

Zukunft der Arbeit? → Workshop 8

Moderation: Simone Rieth

- **Schlagworte:** Vereinbarkeit, Dienstvereinbarungen zu Sorgearbeit, Homeoffice, 30 h Arbeitswoche statt 40 h

Schlagworte:

- **Arbeitsschutz**
- **„Gute Arbeit“ - Arbeitsbedingungen**
- **Künstliche Intelligenz**
- **Gesundheitsförderung**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- **Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, mobile Arbeit**
- **Verhältnis- und Verhaltensprävention**
- **Digitale Arbeitswelt**
- **prekäre Beschäftigung**
- **Belastung durch Pflegearbeit**

verpflichtende Arbeits- und Gesundheitsschutz
Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes mit Leben erfüllen

ergänzenden freiwilligen Maßnahmen der Gesundheitsförderung (BGM, BGF, Sorgearbeit)

- **Pflicht des Arbeitgebers,**
- **Kernelement Gefährdungsbeurteilung**
- **Rolle der Führungskräfte und Vorgesetzten**
- **Mitwirkung Personal- und Betriebsräte**
- **Beschäftigte haben Rechte und Pflichten**



Arbeitsschutz - Beispiel Arbeitszeit

EuGH Urteil vom 14.05.2019, Rechtssache C-55/18 zur
Aufzeichnung der Arbeitszeit

→ objektives, verlässliches und zugängliches System, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann

BAG Urteil vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21

→ Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit einzuführen

Ziel: Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sicherstellen!

