

b a u a :

Aktuell 2²³



Rückkehr Langzeiterkrankter

Arbeitsbedingungen im Fokus

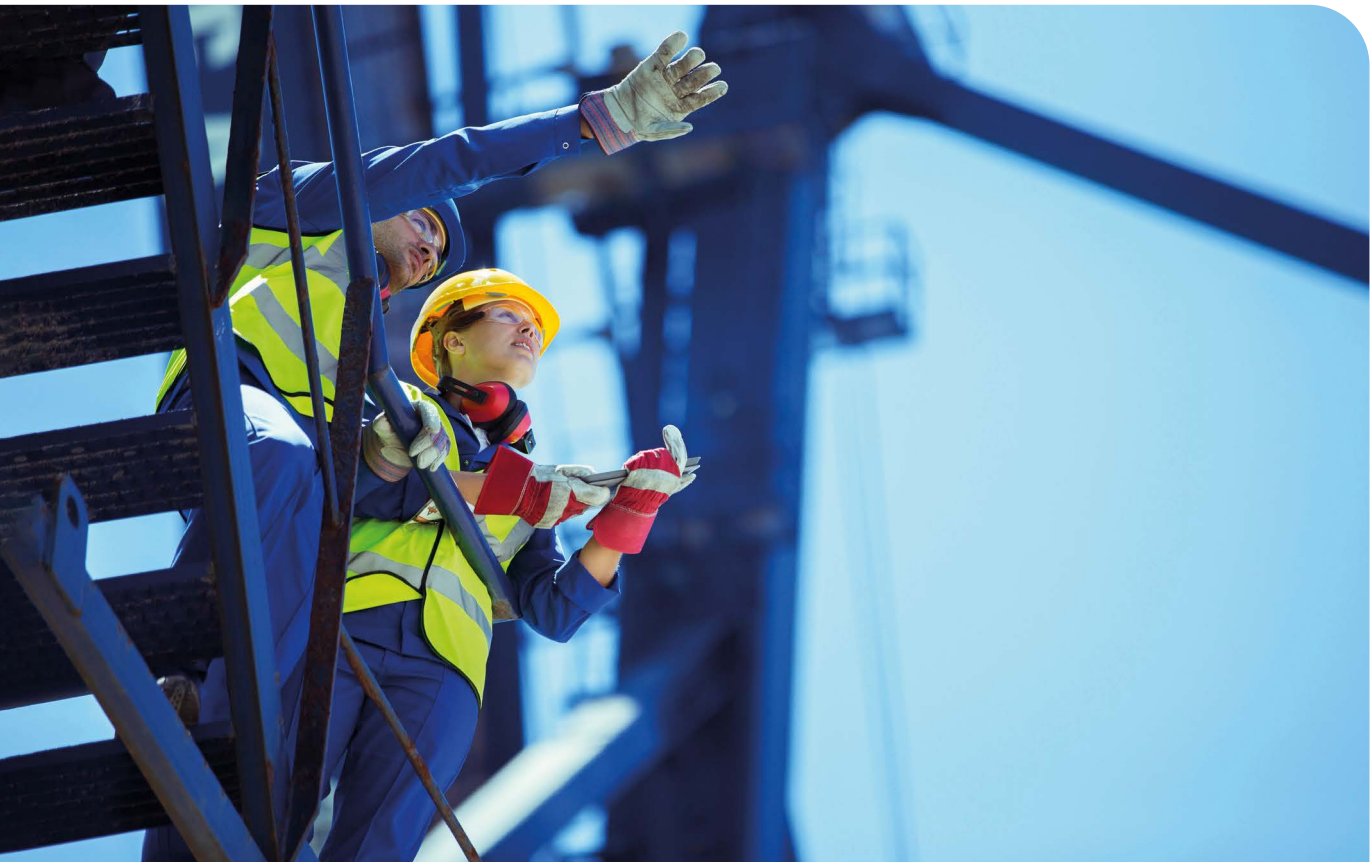


Vier-Phasen-Modell

So gelingt die Wiedereingliederung

Fachveranstaltung „Zukunft der Arbeit“

Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung



Schwerpunkt: Return to Work und betriebliches
Eingliederungsmanagement

Interview

Return to Work und betriebliches
Eingliederungsmanagement 2

Schwerpunkt

Warum die nachhaltige Rückkehr
zur Arbeit so wichtig ist 3

Handlungsbedarf bei der Arbeits-
gestaltung für Langzeiterkrankte 4

Aus Krisen lernen 5

Vier-Phasen-Modell der
Wiedereingliederung 6

Zurück in den Job,
aber nachhaltig 8

Psychische Krisen frühzeitig
erkennen und handeln 9

Forschung

Fachveranstaltung „Zukunft
der Arbeit: Nachhaltige
Arbeitszeitgestaltung“ 10

Recht

Untersagungsverfügungen 11

Veranstaltungen

Termine 13

Intern • Extern

Sicher und gesund arbeiten
in Zeiten der Digitalisierung 14

Rat der Arbeitswelt veröffentlicht
neuen Bericht 15

DASA

Im Wechselbad der Gefühle 16

Return to Work und betriebliches Eingliederungsmanagement

Interview mit Dr. Uta Wegewitz,
Leiterin der Fachgruppe „Evidenzbasierte
Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesund-
heitsmanagement“

■ **bau Aktuell:** Was verbirgt sich
■ hinter den Begriffen Return to
Work und betriebliches Eingliederungs-
management?

Dr. Uta Wegewitz: Return to Work, abgekürzt RTW, meint die erfolgreiche und nachhaltige Rückkehr zur Arbeit. Der Begriff umfasst neben Maßnahmen und Aktivitäten auch die dafür notwendigen Strukturen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich festgeschriebenes Verfahren zur Wiedereingliederung längerfristig erkrankter Beschäftigter. Man kann sich dies als kooperativen und strukturierten Suchprozess vorstellen, in dem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemeinsam mit den jeweiligen Beschäftigten klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, erneute Krankheitsphasen vermieden werden und der Arbeitsplatz langfristig erhalten bleibt. Gut gestaltete Arbeit ist dabei eine wichtige Ressource. Während Return to Work ein international verbreiteter Ansatz ist, stellt BEM als Teil des RTW-Prozesses ein spezifisches Instrument in Deutschland dar.

bau Aktuell: Warum sind RTW und BEM wichtig?

Dr. Uta Wegewitz: Zunächst einmal ist es für die Betroffenen selbst von großer Bedeutung, nach längerer Arbeitsunfähigkeit in den Beruf zurückkehren zu können und am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Für Unternehmen ist es von Vorteil, die Beschäftigten mit ihrer Fachkompetenz und ihrem Erfahrungswissen im Unternehmen zu halten. Und nicht zuletzt ist auch die volkswirtschaftliche und gesell-



schaftliche Perspektive von Bedeutung. RTW- und BEM-Maßnahmen können krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren, Erwerbsminderungsrenten vermeiden und Arbeitslosigkeit verhindern, wodurch die Sozialversicherungssysteme und somit auch die Beitragszahler entlastet werden.

bau Aktuell: Was ist der besondere Fokus der BAuA auf dieses Thema?

Dr. Uta Wegewitz: Im Mittelpunkt unserer Forschung zu RTW und BEM stehen Fragen nach der konkreten Umsetzung des BEM in Deutschland sowie zur Gestaltung von Wiedereingliederungsprozessen, insbesondere nach psychischer Erkrankung. Wir untersuchen aber nicht nur die Wiedereingliederung und deren Nachhaltigkeit, sondern stellen auch den Zusammenhang mit Prävention und Früherkennung her. Mit unseren Ergebnissen wollen wir die betriebliche RTW- und BEM-Praxis unterstützen und verbreiten sie deshalb u. a. in Leitfäden, Faktenblättern und Vorträgen.

Für gelingende Wiedereingliederungsprozesse besonders relevant sind die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und Therapie sowie die Vernetzung der verschiedenen Akteure. Wir beteiligen uns deshalb auch an der Entwicklung und Untersuchung neuer Versorgungsformen an eben dieser Schnittstelle und setzen uns dafür ein, dass das Thema Arbeit frühzeitig in Therapie und Versorgung berücksichtigt wird.

