

Mitteilung vom 1. Juni 2018

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) beabsichtigt im Allgemeininteresse, ein Forschungsprojekt mit dem Thema

Zusammenstellung von Verfahren zur Ermittlung von neuen Formen der Arbeitsverdichtung und ihren Folgen sowie von Maßnahmen zur Prävention

– Kennziffer FP 428 –

zu fördern.

Ziel der Bekanntmachung ist,

- 1.) Betriebe/Einrichtungen durch eine Zusammenstellung qualitativ hochwertiger Verfahren und Screening-Instrumente bei der Ermittlung psychischer und/oder physischer Belastungen und/oder Beanspruchungen im Zusammenhang mit Arbeitsverdichtung zu unterstützen („Toolbox“) sowie
- 2.) Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeitsverdichtung zu bewerten und den Betrieben/Einrichtungen überblicksartig vorzustellen („Maßnahmenbox“).

Hintergrund: Neue Formen der Arbeitsverdichtung und damit einhergehende psychische und physische Gesundheitsrisiken, siehe auch [17]¹.

I. Inhalt

Die Anforderungen an Kompetenzen im Berufsleben steigen: Schnell, flexibel und verfügbar – so funktioniert der Mensch in vernetzten und virtuell gesteuerten Produktionsprozessen, inklusive der damit verknüpften Dienstleistungen. Unter diesen Umständen müssen Beschäftigte in der Lage sein, Prioritäten zu setzen und ein hohes Maß an Verantwortung zu tragen. Und das bei anschwellendem Informationsfluss und immer komplexeren Arbeitsaufgaben. Es ist oft nicht einfach, diesen Anforderungen gerecht zu werden, zumal Alleinarbeitsplätze zunehmen [1; 2], also weniger Gelegenheiten zum Austausch mit Kolleginnen und Kollegen bleiben. Spontane Anleitung und Rückmeldung sind dann nur noch eingeschränkt möglich. Die Verdichtung der Arbeit und die wachsende Verantwortung führen zu psychischen Beanspruchungen [3]. Hinzu kommt, dass Arbeitsaufträge manchmal nur flüchtig durchgesprochen werden können, sodass Beschäftigte sich nicht adäquat auf neue Aufgaben vorbereitet fühlen. Bei knapp 17 Prozent der Erwerbstätigen wird starker Zeitdruck zur Belastung [4]. Ein weiterer Faktor kann die Entgrenzung der Arbeitszeit sein: Nicht zuletzt durch Online-Zugänge verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Mittlerweile arbeiten ungefähr 30 Prozent der Beschäftigten einmal pro Woche oder öfter von zu Hause aus [5]. Die Beweggründe können sowohl positiv sein, beispielsweise um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren, als auch negativ – aufgrund unbewältigter Arbeit. Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten lesen in der Freizeit ihre dienstlichen E-Mails [6]. Und etwa die Hälfte geben an, in ihrer Freizeit für ihre Kundschaft oder ihre eigene Firma erreichbar zu sein

¹ Das Risikoobservatorium der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung hat die neuen Formen der Arbeitsverdichtung als Top-Priorität für das Präventionshandeln der nächsten fünf Jahre herausgearbeitet und damit diese Bekanntmachung ausgelöst.

[5]. Das gilt insbesondere für Führungskräfte und Beschäftigte mit Kundenkontakt [5]. Grundsätzlich müssen diese Angaben hinterfragt werden: Wird von der Erreichbarkeit Gebrauch gemacht? Tatsächlich gibt jeder sechste Beschäftigte an, einmal pro Woche oder öfter in der Freizeit kontaktiert zu werden [7]. Mobil Beschäftigte beklagen zum Teil eine starke Fremdbestimmung, weil von ihnen häufig erwartet wird, auf dienstliche Anrufe oder E-Mails direkt zu reagieren [8].