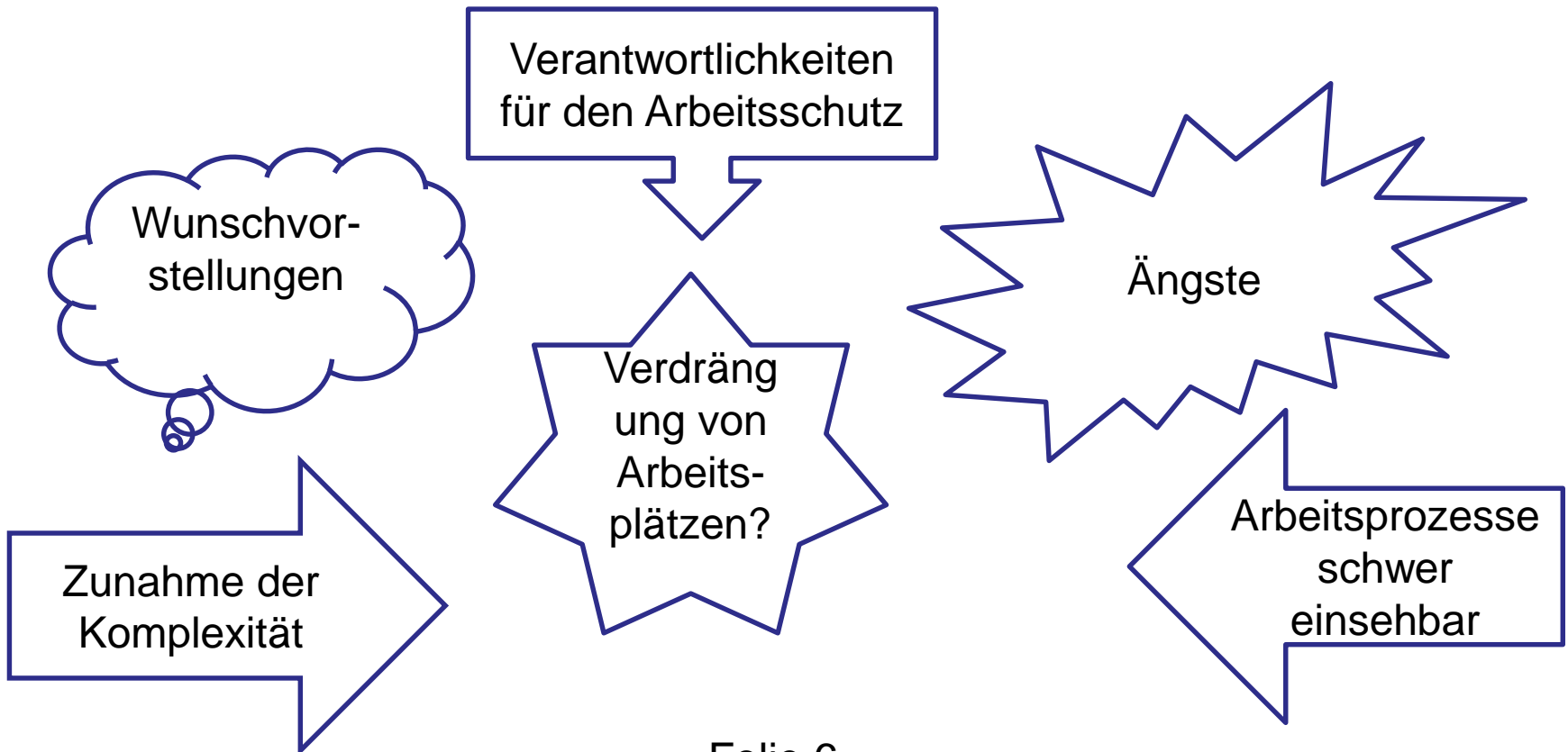
„Gute Arbeit“ - Arbeitsbedingungen

- Für jeden fünften Beschäftigten (22 Prozent) gilt oft die Anforderung, in der Freizeit für den Betrieb z. B. per E-Mail oder telefonisch erreichbar zu sein. (Quelle: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020; Abb.B.18)
- Mehr als zwei von fünf Beschäftigten die (sehr) häufig in ihrer Freizeit Arbeitsleitungen für den Betrieb erbringen mussten, empfanden das (eher) als starke Belastung = 41 Prozent (Quelle: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021; Abb.2.20)

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz, Big Data, mobile Arbeit, Industrie 4.0

Wie gelingt die menschengerechte Gestaltung der sich ändernden Arbeitswelt?



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexibilitätsanforderungen hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Beschäftigungsformen steigen →

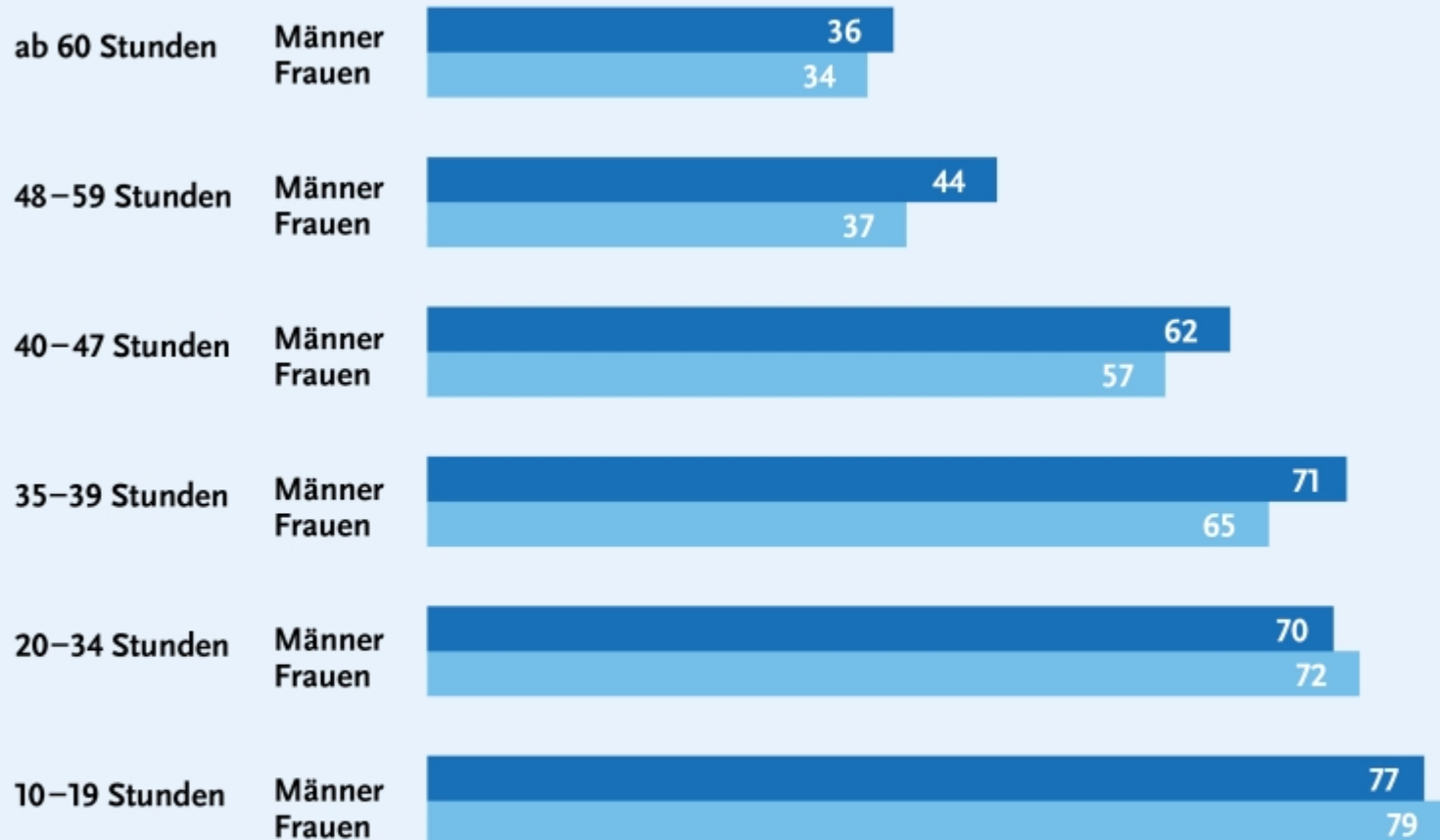
Chancen und Risiken durch Digitalisierung der Arbeit

Flexibilität darf nicht einseitig nur von Unternehmensseite eingefordert werden, sondern muss auch Vorteile für Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen.