Betriebliche Wiedereingliederung – Angebote, Konzepte, Prävention

Warum die nachhaltige Rückkehr zur Arbeit so wichtig ist

Die Rückkehr zur Arbeit (Return to Work, RTW) nach längeren Erkrankungen ist von hoher individueller, unternehmerischer und sozialpolitischer Bedeutung, um langfristige negative Folgen wie z. B. Arbeitslosigkeit oder Erwerbsminderungsrenten zu verhindern. Insbesondere aufgrund der Zunahme von chronischen Erkrankungen in einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung, aber auch vor dem Hintergrund der gesundheitlichen Folgen der SARS-CoV-2-Pandemie rückt die betriebliche Wiedereingliederung vermehrt in den Fokus.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiges Instrument zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Paragraph 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch verpflichtet die Arbeitgeber, allen Beschäftigten ein BEM anzubieten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel ist es, gemeinsam mit den Beschäftigten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Für Beschäftigte ist das BEM freiwillig. Sie können zudem eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

Nachholbedarf beim BEM

Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass lediglich 40 Prozent der BEM-Berechtigten ein BEM-Angebot erhalten. Die Tatsache, dass mehr als zwei Drittel (68 %) der Beschäftigten ein solches Angebot wahrnehmen, zeigt den großen Bedarf an Unterstützung bei der Wiedereingliederung.

RTW nach psychischen Krisen

Psychische Störungen gehen mit langen Arbeitsunfähigkeitsphasen einher und sind die häufigste Ursache für Erwerbsminderungsrenten. Die Rückkehr zur Arbeit stellt betroffene Beschäftigte und die Arbeitgeber gleichermaßen vor große Herausforderungen. Um RTW-Akteure bei der Umsetzung eines systematischen Rückkehrprozesses zu unterstützen, hat die BAuA auf Basis verschiedener Forschungsprojekte das „Vier-Phasen-Modell der Wiedereingliederung“ entwickelt. Die Broschüre „Rückkehr gemeinsam gestalten – Wiedereingliederung nach psychischen Krisen“ beschreibt die einzelnen Schritte und zeigt darüber hinaus Möglichkeiten der Vernetzung im RTW-Prozess auf, z. B. hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Akteuren und Ärzten sowie Therapeuten.

Neue Versorgungskonzepte

Um den Arbeitsbezug bereits in der Therapie zu stärken und so die Rückkehr zur Arbeit zu fördern, erprobt und evaluiert die BAuA zusammen mit Konsortialpartnern in einem vom Gemeinsamen Bundesausschuss geförderten Projekt die neue Versorgungsform „RTW-PIA – Intensivierte



Wiedereingliederung wird von Arbeitgebern und Beschäftigten gemeinsam gestaltet

RTW-Nachsorge in psychiatrischen Institutsambulanzen von Versorgungskliniken“. Diese beinhaltet ein umfassendes Nachsorgeangebot in psychiatrischen Institutsambulanzen mit einer kontinuierlichen Begleitung der Wiedereingliederung. Ziel ist die nachhaltige Rückkehr zur Arbeit nach psychischer Erkrankung ohne längere wiederkehrende Arbeitsunfähigkeitsphasen. Innovativ ist hierbei insbesondere die Vernetzung zwischen der Arbeitswelt und dem Versorgungssystem. Darüber hinaus beteiligt sich die BAuA mit einer qualitativen Evaluation an dem BMBF-geförderten Projekt „Frühe Intervention am Arbeitsplatz“ (friaa), die eine Früherkennung psychischer Beeinträchtigungen im Betrieb zum Ziel hat.

Präventiv handeln

Für eine nachhaltige Wiedereingliederung ist vor allem die präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen wichtig, die neben den Zurückkehrenden auch der gesamten Belegschaft zugutekommt. Zusätzlich können betriebliche Früherkennungsangebote wie beispielsweise die psychotherapeutische Sprechstunde dazu beitragen, dass Erkrankungen im besten Fall gar nicht erst entstehen sowie Chronifizierung und lange Arbeitsunfähigkeitszeiten vermieden werden.

Präventionsarbeit im Betrieb

Eine langfristig angelegte und zwischen den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren abgestimmte Präventionsarbeit mit primär-, sekundär- und tertiärpräventiven Elementen leistet einen wesentlichen Beitrag für die nachhaltige Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Aus diesem Grund ist eine Kombination von Return to Work (Tertiärprävention) mit der Vermeidung (Primärprävention) und der Früherkennung (Sekundärprävention) sowie die Verknüpfung der verschiedenen Präventionsebenen ein wichtiges Thema.

Dr. Uta Wegewitz, Leiterin der Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Höhere Anforderungen, ungünstigere Arbeitsbedingungen, weniger Ressourcen

Handlungsbedarf bei der Arbeitsgestaltung für Langzeiterkrankte

■ Längere Phasen der Arbeitsunfähigkeit sind belastend für die Erkrankten selbst, aber auch für die Betriebe, in denen sie eine vorübergehende Lücke hinterlassen, und für Arbeitsteams, die den Ausfall auffangen. Langzeiterkrankungen können viele Ursachen haben und sind daher auch durch Primär- und Sekundärprävention am Arbeitsplatz nicht vollends zu verhindern. Die Arbeitsbedingungen sollten allerdings spätestens dann überprüft werden, wenn Beschäftigte nach längerer Erkrankung zurückkehren. Insbesondere für diese Gruppe ist eine gut gestaltete Arbeit wichtig, um z. B. das Risiko von weiteren Fehlzeiten, Chronifizierung der Erkrankung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderungsrente zu verringern.

Vor diesem Hintergrund hat die BAuA für den Stressreport 2019 die Arbeitsbedingungen von abhängig Beschäftigten untersucht, die in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 angegeben hatten, 31 oder mehr Arbeitstage in den vergangenen zwölf Monaten arbeitsunfähig gewesen zu sein. Damit hätten ihnen die Arbeitgeber laut Paragraph 167 Sozialgesetzbuch IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten müssen. Von den 17.324 Befragten gehören acht Prozent (1.382) zu der Gruppe dieser Langzeiterkrankten.

Belastet durch höhere Anforderungen und ungünstige Arbeitsbedingungen

Langzeiterkrankte geben im Vergleich zu anderen Beschäftigten höhere Arbeitsanforderungen an, wie z. B. ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und ein Arbeiten an der Grenze zur Leistungsfähigkeit. Sie berichten häufiger über besondere körperliche Anforderungen, wie z. B. Arbeiten, die sie mit den Händen ausführen, die hohe Geschicklichkeit,



Nach längerer Erkrankung spielt die Gestaltung der Arbeit eine wichtige Rolle

schnelle Bewegungsabfolgen oder größere Kräfte erfordern, oder Arbeit im Stehen. Sie arbeiten auch häufiger unter ungünstigeren Umgebungsbedingungen (z. B. Kälte, Hitze, Nässe). Darüber hinaus fühlen sie sich durch diese Arbeitsbedingungen subjektiv stärker belastet als andere Beschäftigte. Sie haben eine geringfügig höhere Wochenarbeitszeit, arbeiten häufiger in Schichtarbeit (und empfinden dies ebenfalls als belastender als andere Beschäftigte) und berichten zu einem höheren Anteil über Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Geringer ausgeprägte soziale und organisationale Ressourcen

Gleichzeitig berichten Langzeiterkrankte über weniger arbeitsbezogene Ressourcen. Sie können nach eigenen Angaben seltener als andere Beschäftigte ihre eigene Arbeit planen und ihre Arbeitsmenge beeinflussen. Ebenso ist die subjektiv wahrgenommene Wertschätzung durch Führungskräfte sowie die soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen geringer. Sie fühlen sich zudem auch seltener als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz.

Langzeiterkrankte berichten auch häufiger als kürzer Erkrankte über negative Beanspruchungsfolgen. Hierzu gehören z. B. Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten, ein Gefühl

der Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie emotionale und körperliche Erschöpfung.

BEM-Angebot für weniger als die Hälfte der potenziell Berechtigten

Die von Langzeiterkrankten wahrgenommenen ungünstigeren Arbeitsbedingungen weisen auf den Handlungsbedarf für diese Gruppe hin. Das BEM ist eine Gelegenheit, die Arbeitsbedingungen unter die Lupe zu nehmen, zu verbessern bzw. individuell anzupassen, und bietet die Möglichkeit, für den gesamten Betrieb zu überprüfen, ob und an welcher Stelle Verbesserungspotenziale existieren. Das BEM wird allerdings nicht einmal der Hälfte der potenziell berechtigten Beschäftigten angeboten. Das ist vor allem in solchen Betrieben der Fall, in denen eine gesundheitsförderliche Arbeit einen höheren Stellenwert hat, also dort, wo Beschäftigte auch über Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, einen wertschätzenden Führungsstil sowie ein Gemeinschaftsgefühl bei der Arbeit berichten und Personalvertretungen vorhanden sind.