Die oben skizzierten neuen Formen der Arbeitsverdichtung führen zu psychischen, aber auch physischen Belastungen. Das Gefühl, ständig oder zeitnah verfügbar sein zu müssen, sorgt für Anspannung bei den Beschäftigten [9]. Fehlende oder stark verkürzte Pausen führen dazu, dass sich Körper und Geist nicht regenerieren können [9]. Dies hängt auch damit zusammen, dass Mischarbeit mit unterschiedlichen körperlichen oder geistigen Anforderungen immer mehr reduziert wird. Auch nicht abgeschlossene Aufgaben aufgrund von Multitasking und häufigen – durch moderne IT begünstigten – Tätigkeitsunterbrechungen, Tätigkeitswechsel und -ergänzungen beschäftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter und binden dadurch geistige Ressourcen [10]. Beschäftigte mit einem mittleren Maß an Erreichbarkeit sind bereits häufiger wegen einer psychischen Erkrankung krankgeschrieben als Beschäftigte, die wenig erreichbar sind [7]. Kommen Beschäftigte häufig und dauerhaft in Situationen, in denen sie ihre Emotionen entgegen ihrer Empfindung steuern müssen, sind Gesundheitsbeeinträchtigungen und -schäden wahrscheinlich [11; 12]. Zeitdruck und chronische Überlastung von Beschäftigten erfordern oft Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit. Die Beschäftigten stehen in einem inneren Konflikt zwischen ihrem Anspruch an Qualität und den Vorgaben ihrer Arbeitgeber, woraus psychische und physische Beanspruchungen entstehen. Diese können durch den Umgang mit unzufriedener Kundschaft noch verstärkt werden. Muskel-Skelett-Beschwerden sind wahrscheinlich, wenn längere Arbeitszeiten mit ungünstiger Körperhaltung, mit schwerer körperlicher Beanspruchung oder mit Bewegungsmangel durch sitzende Tätigkeit einhergehen. Überlange Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden pro Woche und wiederholter, arbeitsbezogener Stress gehen mit einem erhöhten Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen einher [13; 14]. In 8 Stunden Büro- und Bildschirmarbeit finden 12.000 bis 30.000 Blickwechsel statt [15]. 33% der Bildschirmarbeitsplätze erfüllen noch nicht die gesetzlichen Mindestanforderungen [15]. Stressbedingte fehlende Pausen und Kurzpausen und lange Arbeitstage mit Bildschirmarbeit ermüden die Augen [15]. Ermüdungs- und Erschöpfungserscheinungen nehmen mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit und besonders bei Spät- und Nachtschichten zu [16]. Lange Arbeitszeiten beeinflussen die Aufmerksamkeit und Handlungsorganisationsfähigkeit negativ, sodass es bei längeren Arbeitszeiten zu Produktivitätsverlusten kommt und bereits ab der 8. Arbeitsstunde zu einem erhöhten Unfallrisiko [14]. Wo Beschäftigte überfordert sind, drohen Gefährdungen aufgrund falscher Reaktionen [16]. Besonders hoch ist die Gefährdung, wenn Beschäftigten jederzeit eine adäquate Reaktion auf einen Not- oder Störfall abverlangt werden kann, zum Beispiel beim Führen von Fahrzeugen, beim Steuern von Anlagen oder in Gesundheitsberufen. Bei täglich weniger als 2,5 Stunden sozial nutzbarer frei verfügbarer Zeit und bei Schicht- und Wochenendarbeit ist die Anteilnahme am gesellschaftlichen und familiären Leben gefährdet [16]. Folgen sind abnehmende Konzentrationsfähigkeit, zunehmende Erschöpfung, steigende Fehleranfälligkeit, fehlende soziale Unterstützung, Einsamkeit, Unzufriedenheit und psychosomatische Beschwerden (z. B. Schlafprobleme) [16]. Insbesondere die Kombination von Arbeitsverdichtung, längerer Arbeitszeit und mehr Verantwortung erhöht die Fehlerquote.

Zu 1.) Zusammenstellung von qualitativ hochwertigen Verfahren und Screening-Instrumenten zur Ermittlung von psychischen und physischen Belastungen und/oder Beanspruchungen im Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeitsverdichtung („Toolbox“)

Die Zusammenstellung enthält (Experten-)Verfahren und Screening-Instrumente zur Ermittlung von psychischen und/oder physischen Belastungen und/oder Beanspruchungen im Zusammenhang mit Arbeitsverdichtung in Betrieben/Einrichtungen. Arbeitgeber können mit Hilfe dieser Verfahren und Instrumente die Notwendigkeit von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abschätzen. Die verschiedenen Verfahren (Toolbox) sollen zunächst beschrieben und durch eine tabellarische Übersicht unter Berücksichtigung der im vorherigen Abschnitt genannten Punkte dargestellt werden. Die Toolbox soll branchenübergreifend anwendbar sein. Branchenspezifische Anpassungen können ggf. in Folgeprojekten mit einzelnen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung entwickelt werden.