→ Verpflichtungen und Wünschen aus anderen Lebensbereichen müssen Rolle spielen (Pflege, Ehrenamt, Familie)

Digitale Arbeitswelt

Tatsächliche Wochenarbeitszeit



Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

baua:

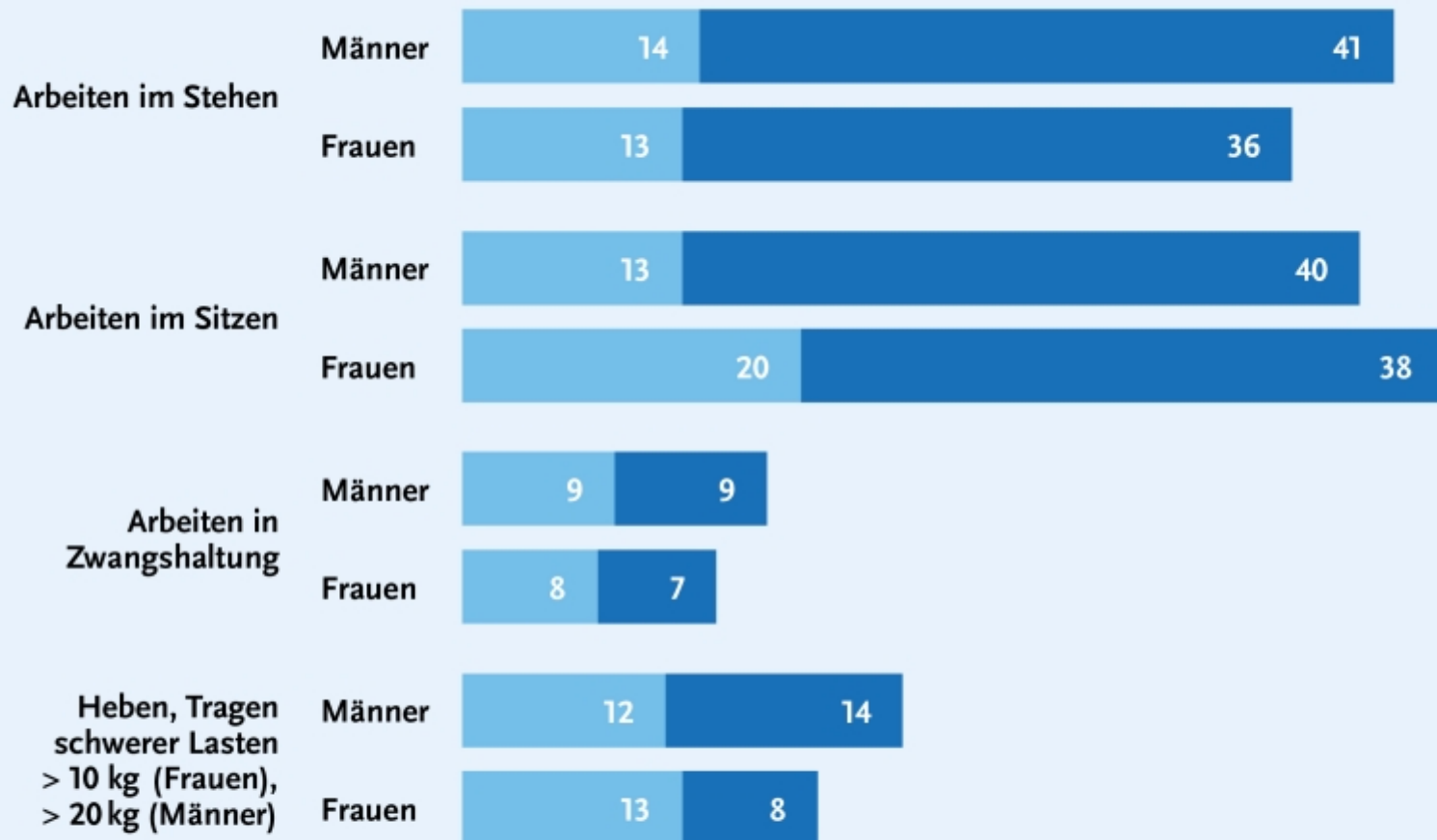
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Alle Angaben in Prozent

