexität flexibler Arbeitsprozesse
- Differenzierung Bildschirmarbeitsplätze und Arbeit mit mobilen Geräten
- Prävention psychischer Belastungen
- Berücksichtigung individuellen Belastungserlebens
- Maßnahmen neu denken

- **Herausforderungen / Probleme**
 - Kooperationsschwierigkeiten
 - Selbstverantwortung der Beschäftigten, Autonomie
 - Integration neuer Professionen / Aufbau neuer Kompetenzen für Bearbeitung psychischer Belastungen

- **Erfolgsfaktoren für gelingenden Arbeitsschutz:**
 - Ausgeprägte Gesundheitskultur / Achtsamkeit
 - Zusammenwirken aller Akteure
 - Aktive Kümmerer
 - Ressourcen

Passungsprobleme

- Ausrichtung des Arbeitsschutzes auf feste, bekannte Arbeitsplätze
- Fehlende Normen und Regelungen für mobile Arbeitssituationen
- Gesetze teilw. nicht mehr zeitgemäß (z.B. Bildschirmverordnung)



Mögliche Lösungen:

- Erschließung neuer Technologien für Arbeitsschutz
- Verstärkter Einbezug der Beschäftigten (\neq Verantwortungsabgabe): Stärkung der Selbstmanagementfähigkeiten, Bereitstellen nötiger Zeitfenster
- Kompetenzaufbau bei allen relevanten Akteuren

- Arbeitssituation mit bisherigen Instrumenten und Maßnahmen nicht (mehr)
 - bewertbar
 - gestaltbar
 - kontrollierbar

- Ausrichtung auf Großbetriebe
- Arbeitsschutz zu restriktiv, technikfokussiert, generalisierend, bürokratisch
- Überregulierung in leicht messbaren Bereichen
- Zu geringe Ausrichtung auf psychische Belastungen und flexible Arbeitssituationen
- Durchsetzung von Arbeitsschutzstandards schwierig

Anforderungen

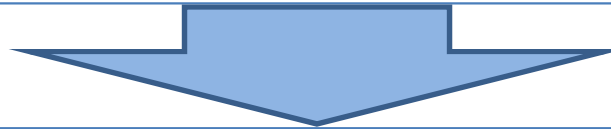
- Qualifizierung der Akteure für flexible Arbeit & psychische Belastungen
- Erweiterung der Professionen
- Erarbeitung ganzheitlicher Gestaltungskonzepte auf Betriebsebene
- Leitlinien zur ergonomischen Gestaltung mobiler Endgeräte und mobiler Arbeitssituationen (im Rahmen der Möglichkeiten)
- Schutz der wachsenden Anzahl atypisch Beschäftigter

Fazit und Ausblick

- Steigende Tendenzen der Flexibilisierung, eng mit Digitalisierung verknüpft
- Damit Erweiterung von Arbeits- und Beschäftigungsformen, für die neue Konzepte nötig sind



- Umsetzung von Arbeitsschutzstandards & Bearbeitung neuer Herausforderungen ausbaufähig
- Unterschätzung (psychosozialer) Belastungen von Bildschirmarbeit
→ Zweitrangigkeit des Schutzes flexibler Arbeit



- Anpassung Arbeitsschutz an Arbeitssituationen: flexibel und digital
- Individualisierung des Arbeitsschutzes
- Mehr Beschäftigtenbeteiligung und Kooperation
- Anpassung der Aufsichtsroutinen
- **Stärkung der Gesundheitskompetenz bei gleichzeitiger Verhältnisgestaltung**
- **Reicht das?**

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Arno Georg, Kerstin Guhlemann
georg@dofapp.de; guhlemann@dofapp.de