Wiebke Wrage,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin,
Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Ansatzpunkte für eine betriebliche Präventionsarbeit Aus Krisen lernen

■ Interviews aus BAuA-Studien beschreiben u. a. Arbeitsbedingungen als mögliche Auslöser für psychische Krisen. Im Mittelpunkt stehen dabei hohe Arbeitsanforderungen, exzessive Mehrarbeit, ein schlechtes Arbeitsklima sowie Konflikte in Arbeitsteams. Dabei erleben die Interviewten die Entwicklung der Krise als einen schleichenden Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum entwickelt und in dessen Verlauf sie sich zunehmend verausgaben. Wenngleich man nicht den Fehler machen darf, die genannten Auslöser mit den Ursachen für psychische Erkrankungen gleichzusetzen, so sollte man sie doch im Return to Work-Prozess reflektieren und nach Maßnahmen suchen, die die Arbeitsfähigkeit der Zurückkehrenden verbessern. Über vertiefende Analysen konnten Risikotypen bzw. Handlungsmuster identifiziert werden. Sie stehen in Wechselwirkung mit der jeweiligen Belastungs- und Beanspruchungskonstellation, die die psychische Krise befördert. In ihrem Forschungsprojekt „Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Betriebliche Wiedereingliederung aus der Perspektive der Zurückkehrenden“ hat die BAuA diese

Risikotypen ausführlich beschrieben. In den Risikotypen zeigen sich Handlungsroutinen, die in der Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt erworben wurden und das Handeln auf dem Weg in die Krise bestimmen. Sie deuten auf die tiefer liegenden Ursachen einer psychischen Krise hin. Eine bewusste Auseinandersetzung mit diesen Handlungsorientierungen im Rahmen einer Therapie ermöglicht neue Handlungsoptionen und stärkt die Selbstwirksamkeit der Zurückkehrenden.

Die Risikotypen verbinden folgende Gemeinsamkeiten:

- eine hohe Verausgabebereitschaft
- eine geringe Distanz gegenüber den Anforderungen der Arbeit
- eine perfektionistische Einstellung zur Arbeit in Verbindung mit einer fragilen Selbstsicherheit (die bei Stress in Selbstzweifel umschlägt)

Die fragile Selbstsicherheit und damit einhergehende Selbstzweifel kompensieren die Interviewten durch einen hohen Anspruch (Perfektionismus) und eine übermäßige Verausgabebereitschaft. In der Konsequenz werden die eigenen Belastungsgrenzen ignoriert, und den hohen Arbeitsanforderungen wird z. B. durch selbstschädigendes Verhalten, wie etwa exzessive Mehrarbeit, zu entsprechen versucht. Diese Verhaltensweisen werden wiederum häufig betrieblich toleriert und stillschweigend erwartet. Aus diesem Wissen über Wege in die Krise ergeben sich Ansatzpunkte für eine betriebliche Präventionsarbeit, die sowohl für die Früherkennung als auch für die Rückkehr genutzt werden können. Im Mittelpunkt stehen dabei die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, eine achtsame Selbstsorge und eine darauf abgestimmte Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Selbstsorge reflektiert die negativen Auswirkungen einer perfektionistischen Grundhaltung, den Umgang mit Stress und eine geringe Abgrenzungsfähigkeit gegenüber der Arbeit, um eine bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Dafür müssen betriebliche Möglichkeiten geschaffen werden, die die Beschäftigten befähigen, ihr Verhalten im Arbeitsalltag zu verändern. Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein Beispiel hierfür: Sie kann Raum schaffen, um neues Verhalten auszuprobieren und neue Handlungsroutinen zu entwickeln. Gleichzeitig müssen aber die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sich gesündere Handlungsroutinen verfestigen können und die Arbeitsfähigkeit nachhaltig gesichert werden kann. Dies kann nur gelingen, wenn Arbeit nicht eine ständige Quelle der Überforderung ist. Wirksame Präventionsarbeit muss darauf abzielen, einer Entgrenzung der Arbeit entgegenzuwirken. Sie stärkt die Ressourcen von Beschäftigten und Unternehmen, um die Arbeitsumwelt menschengerecht zu verändern. Exzessive Mehrarbeit, ein destruktiver Führungsstil, belastende Konflikte in Arbeitsteams und zu hohe Arbeitsanforderungen müssen in diesem Sinne überwunden werden. Soziale Unterstützung und Teamwirksamkeit sind das Bindeglied zwischen individueller Selbstsorge, betrieblicher Fürsorge und einer vernetzten Präventionsarbeit. Konkrete Anregungen für diesen Veränderungsprozess finden sich in den Veröffentlichungen der BAuA.

Weiterführende Publikationen

baa: Bericht: Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Betriebliche Wiedereingliederung aus der Perspektive der Zurückkehrenden

baa: Fokus: Psychische Krisen: Biografische Deutungen, Bewältigungsstrategien und der Einfluss auf den Return to Work Prozess

baa: Praxis: Die Rückkehr zur Arbeit gemeinsam gestalten. Wiedereingliederung nach psychischen Krisen

www.baa.de/BGM



Ralf Stegmann,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“



Alexandra Sikora,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Schritt für Schritt zurück an den Arbeitsplatz

Vier-Phasen-Modell der Wiedereingliederung

Das Vier-Phasen-Modell beschreibt die Rückkehr in den Betrieb nach längerer Arbeitsunfähigkeit als einen strukturierten Suchprozess, der professionell begleitet wird und bereits vor der Rückkehr in den Betrieb ansetzt. Durch dieses Modell wird das vorherrschende Verständnis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anhand des Erfahrungswissens von Experten erweitert, das in einer qualitativen Interviewstudie der BAuA identifiziert wurde.

Ziel des frühzeitigen Einstiegs in die Planung und Umsetzung ist es, sich ein differenziertes Bild von den individuellen und betrieblichen Bedingungen der Rückkehr zu machen. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen der Wiedereingliederung entwickelt, die eine nachhaltige Rückkehr

im Blick haben. Das A und O dieses Prozesses ist es, dass Zurückkehrende und betriebliche Akteure eine gemeinsame Vertrauensbasis schaffen, die im Prozess der Rückkehr trägt und Probleme lösungsorientiert zu bewältigen weiß.

Phase 1 – Ko-Orientierung: Vertrauen schaffen und eine gemeinsame Perspektive entwickeln

Die erste Phase liegt noch vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz. In Vier-Augen-Gesprächen von Zurückkehrenden und professionellen Return to Work-Experten wie z. B. BEM-Beauftragten geht es darum, eine tragfähige Vertrauensbeziehung aufzubauen und mögliche Ängste aufzugreifen. Oft fragen sich die zurückkehrenden

Beschäftigten, ob sie dem Arbeitsdruck gewachsen sein werden und wie die Kollegen auf ihre Rückkehr reagieren. Werden sie die notwendige Unterstützung von Führungskraft und Kollegium bekommen? Bei längerer Abwesenheit kann es zu Unsicherheiten kommen, wenn sich die betrieblichen Abläufe geändert haben oder die Führungskraft gewechselt hat. Deshalb ist es in dieser Phase wichtig, eine gemeinsame Sichtweise auf die Hintergründe der Erkrankung zu entwickeln und darauf aufbauend eine RTW-Strategie zu erarbeiten, die individuelle und betriebliche Maßnahmen und Ressourcen in den Blick nimmt.

Phase 2 – Koordinierung: BEM-Gespräche führen und Plan abstimmen

Die zweite Phase ist ein kooperativer Such- und Verständigungsprozess. Dabei wird die in der ersten Phase entwickelte RTW-Strategie mit der betrieblichen Situation in Abstimmung gebracht. Auch diese Phase liegt zeitlich noch vor der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz. In vertiefenden Betriebs- und BEM-Gesprächen legen betriebliche Akteure und Beschäftigte gemeinsam fest, welche Maßnahmen vor und während der Wiedereingliederung umgesetzt werden. Eine Gefährdungsbeurteilung mit Berücksichtigung psychischer Belastung ist in diesem Kontext ein gutes Instrument der Arbeitsplatzanalyse.

Es empfiehlt sich, den Wiedereingliederungsplan anhand der Antworten auf folgende Fragen zu entwickeln:

- Gibt es ungünstige Arbeitsbedingungen, Belastungs- und Beanspruchungskonstellationen (z. B. Konflikte, Arbeitsmenge und -dichte), welche die Wiedereingliederung gefährden? Welche Maßnahmen sind erforderlich?