Rundungsfehler

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitsbedingungen

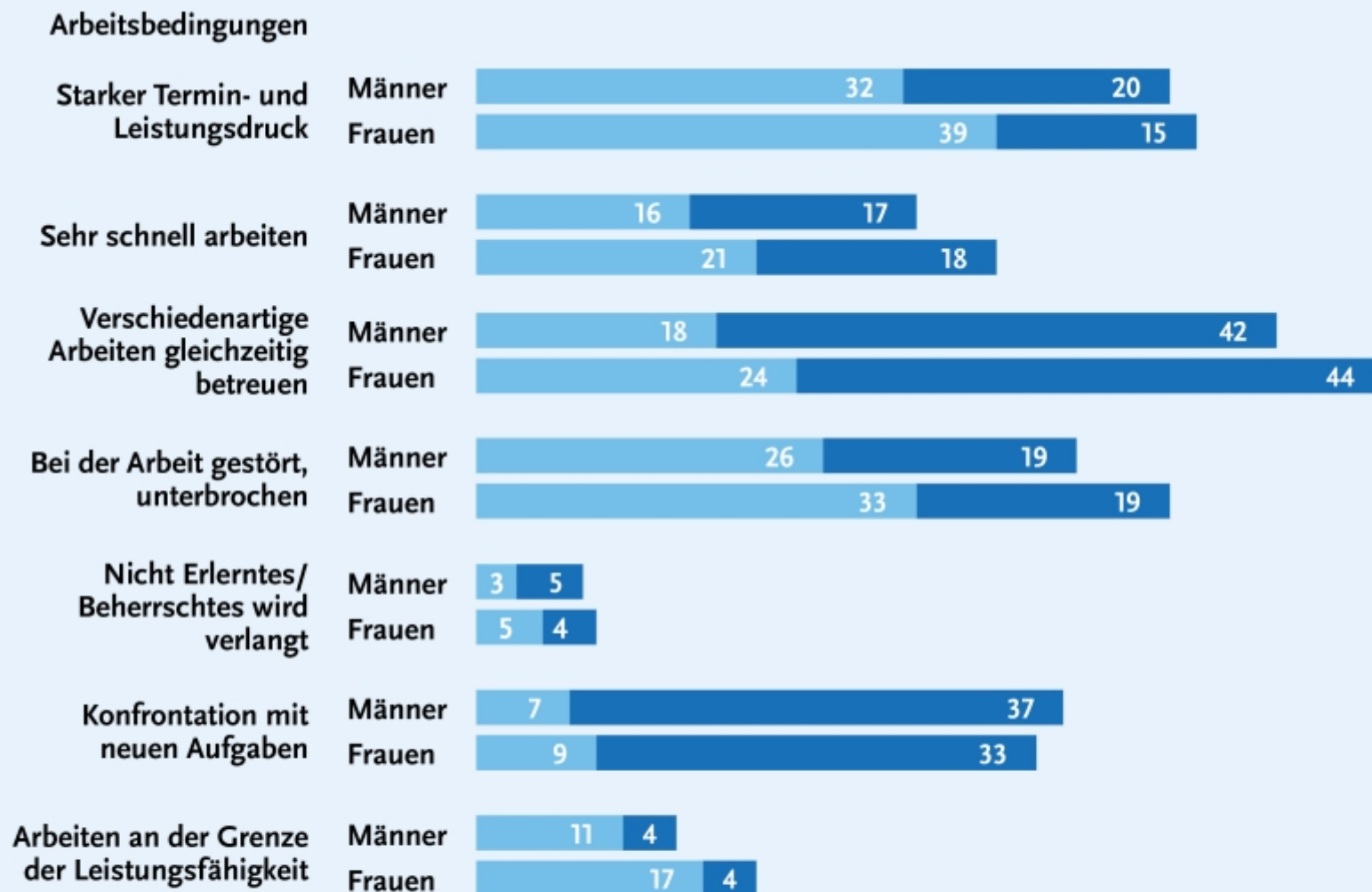


■ belastend ■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler | Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