Zu 2.) Zusammenstellung von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die die negativen psychischen und physischen Folgen für die Beschäftigten im Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeitsverdichtung verringern („Maßnahmenbox“)

Im Nachgang einer gründlichen, systematischen Literatur- und Internetrecherche sollen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die die negativen Folgen der Arbeitsverdichtung verringern können, ermittelt, thematisch gruppiert und dokumentiert werden (z.B. durch ein Ampelsystem zur Wirksamkeit, Angaben zur Einsetzbarkeit). Da die Wirksamkeit von Maßnahmen häufig bestimmte Rahmenbedingungen voraussetzt, soll auch angegeben werden, welche Bedingungen gegeben sein müssen, damit die jeweilige Maßnahme wirksam sein kann bzw. für welche Zielgruppe (z.B. Gender) oder Branche (z.B. Dienstleistung, produzierendes Gewerbe) sie sich besonders eignet. Ebenfalls sollten nationale Besonderheiten berücksichtigt werden, falls diese die Maßnahmen beeinflussen. Die entsprechenden Literatur-/Internetquellen zu den Maßnahmen sind selbstverständlich anzugeben. Gewünscht ist z.B. eine tabellarische Darstellung, die in einen Fließtext eingebettet wird. Die Literatur- und Internetrecherche umfasst Quellen aus dem In- und Ausland. In jedem Fall soll zusätzlich nach Metaanalysen und systematischen Reviews zu den thematisch gruppierten Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesucht werden.

II. Rechtliche Rahmenbedingungen

Die DGUV vergibt die Förderung nach ihren Allgemeinen Bedingungen für die Vergabe von Zuwendungen aus Mitteln des Forschungsfonds http://www.dguv.de/medien/inhalt/forschung/forschungsfoerderung/allgem_beding.pdf [7](#). Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Förderung besteht nicht. Die DGUV entscheidet auf Grund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Urheber- und Eigentumsrechte an den Projektergebnissen verbleiben bei der Einrichtung, die die Ergebnisse erzielt hat. Die DGUV erhält ein nicht-ausschließliches, räumlich und zeitlich unbegrenztes Recht zur Nutzung der Projektergebnisse für die DGUV und deren Mitglieder. Die Veröffentlichung von Zwischenergebnissen des Projekts bedarf der vorherigen Zustimmung der DGUV. Die im Rahmen des Vorhabens gewonnenen Originaldaten muss die Forschungseinrichtung der DGUV auf Anfrage vollständig und in zur Weiterverarbeitung geeigneter Form auf Datenträgern zur Verfügung stellen.

III. Verfahren

Die Beantragung und Bewilligung der Zuwendungen verlaufen in einem zweistufigen Verfahren. Interessierte Forschungseinrichtungen oder Forschungsverbünde reichen bis zum 3. September 2018 (Datum Posteingang) eine Projektskizze bei der DGUV ein. Die Skizze enthält eine Liste der eigenen Publikationen zum Projektthema sowie auf nicht mehr als 10 Seiten Angaben zum geplanten Vorgehen, der geplanten Projektdauer, den zu erwartenden Kosten und den zu erwartenden Ergebnissen. Die Forschungseinrichtungen müssen einen signifikanten und belegbaren finanziellen Eigenanteil ausweisen. Die fachliche Prüfung der Projektskizzen erfolgt nach den Kriterien

- Erfüllung der hier genannten Anforderungen,
- wissenschaftliche Qualität,
- Ableitbarkeit von Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Angemessenheit der Kosten.

Unter Einschaltung unabhängiger Stellen ruft die DGUV ausgewählte Einrichtungen zur Vorlage eines formellen Zuwendungsantrags auf. Die DGUV wird, sofern dies zur Erreichung der Forschungsziele erforderlich ist, eine Zusammenführung von Projekten zu einem geeigneten Verbund empfehlen. Auf Grundlage der Anträge werden die zuständigen Vorstandsgremien der DGUV über die Förderung entscheiden.