Gelingende Rückkehr ist ein Prozess – der Leitfaden der BAuA kann hierbei unterstützen

Veröffentlichungen

Der Leitfaden zum Vier-Phasen-Modell ist in der baua: Praxis „Die Rückkehr gemeinsam gestalten“ ausführlich dargestellt:

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A106.html

Zu den Themen BEM, STWE, Gesprächsführung und Selbstwirksamkeit hat die BAuA mehrere Faktenblätter veröffentlicht:

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/RTW-1.html

- Ist eine stufenweise Wiedereingliederung geplant? Wie kann diese sinnvoll umgesetzt werden?
- Welche Tätigkeiten können aktuell ausgeübt werden, welche in der Zukunft?
- Gibt es Tätigkeiten, die (zeitweise) nicht mehr ausgeübt werden können?
- Gibt es Einschränkungen, die für Dritte eine Gefahr darstellen (z. B. Fahrtauglichkeit)?
- Ist ein Arbeitsplatzwechsel anvisiert und wie kann dieser umgesetzt werden?
- Kommen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Frage?

Phase 3 – Kooperation: individuelle, soziale und betriebliche Passung der Rückkehr

In dieser Phase kehren die Beschäftigten an den Arbeitsplatz bzw. in den Betrieb zurück. Als besondere Maßnahme des Wiedereinstiegs nach langer Erkrankung hat sich die stufenweise Wiedereingliederung (STWE) bewährt, wenn sie gut vorbereitet und umgesetzt wird. Während der STWE sind die Zurückkehrenden noch krankgeschrieben. Sie erproben in dieser Zeit ihre berufliche Belastbarkeit, können mit Unterstützung der Kolleginnen und Vorgesetzten Ängste bzw. Unsicherheiten überwinden und ihre Selbstsicherheit in Auseinandersetzung mit der Arbeit

zurückgewinnen. Zentral ist in diesem Zusammenhang die individuelle, soziale und betriebliche Passung der Maßnahmen. Auf der einen Seite ist es wichtig, dass die Zurückkehrenden genügend Raum und Zeit haben, sich auszuprobieren, z. B. anders mit Arbeitsanforderungen und -belastungen umzugehen und in diesem Kontext vermehrt auf ihre Gesundheit sowie ihre Belastungsfähigkeit und -grenzen achten. Andererseits brauchen sie in dieser Phase die Unterstützung ihres Arbeitsteams. Dabei müssen sie diese Unterstützung angemessen einfordern, ohne ihre Kollegen zu überfordern. Zudem sollte die STWE betrieblich gut geplant und bei Bedarf angepasst werden, damit weder eine Über- noch eine Unterforderung auftritt. Gleichzeitig sollte die Rückkehr, wenn erforderlich, in Passung mit weiteren flankierenden Maßnahmen gebracht werden, um eine nachhaltige Rückkehr zu ermöglichen. Außerdem kann es sinnvoll sein, über die Zeit der STWE hinaus im Rahmen des BEM eine befristete Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren, um mehr Raum für eine nachhaltige Bewältigung der Erkrankung zu schaffen. In diesem Kontext kann es auch erforderlich sein, bestimmte Tätigkeiten wie etwa Dienstreisen befristet auszusetzen. Das Ziel ist es, in Auseinandersetzung mit der Arbeit die optimal passenden und sich ergänzenden Maßnahmen zu finden und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund ist es auch wichtig, Reflexions- und Feedbackgespräche zu führen, um Anpassungen vornehmen zu können. Die positiven Erfahrungen stärken sowohl die Selbstwirksamkeit der Zurückkehrenden als auch die Teamwirksamkeit.

Eine STWE und nachhaltige Rückkehr in den Betrieb ist Teil einer gelungenen Krankheitsbewältigung und in diesem Sinne ein sozialer Dialog über die Bedingungen der Rückkehr und deren flexibler Handhabung. Im Mittelpunkt stehen dabei die zurückkehrenden Beschäftigten, ihre Gesundheit und ihre Arbeitsfähigkeit, d. h. die individuellen und betrieb-

lichen Ressourcen, die notwendig sind, um erfolgreich und dauerhaft zurückzukehren.

Phase 4 – Erneute Ko-Orientierung: Nachhaltigkeit der Rückkehr sichern

Die Arbeitsfähigkeit soll langfristig erhalten bleiben und Erreichtes gesichert werden. Im Vordergrund stehen dabei Nachsorge und Prävention. Gesundheitsförderliches Verhalten sollte betrieblich und individuell kontinuierlich gepflegt werden. Dabei geht es darum, die eigenen Belastungsgrenzen im Blick zu behalten, während der Betrieb einen angemessenen Umgang mit Arbeitsbelastungen ermöglicht. Gespräche mit vertrauten Kolleginnen und Kollegen sowie mit der Führungskraft und/oder BEM-Expertinnen und -Experten sind dabei sehr hilfreich.

Ein nachhaltiger RTW-Prozess lässt sich nicht nur an neuen und gelingenden Routinen für die Zurückkehrenden erkennen, sondern auch an weiteren Merkmalen:

- positive Einstellung gegenüber der Arbeit
- verbesserte Leistungs- und Belastungsfähigkeit
- souveräner Umgang mit der Erkrankung
- stabile Selbstwirksamkeitserwartung
- als unterstützend erlebtes Arbeitsklima
- Balance zwischen Arbeit und Privatleben



Ute B. Schröder,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“



Ralf Stegmann,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Neue Versorgungsansätze im Fokus

Zurück in den Job, aber nachhaltig

Die nachhaltige Wiederaufnahme der Arbeit von psychisch erkrankten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sollte sowohl während der Behandlungsphase als auch während des Rückkehrprozesses im Fokus stehen. Die bisherige Forschung zu Return to Work (RTW) bei psychischen Störungen fokussiert jedoch vor allem auf den Zeitpunkt bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz und weniger auf die Zeit während und nach der Rückkehr. Deshalb besteht weiterer Forschungsbedarf zu Kombinationen von arbeitsbezogenen und klinischen Maßnahmen, die die nachhaltige Wiedereingliederung und Erhaltung der psychischen Gesundheit fördern. Dazu will die Studie „RTW-PIA – Intensivierte RTW-Nachsorge in psychiatrischen Institutsambulanzen (PIA) von Versorgungskliniken“ einen Beitrag leisten.¹

Modulares Nachsorgekonzept

Durch ein multiprofessionelles Behandlungsteam erhalten psychisch erkrankte Studienteilnehmer und -teilnehmerinnen bei ihrer Rückkehr in den Betrieb eine intensivierete Begleitung und Nachsorge. Dabei verknüpft das Nachsorgekonzept RTW-PIA medizinisch-therapeutische mit betrieblichen Maßnahmen und stärkt den Dialog zwischen Betroffenen und betrieblichen Schlüsselakteuren. Die intensive Vorbereitung und Begleitung der (stufenweisen) Wiedereingliederung erlaubt es, mögliche Konfliktfelder am Arbeitsplatz frühzeitig zu identifizieren und im Vorfeld der Wiedereingliederung nach Lösungen zu suchen.

¹ RTW-PIA wird gefördert durch den Gemeinsamen Bundesausschuss. Er wird gebildet von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV), der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KZBV), der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) und dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband). Förderkennzeichen: 01NVF19010.

RTW-PIA vereint vor diesem Hintergrund drei Module, die während des klinischen Behandlungs- und RTW-Prozesses aufeinander aufbauen: individuelle RTW-Einzelgespräche, RTW-Nachsorge-Gruppengespräche und webbasierte Nachsorge. Die Zurückkehrenden werden dabei von klinischen RTW-Begleitern und -Begleiterinnen unterstützt.

Die RTW-Einzelgespräche dienen dazu, individuelle Aspekte der Rückkehr zu konkretisieren. Dabei fungiert das von der BAuA entwickelte Vier-Phasen-Modell der betrieblichen Wiedereingliederung als Leitfaden. Die RTW-Nachsorge-Gruppengespräche zielen darauf ab, handlungsleitendes Wissen für die Rückkehr zu vermitteln und den Austausch unter den Zurückkehrenden zu fördern. Die Einzel- und Gruppengespräche werden durch die individualisierte, webbasierte Nachsorge „Gesund durchs Leben“ ergänzt, die Stressmanagement- und Achtsamkeitsübungen sowie ein Resilienztraining umfasst. Zudem besteht die Möglichkeit, einzelne Aspekte der Rückkehr in kurzen Videochats mit den RTW-Begleitpersonen zu vertiefen.

Ziel der drei aufeinander aufbauenden Module ist es, die Selbstwirksamkeit und das Selbstvertrauen der Beschäftigten im Verlauf der Rückkehr zu stärken sowie eine Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen der Arbeitswelt (wieder-)herzustellen. Darüber hinaus sollen Zurückkehrende gemeinsam mit den RTW-Begleitpersonen eine Rückkehrstrategie entwickeln, die auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und -beziehungen abzielt, wodurch eine nachhaltige Rückkehr ermöglicht bzw. die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen dauerhaft gesichert werden kann.