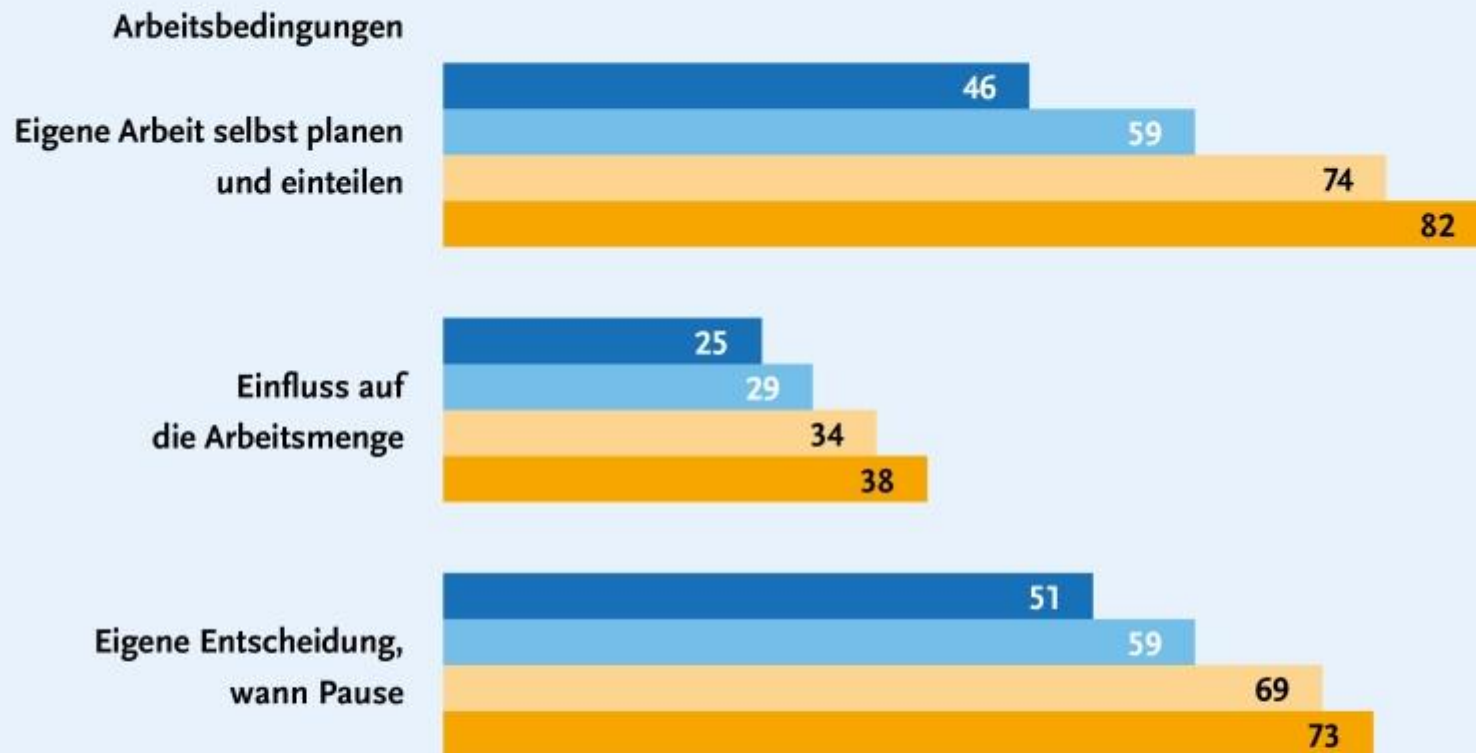
baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



■ belastend
 ■ nicht belastend

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
 Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
 Rundungsfehler | Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019



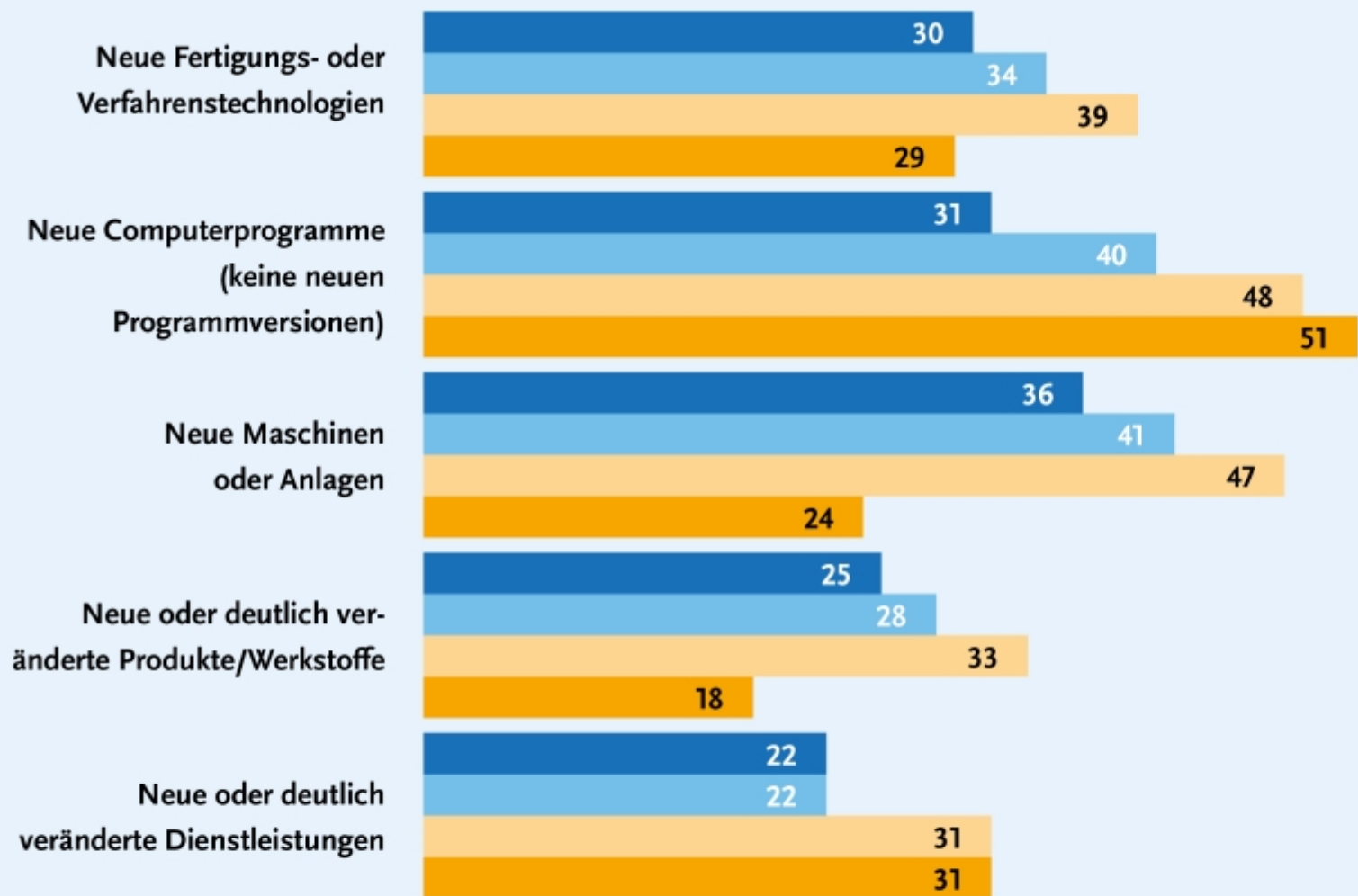
■ ohne Berufsabschluss
■ betriebl., schul. Ausbildung