Die Projektskizzen sind auf dem Postweg vorzulegen und zu richten an:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

[Forschungsförderung](#)

Alte Heerstraße 111

53757 Sankt Augustin.

Zusätzlich sollten die Skizzen als pdf-Dateien an die E-Mail-Adresse forschungsfoerderung@dguv.de gesandt werden.

- [1] Horn, M.: Warum Alleinarbeit so gefährlich ist – und was Sie dagegen tun können. Hrsg.: weka.de. <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/warum-alleinarbeit-so-gefaehrlich-ist-und-was-sie-dagegen-tun-koennen/> [↗](#) (abgerufen am 30.05.2018)
- [2] *Schlademann, M.*: Alleinarbeitsplätze bei der Rohstoffgewinnung. Steine + Erden 3 (2013)
- [3] Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. transfer 5. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw), Düsseldorf 2014. https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer_5.pdf [↗](#) (abgerufen am 30.05.2018)
- [4] *Liersch, A.*: In: Wirtschaft und Statistik. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2014
- [5] Fast ein Drittel aller Berufstätigen rund um die Uhr erreichbar. Hrsg.: Bitkom.org 16.04.2013 <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Fast-ein-Drittel-aller-Berufstaetigen-rund-um-die-Uhr-erreichbar.html> [↗](#) (abgerufen am 30.05.2018)
- [6] Immer weniger Trennung von Freizeit und Arbeit Hrsg.: gfu.de 10.08.2015. <https://www.gfu.de/presseraum/uebersicht/immer-weniger-trennung-von-freizeit-und-arbeit/> [↗](#) (abgerufen am 30.05.2018)
- [7] DAK-Gesundheitsreport 2013. DAK Forschung, Hamburg 2013. <https://www.dak.de/dak/download/vollstaendiger-bundesweiter-gesundheitsreport-2013-1318306.pdf> [↗](#) (abgerufen am 30.05.2018)

- [8] *Bretschneider-Hagemes, M.*: Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützte Arbeit – Eine empirische Studie im Bereich mobiler, technischer Dienstleistungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3 (2011) Nr. 65, S. 223-233
- [9] *Hassler, M.; Rau, R.; Hupfeld, J.; Paridon, H.* iga.report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potentiellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. Initiative Gesundheit und Arbeit https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Teil2_Auswirkungen_staendiger_Erreichbarkeit.pdf (abgerufen am 30.05.2018)
- [10] *INQA* Kein Stress mit dem Stress - Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen. BKK Bundesverband, Essen 2012. http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-stress-mit-dem-stress-sammelordner.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 30.05.2018)
- [11] *Kundel, A.*, Vol. 3. Arbeitsförderungsinstitut Bozen, 2010, pp. 1-6
- [12] *Nerdinger, F. W.*: Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich. report psychologie 37 (2012) Nr. 1, S. 8-18
- [13] *Brendler, C.; Liebers, F.; Latza, U.*: Berufsgruppen- und altersabhängige Unterschiede in der Arbeitsunfähigkeit durch häufige Herz-Kreislauf-Erkrankungen am Beispiel der essenziellen Hypertonie und des akuten Myokardinfarktes. Bundesgesundheitsblatt 56 (2013), S. 381-390
- [14] *Wirtz, A.* Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund 2010. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd59.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 30.05.2018)
- [15] Arbeit im Handel gesünder machen. Tipps zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte und Betriebsräte im Einzel- und Großhandel. ver.di, Berlin, 2003 https://handel.verdi.de/++file++53832904aa698e42de0007e2/download/Broschuere_Arbeit_iH_gesuender_machen_Nov2003.pdf (abgerufen am 30.05.2018)
- [16] Universitätsklinikum Heidelberg: Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten. <https://www.klinikum.uni-heidelberg.de/Arbeitszeit.3385.0.html> (abgerufen am 30.05.2018)
- [17] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Der Mensch im Mittelpunkt. Prioritäten für den Arbeitsschutz von morgen. <http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/risikobeobachtung/> (abgerufen am 30.05.2018)