Weitere Informationen

baua (online): RTW-PIA – Intensivierte Return to Work (RTW)-Nachsorge in psychiatrischen Institutsambulanzen von Versorgungskliniken, www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2538.html

Stegmann, R.; Schröder, U. B.: Anders Gesund. Psychische Krisen in der Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer VS, 2018.

Evaluation des RTW-PIA-Konzepts

Um die vielfältigen Faktoren zu erforschen, die zu einer nachhaltigen Wiederherstellung und dem Erhalt der Erwerbsfähigkeit von psychisch erkrankten Beschäftigten beitragen, hat die BAuA eine multizentrische, randomisiert-kontrollierte Studie konzipiert. In dem derzeit laufenden Forschungsprojekt werden sowohl die (Kosten-)Wirksamkeit als auch die Implementierung des Nachsorgekonzepts RTW-PIA mit einem multimethodischen Evaluationsdesign untersucht. Insgesamt nehmen 484 erwerbstätige Personen mit psychischen Erkrankungen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren an der Studie teil. Nach Abschluss des Projekts (2025) soll das Manual zur Durchführung des RTW-PIA-Ansatzes publiziert werden, um damit Schlüsselakteure bei der arbeitsbezogenen RTW-Begleitung zu unterstützen.



Fiona Starke,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“



Julia Zakusek,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Forschungsprojekt „Frühe Intervention am Arbeitsplatz“

Psychische Krisen frühzeitig erkennen und handeln

■ Das frühzeitige Erkennen von
■ kritischen Belastungs- und Beanspruchungskonstellationen und die Möglichkeit, unkompliziert Hilfe zu finden, können langen Arbeitsunfähigkeitszeiten und einer Chronifizierung psychischer Krisen vorbeugen. Damit sich eine psychische Krise nicht schleichend verstärkt, sollten Beschäftigte ohne längere Wartezeiten Beratungsangebote und therapeutische Kurzzeitangebote nutzen können. Unterstützend wirkt es, wenn das Arbeitsumfeld verständnisvoll reagiert und wenn Führungskräfte und betriebliche Vertrauenspersonen im Umgang mit psychischen Krisen geschult sind.



Niedrigschwellige Therapieangebote können lange Arbeitsunfähigkeit verhindern

Die psychotherapeutische oder psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PT-A/PSIB) ist ein Beispiel für solch ein niedrigschwelliges therapeutisches Angebot und richtet sich an psychisch belastete Beschäftigte. Externe ärztliche und/oder psychologische Psychotherapeuten bieten entweder in geschützten Räumlichkeiten der Betriebe oder in Praxisräumen Kurzzeittherapien von bis zu einem halben Jahr an. Die vier wesentlichen Kernaspekte sind: ein niedrigschwelliger Erstkontakt, ein breites Behandlungsspektrum, der Arbeitsplatzbezug und ein Netzwerk zwischen den Gesundheitsakteuren.

Das Forschungsprojekt „Frühe Intervention am Arbeitsplatz“

Die Interventionsstudie „Frühe Intervention am Arbeitsplatz“ (friaa) ist ein deutschlandweites multizentrisches Forschungsprojekt, das frühzeitige und niedrigschwellige psychotherapeutische Angebote am Arbeitsplatz untersucht. In kooperierenden Unternehmen können psychisch belastete Beschäftigte ein Erstgespräch mit ausführlicher klinisch-psychischer Diagnostik wahrnehmen. Teilnehmende der Interventionsgruppe erhalten im Anschluss bis zu 16 psychotherapeutische Folgegespräche. Das friaa-Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Projektpartner sind außer der BAuA die Universitätskliniken in Ulm, Berlin (Charité), Erlangen und Heidelberg sowie die Universitäten Düsseldorf und Hildesheim. Neben quantitativen Analysen zu klinischen und arbeitsplatzbezogenen Faktoren und qualitativen Untersuchungen zum Erleben der Kurzzeittherapie werden auch gesundheitsökonomische und migrationsspezifische Fragestellungen untersucht.

Wie kommt das Angebot bei den Beschäftigten an?

Es hat sich gezeigt, dass das Angebot sowohl von Männern als auch von Frauen zu fast ausgewogenen Anteilen genutzt wird. Alle Berufsgruppen sind vertreten, und auch Menschen mit Migrationshintergrund werden erreicht. Das Angebot wird eher von mittleren Angestellten, Facharbeitern und leitenden Angestellten genutzt. Zum überwiegenden Teil leiden die Beschäftigten subjektiv an mittelgradigen depressiven Beschwerden. In begleitenden qualitativen Interviews schätzten die Beschäftigten den Nutzen des psychotherapeutischen Angebots als „sehr hoch“ für sich ein. Als wichtig empfanden sie, dass auf

Projekt friaa

Weitere Informationen findet man unter www.friaa.de sowie in dem Beitrag: Schröder, U. B.; Stegmann, R.; Wegewitz, U.; Angerer, P.; Brezinski, J.; Feißt, M.; Gündel, H.; Rothermund, E.; friaa Konsortium; Herrmann, K.: Psychische Krisen frühzeitig erkennen. Das Forschungsprojekt Frühe Intervention am Arbeitsplatz. ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2022; 57: 633–637.

die individuelle Situation eingegangen wird und dass Themen aus dem Betrieb mit Externen unvoreingenommen besprochen werden. Das Angebot helfe, „Dinge gelassener zu sehen“ und „eine andere Perspektive einzunehmen“, etwa auf das Verhalten von Kolleginnen und Führungskräften, wodurch sich neue Handlungsoptionen ergeben. Ebenso wurde es als positiv erlebt, „konkrete Sachen an die Hand zu bekommen“, um z. B. Belastungssituationen frühzeitig zu erkennen. Besonders bedeutsam waren für alle Befragten das Vertrauensverhältnis zu den Psychotherapeuten und die schnelle und unkomplizierte Hilfe.



Ute B. Schröder,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“



Ralf Stegmann,
Fachgruppe „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Fachveranstaltung „Zukunft der Arbeit“ mit Verabschiedung der Vizepräsidentin

Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung



Rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen an der Fachveranstaltung zum Thema Arbeitszeitgestaltung teil

Am 2. Juni fand in der DASA Dortmund die Fachveranstaltung „Zukunft der Arbeit: Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung“ statt. Nationale und internationale Expertinnen und Experten sprachen und diskutierten über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung.

So präsentierte Prof. Friedhelm Nachreiner von der Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung (GAWO) seine Perspektive auf eine nachhaltige Arbeitszeitgestaltung und deren Umsetzung in der Forschung. Anschließend sprach Prof. Norbert Semmer von der Universität Bern über die Beziehung zwischen Arbeitszeit und Erholung. Den Abschluss einer ersten thematischen Session bildete Prof. Volker Harth vom Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Er beleuchtete gesundheit-

liche Aspekte bei der Gestaltung von Nacht- und Wechselschichtarbeit.

Einen internationalen Blick auf Trends und zukünftige Entwicklungen der Arbeitszeit gab Prof. Mikko Härmä vom Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Dr. Anna Arlinghaus, Beraterin und Gesellschafterin bei XIMES und Vorstandsmitglied der Arbeitszeitgesellschaft bzw. Working Time Society, sprach über die Herausforderungen und Erlungenschaften in der internationalen Arbeitszeitforschung.

Die dritte Session der Veranstaltung beschäftigte sich mit aktuellen und zukünftigen Themen der Arbeitszeitgestaltung in Deutschland. Dr. Hartmut Seifert beleuchtete die Frage, ob kollektive Arbeitszeitverkürzungen noch eine Zukunft haben. Prof. Anja Abendroth von der Universität Bielefeld widmete sich dem Thema flexibler Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Abschließend gaben Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler der BAuA in einer Frage-Antwort-Runde Einblicke in die breite Forschung der Bundesanstalt zum Thema Arbeitszeit, Orts- und Zeitflexibilität und Erholung. Durch das Programm der Fachveranstaltung führte Dr. Armin Windel, Leiter der Stabsstelle Strategische Kommunikation und Kooperation.

Nach dem wissenschaftlichen Austausch erfolgte die feierliche Verabschiedung der ehemaligen Vizepräsidentin, Dr. Beate Beermann, durch die Präsidentin der BAuA, Isabel Rothe. Bei einem persönlichen Empfang – ebenfalls in der DASA – hatten die Teilnehmenden der Fachveranstaltung, viele (ehemalige) Kolleginnen und Kollegen sowie Wegbegleiter die Gelegenheit, sich persönlich zu verabschieden. Eine musikalische Einlage und ein persönlicher Gruß von Peer-Oliver Villwock, Unterabteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, rundeten die Veranstaltung ab.