■ Meister-, Technikerabschluss u. ä.
■ Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent | Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

baua:
 Bundesanstalt für Arbeitsschutz
 und Arbeitsmedizin



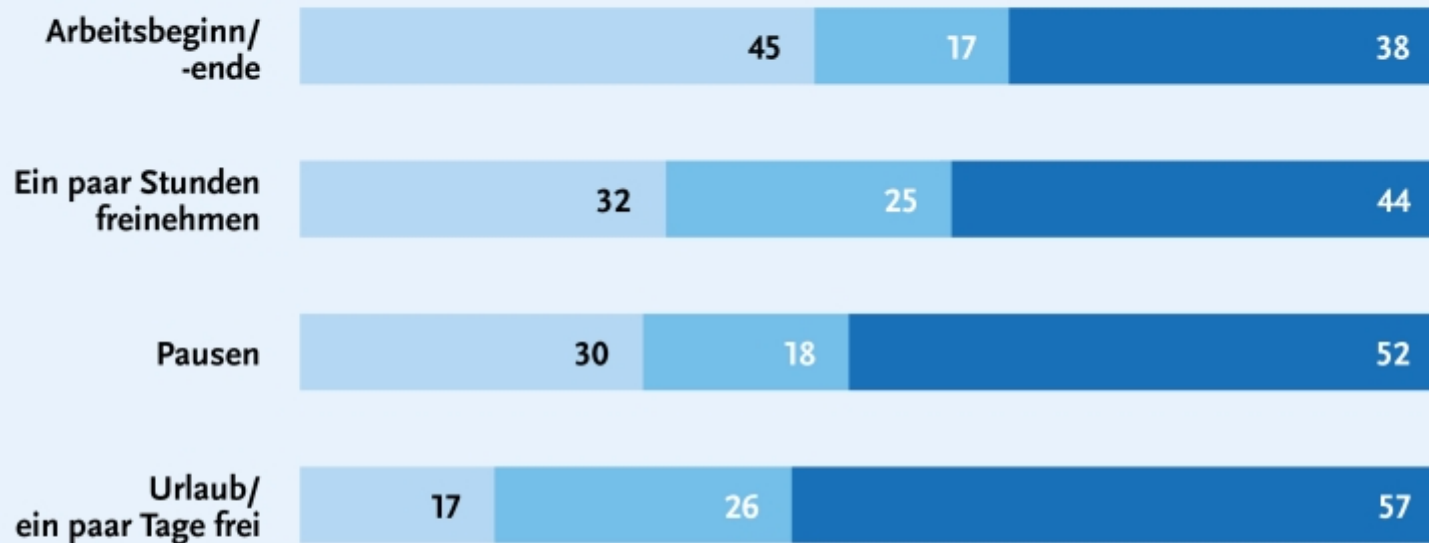
■ ohne Berufsabschluss ■ Meister-, Technikerabschluss u. ä.
■ betriebl., schul. Ausbildung ■ Fachhochschule, Universität

Alle Angaben in Prozent | Rundungsfehler
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

baua:
 Bundesanstalt für Arbeitsschutz
 und Arbeitsmedizin

Einfluss auf...



■ wenig ■ mittel ■ viel

Alle Angaben in Prozent
Rundungsfehler

Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 170 und 172

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, mobile Arbeit

Siehe Broschüre der BAuA „Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken“

- Steigende Mobilitätsanforderungen:
 - Homeoffice und Telearbeit,
 - die Arbeit beim Kunden oder
 - die Arbeit von unterwegs (zum Beispiel in Bahn, Flugzeug oder Hotelzimmer).
- Veränderte Beschäftigungsverhältnisse:
 - Solo-Selbstständigkeit
 - prekäre Beschäftigung,
 - Sub-Sub-Unternehmen in der Logistik
- Sichtbarkeit des Arbeitsschutzes durch die Digitalisierung stark eingeschränkt

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, mobile Arbeit

- Eine Rolle dabei, ob Chancen oder Risiken für die Beschäftigten überwiegen, spielen Arbeitszeitregelungen.
- Kommt Flexibilität mit Autonomie und einer bewältigbaren Arbeitsmenge zusammen, wird sie häufig als Gewinn wahrgenommen.
- Wird Flexibilität delegiert und fremdbestimmt, wird sie negativ beschrieben.