Seit 1992 war Dr. Beate Beermann in der BAuA tätig. 2021 übernahm sie das Amt der Vizepräsidentin. Mit ihrem Engagement, ihrer breiten Expertise, aber auch mit ihrer Hartnäckigkeit hat sie maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin heute in Deutschland als Ressortforschungseinrichtung unter dem Leitbild „Forschung für Arbeit und Gesundheit“ etabliert hat.

Dr. Nils Backhaus und
Lea Deimel, BAuA



Feierliche Verabschiedung der ehemaligen Vizepräsidentin Dr. Beate Beermann (l.) durch BAuA-Präsidentin Isabel Rothe (r.)

Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung gemäß § 19 Abs. 1 Marktüberwachungsgesetz – MüG i.V.m. § 8 MüG Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Artikel 16 Abs. 3 Buchstabe b, c, d und g der Verordnung (EU) 2019/1020 und § 8 MüG Abs. 2 Satz 3 (bis 15. Juli 2021 Veröffentlichung nach § 31 Abs. 1 des Produktsicherheitsgesetzes – ProdSG)

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag die nachfolgenden Untersagungsverfügungen. Diese werden durch die zuständigen Marktüberwachungsbehörden erlassen. Dies erfolgt in der Regel, wenn der Wirtschaftsakteur keine oder unzureichende freiwillige Korrekturmaßnahmen ergriffen hat. Die Untersagungsverfügungen beziehen sich ausschließlich auf die im Text eindeutig identifizierten und aufgeführten Produkte.

Der BAuA liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind. In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

Formizon USB Außensteckdose

Produktkategorie: Elektrogeräte und -zubehör

Produktbezeichnung: USB Außensteckdose

Herstellernamen: E-CrossStu GmbH

Markenname: Formizon

Modellbezeichnung: Art.-Nr.:

X001A1OF6L (Barcode auf der Verpackung)

Losnummer, EAN-/GTIN-Code:

Nicht bekannt

Behörde: Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover,

Am Listholze 74, 30177 Hannover

Aktenzeichen: PS 5110128/2022-H-12 (UV-Nr. 003/23)

Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/E-CrossStu GmbH, Mainzer Landstr. 69, 60329 Frankfurt/-

Adressat der Maßnahme: E-CrossStu GmbH, Mainzer Landstr. 69, 60329 Frankfurt



Hauptmangel: Die Steckdose weist keinen ausreichenden Schutz gegen elektrischen Schlag auf, das enthaltene Netzteil außerdem keine ausreichende Spannungsfestigkeit. Die Gefahr eines Stromschlages kann nicht sicher ausgeschlossen werden.

Unterputz-USB-Steckdose

Produktkategorie: Elektrogeräte und -zubehör

Produktbezeichnung: Unterputz-USB-Steckdose

Herstellernamen: eVatmaster Consulting GmbH

Markenname: Nicht bekannt

Modellbezeichnung: Unterputz-USB-Steckdose (LD004046)

Losnummer, EAN-/GTIN-Code:

Nicht bekannt

Behörde: Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover,

Am Listholze 74, 30177 Hannover

Aktenzeichen: PS 5110110/2022-H-6 (UV-Nr. 004/23)

Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/eVatmaster Consulting GmbH, Bettinastr. 30, 60325 Frankfurt am Main/-

Adressat der Maßnahme: eVatmaster Consulting GmbH, Bettinastr. 30, 60325 Frankfurt

Hauptmangel: Die Steckdose weist keinen ausreichenden Schutz gegen elektrischen Schlag auf (STROMSCHLAGEFAHR!). Die Grenzwerte der maximalen Temperaturerhöhung werden deutlich überschritten (BRANDGEFAHR!).

GAS BULLET Gaskocher

Produktkategorie: Gasverbrauchseinrichtungen und ihre Komponenten

Produktbezeichnung: Gaskocher

Herstellernamen: PH Vertriebs GmbH

Markenname: GAS BULLET

Modellbezeichnung: Modell Inferno

Losnummer, EAN-/GTIN-Code:

4250341599503

Behörde: Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz, Fleethörn 29-31, 24103 Kiel

Aktenzeichen: IX 546-415.240/5360/23 (UV-Nr. 005/23)

Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: PH Vertriebs GmbH, Lärchenstraße 99, 65933 Frankfurt am Main

Adressat der Maßnahme: PH Vertriebs GmbH, Lärchenstraße 99, 65933 Frankfurt am Main

Hauptmangel: Aufgrund des Fehlens eines Konformitätsbewertungsverfahrens wurde kein Nachweis geführt, dass der Gaskocher „Inferno“ die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften der Verordnung (EU) 2016/426 vollständig erfüllt. Insbesondere wird aufgrund der offensichtlichen Konstruktion nicht ausgeschlossen, dass Koch- oder Bratgeräte mit einem Durchmesser über ca. 26 cm verwendet werden, die die Gaskartusche überragen, und dadurch die maximal zulässige Oberflächentemperatur der Kartusche von 50°C überschritten wird. Eine Explosion der Gaskartusche ist nicht auszuschließen. Dies wird noch begünstigt,

weil auf dem Klebeetikett des Kochers von bis 35 cm Durchmesser und in der Betriebsanleitung von nicht größer als 340 mm Durchmesser möglicher Koch- und Bratgeräte die Rede ist.

VEVOR Laserbearbeitungs- maschine

Produktkategorie: Maschinen
Produktbezeichnung: Laserbearbeitungsmaschine
Herstellernamen: Nicht bekannt
Markenname: VEVOR
Modellbezeichnung: 40W CO2 Lasergravurmaschine
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt
Behörde: Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Parkstraße 58/60, 28209 Bremen
Aktenzeichen: 517-VEVOR 40W CO2 Lasergravur-Maschine-HB-1-30-1/2 (UV-Nr. 006/23)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/-/
Adressat der Maßnahme: WAITCHX, 250 B BD Saint Germain, 75007 Paris
Hauptmangel: Bei der Lasergraviermaschine wurden die nachfolgenden Mängel festgestellt, wodurch die Sicherheit und Gesundheit von Personen nicht gewährleistet ist, da es zu Augenschädigungen kommen kann.

- Das Schutzgehäuse des Prüflings hat mehrere Öffnungen, sodass der Schutz vor Laserstrahlung über dem Grenzwert der zugänglichen Laserstrahlung (GZS) der Klasse 1 nicht gewährleistet ist.
- Die Laserschutzscheibe bietet keinen ausreichenden Schutz gegen Bestrahlung.



Techlifer Laserbearbeitungs- maschine

Produktkategorie: Maschinen
Produktbezeichnung: Laserbearbeitungsmaschine
Herstellernamen: Nicht bekannt
Markenname: Techlifer
Modellbezeichnung: 40W CO2 Lasergravurmaschine
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Seriennummer: Nicht bekannt
Behörde: Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Parkstraße 58/60, 28209 Bremen
Aktenzeichen: 517-Techlifer-Lasergravur-Maschine-HB-1-30-1/2 (UV-Nr. 007/23)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/-/
Adressat der Maßnahme: Shanghai-leiledianzishangwuyouxiangongsi, 1Lou 2shi Chongmingqu, Baozhennanlu58Ha04, 202157 Shanghai, China
Hauptmangel: Bei der Lasergraviermaschine wurden die nachfolgenden Mängel festgestellt, wodurch die Sicherheit und Gesundheit von Personen nicht gewährleistet ist, da es zu Augenschädigungen kommen kann.

- Das Schutzgehäuse des Prüflings hat mehrere Öffnungen, sodass der Schutz vor Laserstrahlung über dem Grenzwert der zugänglichen Laserstrahlung (GZS) der Klasse 1 nicht gewährleistet ist.
- Die Laserschutzscheibe bietet keinen ausreichenden Schutz gegen Bestrahlung.

BLOSSOMLIFE Laserbearbeitungsmaschine
Produktkategorie: Maschinen
Produktbezeichnung: Laserbearbeitungsmaschine
Herstellernamen: Nicht bekannt
Markenname: BLOSSOMLIFE
Modellbezeichnung: DAJA
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt
Behörde: Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Parkstraße 58/60, 28209 Bremen

Aktenzeichen: 517-Blossomlife-Lasergravur-Maschine-HB-1-30-1/2 (UV-Nr. 008/23)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/-/
Adressat der Maßnahme: Bailuos-hexiamenmaoyiyouxiangongsi, xiamenshihuliquheshanjiedaoxian-houshangzhongshe, shuangligonggyeyuan5haoloudierceng212danyuan, xia men, 361000 Fujian, CN
Hauptmangel: Bei der Lasergraviermaschine wurden die nachfolgenden Mängel festgestellt, wodurch die Sicherheit und Gesundheit von Personen nicht gewährleistet ist, da es zu Augenschädigungen kommen kann.