Belastung durch Pflegearbeit

Betrieblicher Pflegekoffer

<https://thaff-thueringen.de/beratung/arbeitgeber/betrieblicher-pflegekoffer>

Handlungshilfen für Betriebe und Beschäftigte:

- „Tipps für Gespräche mit dem Arbeitgeber / Vorgesetzten“
- „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“
- „Pflegebedürftig. Was nun?“
- „Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur familienfreundlich“
- Kurs "Betriebliche Pflegelots:innen Thüringen DIGITAL"

Prekäre Beschäftigung

- Zeitliche Entgrenzung und örtliche Vereinzelung forcieren die Entgrenzung des Beschäftigungsverhältnisses selbst. Es entstehen prekäre Formen der Beschäftigung.
- Beschäftigte werden als soloselbständige Werkvertragsnehmer oder in Subunternehmerketten beschäftigt. Beispiele: Fahrpersonals von Kurier- und Lieferdiensten
- hohes Maß der Bindung bzw. Abhängigkeit
- Auftraggeber entledigen sich von Arbeitgeberpflichten
- Situation verschärft sich bei ausländischen Arbeitskräften, die unter großem wirtschaftlichen Druck stehen und ihre Rechte nicht kennen

Prekäre Beschäftigung

- Eng kalkulierte Aufträge führen zu längeren Arbeitszeiten.
- Über Handy-Apps werden weitere Aufträge in Echtzeit eingespielt.
- Verspätete Leistungserbringung oder Schlechtleistung und sogar nur unterdurchschnittliche Leistung wird in der Regel durch den Auftraggeber sanktioniert.
- Folgen sind selbstgefährdendes und fremdgefährdendes Verhalten in Form von Präsentismus, Arbeits- und Verkehrsunfällen.

Bedarf in den Betrieben?

- Forschung: Welche Chancen und Risiken sind mit der modernen Arbeitswelt verbunden? Wie ist die Arbeit in Zukunft zu gestalten?
- Mitbestimmung
- Praxisgerechte Instrumente und Beratung, Schulungen
- Führungskultur und Kommunikation
- Kooperation und Netzwerke
- Erfahrungsaustausch
- Kontrolle

Forschung

u. a. regelmäßigen Beschäftigtenbefragungen durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB):

- BAuA -Arbeitszeitbefragung 2015 - 2017 – 2019,
- Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA) 2011/2012 und 2017,
- Studie "Gesund digital arbeiten,, 2018/2019,
- Job-Exposure-Matrix auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
- DGB Index „Gute Arbeit“

Mitbestimmung

Siehe u. a. Betriebsverfassungsgesetz

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

Existenz einer **betrieblichen Interessenvertretung** kommt wichtige Rolle bei durchgeführten und qualitativ ansprechenden Gefährdungsbeurteilungen sowie der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und deren Güte zu. MSE:

- Betriebe mit betrieblicher Interessensvertretung, die an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt waren
→ 80% angemessene Gefährdungsbeurteilung
- Betrieben mit Mitarbeitervertretung, die aber nicht einbezogen wird,
→ 55% angemessene Gefährdungsbeurteilung.

Betrieben mit Betriebsrat: häufiger systematische Bereitstellung und Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Beratung

u. a. Arbeitsschutz- Handbuch des TLV

Lösungen für kleine und mittlere Betriebe

<https://verbraucherschutz.thueringen.de/arbeitsschutz>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz_node.html

DGB Index „Gute Arbeit“

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/>

Netzwerke und Unterstützungsangebote

Anbieter/ Projekte	Zielgruppe	Leistungs- angebote	Partner	Kontakt/ Link
-----------------------	------------	------------------------	---------	------------------

Anbieter/Projekte:

- Agethur (Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Thüringen e.V.)
- IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
- Gesund arbeiten in Thüringen (GAIT)
- Netzwerk gesunde Arbeit in Thüringen
- virtuelle BGF-Koordinierungsstelle
- Sozialpartnerschaftliche Perspektiven für Thüringen
- Arbeiten und Leben Thüringen DGB/VHS
- "Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) -Welcome Center "
- Projekt Faire Mobilität
- Projekt Faire Integration
- Thüringer Fachstelle Suchtprävention
- Bundesagentur für Arbeit (BA)-Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)-Projekt
- Fachverbände (Auswahl)
- Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland
- Präventionszentrum der SiT - Suchthilfe in Thüringen GmbH

Behörden/Aufgaben/Kontakte

- Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz als Arbeitsschutzbehörde
- Berufsgenossenschaft/Unfallversicherungsträger/DGUV
- Thüringer Landesverwaltungsamt- Integrationsamt

Überregionale Angebote/Kontakte

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA
- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
- Initiative Gesundheit und Arbeit
- KomNet
- BEM-Kompass
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)
- Institut DGB-Index Gute Arbeit
- "Nationale Präventionskonferenz"
- "Arbeitnehmerkammer Bremen"
- Arbeitsschutz-Patnerschaft Hamburg