- Der Prüfling besitzt kein Schutzgehäuse, das den Zugang zu Laserstrahlung über dem Grenzwert der zugänglichen Laserstrahlung (GZS) der Klasse 1 verhindert.
- Lasersysteme der Klasse 4 müssen einen schlüsselbetätigten Hauptschalter besitzen.
- Lasersysteme der Klasse 4 müssen eine Emissions-Warereinrichtung besitzen.
- Der Prüfling erfüllt nicht die Produktsicherheitsanforderungen bezüglich Schwingungen und Stöße. Es erfolgt keine Abschaltung des Lasers durch Schwingungen oder Stöße.

Omtech Laserbearbeitungs- maschine

Produktkategorie: Maschinen
Produktbezeichnung: Laserbearbeitungsmaschine
Herstellernamen: Nicht bekannt
Markenname: Omtech
Modellbezeichnung: SH-G3020
Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Seriennummer: 10930478
Herstellungsjahr: 2021
Behörde: Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Parkstraße 58/60, 28209 Bremen
Aktenzeichen: 517-Omtech-Lasergravur-Maschine-HB-1-30-1/2 (UV-Nr. 009/23)
Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: -/-/

Adressat der Maßnahme: shanghai-qilimaoyiyouxiangongsi, LI GU, 1831shiFengxianqu jinhuigon-gyelui39hao4z, 201404 Shanghai, China

Hauptmangel: Es besteht Brandgefahr bei Kurzschluss. Bei der Lasergraviermaschine wurden die nachfolgenden Mängel festgestellt, wodurch die Sicherheit und Gesundheit von Personen nicht gewährleistet ist, da es zu Augenschädigungen kommen kann.

- Das Schutzgehäuse der Lasergraviermaschine hat mehrere Öffnungen, sodass der Schutz vor Laserstrahlung über dem Grenzwert der zugänglichen Laserstrahlung (GZS) der Klasse 1 nicht gewährleistet ist.
- Lasersysteme der Klasse 4 müssen einen schlüsselbetätigten Hauptschalter besitzen.
- Die Zugangsklappe zum Bearbeitungsbereich besitzt keine Sicherheitsverriegelung.
- Die Laserschutzscheibe bietet keinen ausreichenden Schutz gegen Bestrahlung.

JOBYNA Ozone Air Purifier (Ozongenerator)

Produktkategorie: Maschinen

Produktbezeichnung: Ozone Air Purifier (Ozongenerator)

Herstellername: Dongguan Grand Everest Info. Tech. Co., Ltd.

Markenname: JOBYNA

Modellbezeichnung: JB-OZ-D20

Losnummer, EAN-/GTIN-Code: Nicht bekannt

Behörde: Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd, Regionalstelle Gewerbeaufsicht, Friedrich-Ebert-Straße 14, 67433 Neustadt an der Weinstraße

Aktenzeichen: 23/05/2.1/2022/0029 (UV-Nr. 010/23)

Hersteller/Bevollmächtigter/Importeur: Dongguan Grand Everest Info. Tech. Co., Ltd. Vanke 769 Park Building 6 Room 502 503 504 Xiangyuan Road 35, Dongguan G D 523000, China/Sea & Mew Consulting GmbH, Mittenhuberstr. 4, 92318 Neumarkt/Adressat der Maßnahme: Sea & Mew



Consulting GmbH, Mittenhuberstr. 4, 92318 Neumarkt

Hauptmangel: Bei der Verwendung kann in einem Raum eine Konzentration von Ozon entstehen, welche beim Betreten des Raumes (z. B. zum Lüften) zu einem gesundheitlichen Risiko führen kann. Die Person, die das Zimmer betritt, kann Ozon einatmen und Verätzungen der Schleimhäute (Augen, Atemwege) erleiden. Somit gefährdet die Maschine bei ordnungsgemäßer Installation und Wartung und bei bestimmungsgemäßer Verwendung oder vorhersehbarer Fehlanwendung die Sicherheit und die Gesundheit von Personen und die Sicherheit von Haustieren.

Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 19 Abs. 2 MüG bzw. § 31 Abs. 2 ProdSG (bis 15. Juli 2021) ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verpflichtet, die Öffentlichkeit über sonstige ihr zur Verfügung stehende Erkenntnisse zu Produkten, die mit Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Personen verbunden sind, zu informieren. Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird auch hier auf das Produktsicherheitsportal (www.rueckrufe.de) der BAuA, auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU Kommission (<https://ec.europa.eu/safety-gate-alerts>) sowie den öffentlichen Teil des internetunterstützten Informations- und Kommunikationssystems zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten (ICSMS) verwiesen (<https://webgate.ec.europa.eu/icsms>).

Termine

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen stehen unter www.baua.de/termine im Internet.

4. Juli

Fit durch die Krise – Ein Erfahrungsaustausch für Pflegekräfte zu Maßnahmen während der Coronapandemie

thorke.regina@baua.bund.de

Anmeldefrist: 3. Juli

Online – kostenlos

13. September

Neues vom Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG)

thorke.regina@baua.bund.de

Anmeldefrist: 12. September

Online – kostenlos

19. September

Smarte IKT und AR im Arbeitskontext

szoltysik.karolina@baua.bund.de

Anmeldefrist: 8. September

Dortmund – kostenlos

20. September

Aktuelles zu Gefahrstoffen

thorke.regina@baua.bund.de

Anmeldefrist: 19. September

Online – kostenlos

25. Oktober

Kollege Roboter – Mensch-Roboter-Interaktion in der betrieblichen Praxis

thorke.regina@baua.bund.de

Anmeldefrist: 24. Oktober

Online – kostenlos

Kick-off der neuen EU-OSHA-Kampagne

Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung



Das Kampagnenlogo weist darauf hin: Die Digitalisierung verändert unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten

■ Gesunde Arbeitsplätze zu fördern
■ und zu erhalten ist das Ziel der Kampagnen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), die seit vielen Jahren auch in Deutschland umgesetzt werden.

Das Motto der kommenden europäischen Kampagne 2023 bis 2025 lautet: Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung. Der offizielle Start der dreijährigen Kampagne erfolgt traditionell mit einer Pressekonferenz in Brüssel in der „Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ im Oktober (43. Kalenderwoche), so auch voraussichtlich in diesem Jahr.

Am 2. November 2023 findet die nationale Kick-off-Veranstaltung der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze 2023–25“ der EU-OSHA in Berlin statt. Gemeinsam mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der BAuA lädt der Nationale Focal Point der EU-OSHA in die Räumlichkeiten der DGUV in Berlin ein.

Mit der Veranstaltung sollen verschiedene Facetten der Auswirkung von Digitalisierung auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten

angesprochen und diskutiert werden. Moderiert wird die Veranstaltung von Dr. Sascha Wischniewski, Leiter der Fachgruppe „Human Factors/Ergonomie“ der BAuA, sowie Dr. Marc Wittlich, Leiter der Abteilung „Unfallprävention: Digitalisierung – Technologien“ des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV.

Die Veranstaltung startet mit Statements von Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der DGUV, der BAuA und der Länder, bevor die Kampagne selbst durch die EU-OSHA präsentiert wird. Die Erwartungen der Sozialpartner an die kommende EU-OSHA-Kampagne werden von Repräsentanten und Repräsentantinnen von Arbeitgeberinstitutionen und Gewerkschaften vorgestellt.

Im zweiten Teil der Veranstaltung werden die drei Schwerpunkte der europäischen Kampagne in Deutschland durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DGUV und der BAuA vorgestellt und diskutiert:

- Remote Work (hybride und ortsflexible Arbeit)
- Smarte digitale Systeme zur Umsetzung des Arbeitsschutzes

- Fortschrittliche Robotik und KI-basierte Systeme und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Beiträge der BAuA hierzu stützen sich im Wesentlichen auf Erkenntnisse aus dem BAuA-Schwerpunktprogramm „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“, im Internet unter www.baua.de/digitale-arbeit. In der anschließenden Networking-Session haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, gemeinsam mit den Vortragenden die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz in den jeweiligen Themenschwerpunkten zu diskutieren.