Führung und Organisation im Wandel

<file:///C:/Users/hacke/Downloads/Faltblatt-F2436.pdf>

- Führungskräften kommt wichtige Rolle bei der Vermittlung neuer Strukturen und Prozesse zu
- Führungskräfte müssen sich als selbst Betroffene Veränderungen stellen.
 - Vertrauen, Beteiligung, fairer Umgang, Verteilungsgerechtigkeit, Transparenz und Kommunikation spielen wichtige Rolle im Hinblick auf Wohlergehen und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.
 - Führung und Organisationsklima stehen in einer bedeutsamen Wechselwirkung, besonders auf der Teamebene (Teamklima, Teamführung).
 - Operative Führungskräfte sind besonderen Belastungen (Arbeitsintensität, Arbeitsmenge) ausgesetzt und sollten durch die Organisation unterstützt werden.
 - Dynamische Umfelder erfordern von Unternehmen hohe Anpassungsleistungen und Flexibilität, mehr Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Organisationseinheiten und Teams. Notwendig dafür sind Vertrauen, Werteorientierung und ein neues Verständnis von Management und Führung.
 - Die Haltung und Werteorientierung der obersten Unternehmensleitung spielen eine besonders wichtige Rolle für gesundheitsförderliches Klima und Kultur in der Organisation.

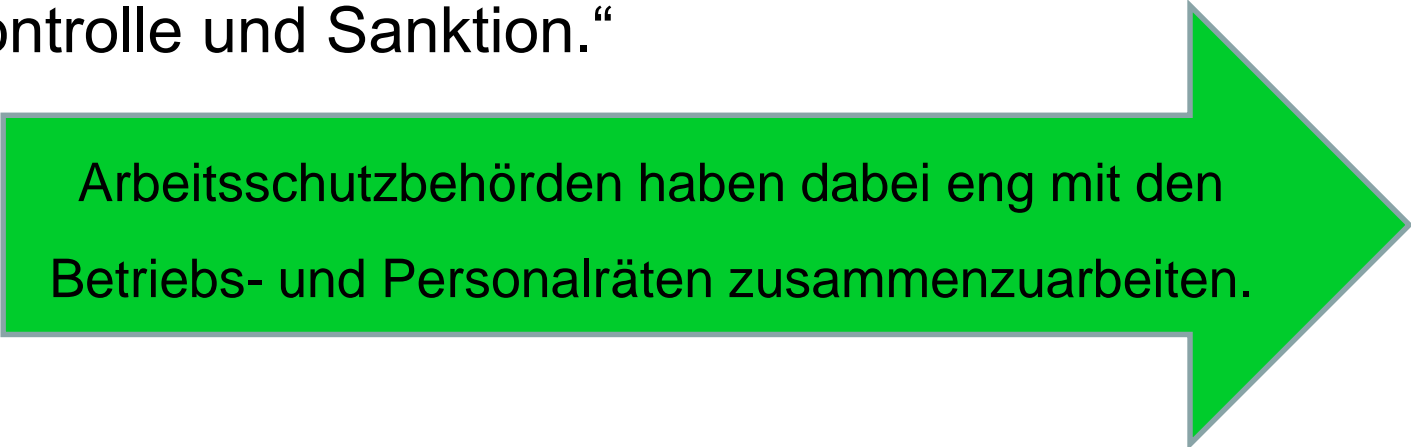
Erfahrungsaustausch

- **Thüringer Beirat für Arbeitsschutz**
- **Fachforum
Arbeits- und Gesundheitsschutz – Wer kann
uns unterstützen? (DGB-Bildungswerk und
TLV)**
- **TLV regelmäßig bei der Thüringer Betriebs-
und Personalrätekonferenz in Workshops
aktiv**

Kontrolle

Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung:

„Bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben und Programmarbeit nutzen die Arbeitsschutzbehörden der Länder alle Handlungsmöglichkeiten, wie Information und Motivation, Beratung und betriebsbezogene Hilfestellung, betriebliche und überbetriebliche Kooperation sowie Kontrolle und Sanktion.“



Arbeitsschutzbehörden haben dabei eng mit den Betriebs- und Personalräten zusammenzuarbeiten.

•Kontakt

Abteilung 6 - Arbeitsschutz

Karl-Liebknecht-Str. 4

98527 Suhl

vier Regionalinspektionen

<https://www.thueringen.de/th7/tlv/arbeitsschutz/index.aspx>

- Schwerpunkt der Arbeit der Arbeitsschutzaufsicht bildet die Betriebsbesichtigung mit Systembewertung = Vorhandensein und Funktionieren einer systematischen Arbeitsschutzorganisation nach § 3 ArbSchG und Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 3 - 6 ArbSchG + Compliance-Prüfung

Referenten:

Prof. Dr. Michael Behr,

Leiter der Abteilung Arbeit und Qualifizierung, TMASGFF

Rita Hacke,

Leiterin des Referates Arbeitsschutz, TMASGFF

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit und Mitwirkung!