Den Abschluss bilden eine Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse und der Ausblick auf die kommende Kampagne. Anmeldungen für die Veranstaltung sind ab sofort möglich: www.baua.de/kick-off-digi-2023

Nathalie Henke und
Matthias Holtmann,
Nationaler Focal Point der EU-OSHA

Empfehlungen zur Gestaltung des digitalen und ökologischen Wandels in der Arbeitswelt

Rat der Arbeitswelt veröffentlicht neuen Bericht

„Transformation in bewegten Zeiten – Nachhaltige Arbeit als wichtige Ressource“ lautet der Titel des neuen Berichts, den der Rat der Arbeitswelt veröffentlicht hat. Im Mittelpunkt des zweiten Berichts steht die digitale und ökologische Transformation der Arbeitswelt.

Die Betriebe in Deutschland sind aktuell besonders gefordert: Sie müssen die Auswirkungen globaler Krisen bewältigen und gleichzeitig den digitalen und ökologischen Transformationsprozess auf betrieblicher Ebene gestalten – dies alles vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie sektoraler und regionaler Arbeitskräfteengpässe. Der Rat der Arbeitswelt hat deshalb die Auswirkungen der doppelten Transformation auf Unternehmen und Beschäftigte sowie Möglichkeiten zu deren Gestaltung in den Mittelpunkt seines zweiten Berichts gestellt.

Um Transformationsprozesse in Betrieben jetzt und in Zukunft bewältigen zu können, brauche es nachhaltige Arbeit, so der Rat in seinem Bericht.

Rat der Arbeitswelt

Der Rat der Arbeitswelt ist ein unabhängiges, interdisziplinär besetztes Expertengremium, das aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie der Wissenschaft besteht. Er wurde im Januar 2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) berufen und legt seit 2021 jährlich einen Arbeitsweltbericht vor. Informationen zu den Mitgliedern des Rates auf www.rat-der-arbeitswelt.de.



Bundesminister Hubertus Heil und BAuA-Präsidentin Isabel Rothe bei der Übergabe des Berichts

Nachhaltige Arbeit ist menschengerecht, sie berücksichtigt das Wechselverhältnis zwischen Arbeit und der ökologischen Lebensgrundlage auch künftiger Generationen sowie wirtschaftlicher Produktivität. Gleichzeitig sei nachhaltige Arbeit auch sozial, effektiv und produktiv. Für den Betrieb als Transformationsort ist nachhaltige Arbeit gleichzeitig Mittel und Ziel.

Darüber hinaus gilt es, die Transformationsprozesse auch als Chance zu verstehen, um Beschäftigte weiterzuentwickeln und Arbeitsplätze förderlicher und inklusiver zu gestalten. Ratsmitglied Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, betont: „Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es nochmals wichtiger, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern. Gesundheitsgerechte, differenziell gestaltete und lernförderliche Arbeit kann hier einen wichtigen Beitrag leisten.“

Des Weiteren empfiehlt der Rat, die anwendungsorientierte Forschung zu neuen Technologien und Arbeits-

formen auszubauen, um aktuelles Gestaltungswissen für die Praxis zu gewinnen. Dafür sei ein niedrigschwelliger Wissenszugang für Betriebe durch entsprechende Beratungsangebote sowie die Vernetzung der betrieblichen Akteure untereinander und mit der Wissenschaft notwendig, so der Rat der Arbeitswelt.

Weitere Empfehlungen beziehen sich auf die Entwicklung innovativer Strukturen und Angebote, mit denen individuelle Transformationsrisiken abgedeckt werden können, sowie die Stärkung von Mitbestimmung und Partizipation.

Den Bericht des Rates gibt es unter www.arbeitswelt-portal.de/arbeitswelt-bericht/arbeitswelt-bericht-2023.

Lea Deimel, BAuA

Impressum

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-2577

E-Mail presse@buaa.bund.de
Internet www.buaa.de

Verantwortlich: Dr. Armin Windel

Redaktion: Jörg Michel, Lea Deimel, BAuA;
Norbert Grust, wbv Media
Layout: Christiane Zay, wbv Media

Autorinnen und Autoren:
Dr. Nils Backhaus, Jochen Blume (Untersuchungsverfügungen), Lea Deimel, Nathalie Henke, Matthias Holtmann, Jörg Michel, Monika Röttgen, Ute B. Schröder, Alexandra Sikora, Fiona Starke, Ralf Stegmann, Dr. Uta Wegewitz, Wiebke Wrage, Julia Zakusek

Titelbild: Paul Bradbury/iStock.com

Herstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4
33619 Bielefeld

„buaa: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und als Beilage in Fachzeitschriften.
Nachdruck – auch auszugsweise – erwünscht, aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 2199-7332

Gedruckt auf Recyclingpapier,
hergestellt aus 100 % Altpapier.



Neue Ausstellung zur Interaktionsarbeit ab 2024 Im Wechselbad der Gefühle

■ Seit 30 Jahren beweist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass Themen rund um die Arbeitswelt das Zeug zum Publikumsmagneten haben. Die dafür errichtete DASA Arbeitswelt Ausstellung ist ein erfolgreiches Medium zum Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Jüngstes Mega-Projekt und ein schönes Beispiel für dieses Zusammenspiel ist die Ausstellung über „Interaktionsarbeit“, die in der Dauerausstellung der DASA im nächsten Jahr eröffnet wird.

In der nun abgeschlossenen Konzeptionsphase arbeitete das DASA-Ausstellungsteam Hand in Hand mit den Kolleginnen und Kollegen des BAuA-Forschungsprojekts „Interaktionsarbeit: Wirkungen und Gestaltung des technologischen Wandels“ (InWiGe), in das auch die Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen“ eingeflossen sind.

Die Ausstellung zur Interaktionsarbeit erzählt von vielem, was wir nicht greifen können und was dennoch den „Kitt“ in sozialen Gefügen ausmacht: Kommunikation und Kooperation,

Gefühle und manchmal überholte Denkmuster. Der neu gestaltete, rund 450 Quadratmeter große Ausstellungsraum gliedert sich entlang von Beispielen aus der Erziehungs-, Service- und Polizeiarbeit und gibt dem eine Bühne, was normalerweise nicht im Rampenlicht steht: die vielfältigen Kompetenzen, die im täglichen Miteinander eine bedeutende Rolle spielen.

Vermittlungsziele

Hier setzt die neue Ausstellung an. Sie macht das oft unsichtbare Handeln und die dafür notwendigen Fähigkeiten im Wortsinn „begreifbar“, um für die besonderen Arbeitsanforderungen von Menschen zu sensibilisieren, die ihren Job mit und für andere ausüben. Dabei geht es sowohl um mehr Wertschätzung von Dienstleistungsberufen als auch um die Frage, wie Arbeit in diesen Bereichen sicher und gesund gestaltet werden kann.

Dafür werden die Besucherinnen und Besucher der DASA eingeladen, sich Begegnungen mit Dienstleistenden vor Augen zu führen und eine Brücke zu ihrer eigenen Lebenswelt zu schlagen. Wie für die DASA typisch,

Noch existiert die Ausstellung lediglich virtuell, aber das Konzept wird bereits deutlich. Abstrakte Begriffe wie Gefühle, Denkmuster, Kooperation (be-)greifbar zu machen ist eine der Herausforderungen für die Ausstellungsmacherinnen und -macher

erfolgt die Vermittlung multidimensional, multimedial und für alle Sinne. Wer die Ausstellungsangebote in Anspruch nimmt, hat deutlich mehr vom Besuch, denn ein nachhaltiges Erlebnis stellt sich vor allem dann ein, wenn die Gäste die zahlreichen interaktiven Stationen nutzen.

Inhaltlich werden auch „heiße Eisen“ wie Care-Arbeit, der Umgang mit Konflikten oder die Konfrontation mit vorurteilsbehaftetem Denken nicht ausgespart.

Und auch aktuelle Fragen werden aufgegriffen. Etwa die nach der Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten in einer immer stärker technisierten und von künstlicher Intelligenz geprägten Umwelt.

Schließlich erhalten die Besucherinnen und Besucher überraschende und eindruckliche Zugangsmöglichkeiten zum Ausstellungsthema, z. B. im „Wechselbad der Gefühle“: In diesem Bereich kann man in sich hineinhorchen und sich der eigenen Gefühle bewusst werden; denn die Arbeit mit den eigenen Emotionen und denen des Gegenübers ist ein wichtiger Bestandteil der Interaktionsarbeit.

Eine Erkenntnis, die auch für das DASA Team um Kuratorin Sarah-Louise Rehahn in den nächsten Wochen und Monaten bedeutsam sein wird, denn bis zur Eröffnung der Ausstellung Mitte des nächsten Jahres steht noch eine turbulente Zeit mit reichlich Gelegenheit für soziale Interaktion bevor.

Monika Röttgen, DASA