



ARBEITSSICHERHEITS REPORT 2021

BELASTUNG · GESUNDHEIT · DIGITALISIERUNG

Eine DEKRA/forsa Befragung in mittelständischen Unternehmen



GESUNDHEITSMANAGEMENT
Potenziale durch Gesundheit



DEKRA STUDIE
Beschäftigte im Fokus



ARBEITSSCHUTZ
Luft nach oben

03 | VORWORT
Guido Kutschera, Executive Vice President
Region Deutschland

04 | DEKRA STUDIE
1.500 Befragte zum Arbeitsschutz

06 | ARBEITSSCHUTZ
Luft nach oben

09 | ORGANISATION
DEKRA SafetyScore

10 | GESUNDHEITSMANAGEMENT
Potenziale durch Gesundheit

12 | PANDEMIE
Homeoffice – Fluch und Segen

15 | PANDEMIE-SCHUTZ
Gastbeitrag: Corona-Maßnahmen
im Unternehmen

16 | GESUNDHEITSMANAGEMENT
Gesundheit zu oft Nebensache

20 | PSYCHISCHE GESUNDHEIT
Fehlzeiten sind ein Alarmsignal

22 | UNFALLGEFAHREN
Maßnahmen gegen das
menschliche Versagen

24 | DIGITALISIERUNG
Transformation als Mega-Aufgabe

25 | GEFÄHRDUNG
Digitales Tool checkt Risiken
im Homeoffice

26 | RISIKOMANAGEMENT
Resilient in der Krise

28 | DIGITALES LERNEN
Remote-Training ist der neue
Standard

29 | VIRTUAL REALITY
Training ohne Risiken

30 | DEKRA FORDERUNGEN

Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

„Plötzlich kam Corona ... und alles wurde anders.“ Fast richtig. Die SARS-CoV-2-Pandemie stellt die Welt und die Wirtschaft vor ungeahnte Herausforderungen, gerade im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Infektionsschutz. Aber: Es gibt auch viele Entwicklungen, die bereits im Gange waren und durch die Pandemie im positiven Sinne verstärkt und beschleunigt wurden.



Mobiles Arbeiten, Digitalisierung, die wachsende Bedeutung der Faktoren Gesundheit, Ergonomie und psychische Belastung. All das waren schon vor der Corona-Pandemie wegweisende Trends und Entwicklungen, mit denen sich Unternehmen mit Blick auf eine gesunde, produktive und resiliente Belegschaft auseinandergesetzt haben.

Vor diesem Hintergrund haben wir von DEKRA gemeinsam mit dem Institut forsa bundesweit 1.500 Beschäftigte aller Branchen befragt: Wie steht es um die Arbeitssicherheit, wie um die Gesundheit, wie um das psychische Wohlbefinden in der Corona-Pandemie? Wie gut kümmern sich die Arbeitgeber um ihre Beschäftigten? Wir wollen Schlüsse ziehen, wie DEKRA als Expertenorganisation die Unternehmen und die Menschen unterstützen kann, um Sicherheit und Gesundheit nachhaltig zu verbessern.

Die Ergebnisse der Befragung finden Sie in diesem neuen Arbeitssicherheitsreport 2021. Ich bin sicher, es sind überraschende Erkenntnisse für Sie dabei. Darüber hinaus geben wir mit Expertenbeiträgen Einblicke in Trends und Entwicklungen rund um das gesunde Arbeiten.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und gutes Gelingen!

GUIDO KUTSCHERA
EXECUTIVE VICE PRESIDENT REGION DEUTSCHLAND

Wie häufig wird am Computerbildschirm gearbeitet? Sind die Regeln für die Sicherheit am Arbeitsplatz bekannt? Finden regelmäßig Schulungen zum Arbeitsschutz statt? Welche Maßnahmen hat der Arbeitgeber getroffen, um die Mitarbeiter bestmöglich vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen? Wie ist es um die betriebliche Gesundheitsförderung bestellt? Fragen wie diese und viele mehr standen im Mittelpunkt einer Umfrage, die von der forsa Politik- und Sozialforschung GmbH im Auftrag von DEKRA durchgeführt wurde.

Die Erhebung erfolgte vom 27. November bis 7. Dezember 2020 unter 1.502 nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählten Arbeitnehmern zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland im Rahmen des repräsentativen Befragungspanels forsa.omninet. Für ein möglichst vielschichtiges Bild wurden Arbeitnehmer aus den verschiedensten Branchen befragt – aus den Arbeitsfeldern Bau, Handwerk, Industrie und Lager ebenso wie aus Büro, Handel, Außendienst, Bildung und Gesundheit.

Ausgeprägte Sicherheitskultur

So breit gefächert wie die Branchenvielfalt präsentieren sich auch die Angaben zu den einzelnen Fragen. Die Ergebnisse lassen sich mit den bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland übertragen. Somit dürfen sie als aussagekräftige Anhaltspunkte über den Status quo in deutschen Unternehmen gewertet werden. Gleichzeitig geben sie einen Hinweis darauf, in welchen Bereichen Optimierungspotenziale bestehen.

Die von DEKRA erneut initiierte Umfrage kommt nicht von ungefähr. Schließlich sind Arbeits- und Gesundheitsschutz fortwährende Prozesse, die es immer wieder auf den Prüfstand zu stellen gilt. Zum einen deshalb, weil Unternehmen per Gesetz dazu verpflichtet sind, ihre Mitarbeiter vor Unfällen und anderen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen. Zum anderen trägt eine ausgeprägte Sicherheitskultur maßgeblich dazu bei, das wichtigste Gut für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit eines jeden Unternehmens zu schützen: die Mitarbeiter.

DEKRA/FORSA UMFRAGE

VIELSCHICHTIGES BILD

Im Auftrag von DEKRA hat das Markt- und Meinungsforschungsunternehmen forsa eine repräsentative Befragung zur Sicherheit am Arbeitsplatz und zum Arbeitsschutz durchgeführt. Befragt wurden hierfür rund 1.500 Arbeitnehmer in Deutschland aus den unterschiedlichsten Branchen.



DEKRA hat 1.500 Beschäftigte befragt

LUFT NACH OBEN

Die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsregeln und -vorschriften sind zwar einem Großteil der befragten Arbeitnehmer bekannt – zumindest teilweise. Doch diese Regeln werden bei Weitem nicht von allen Mitarbeitern beziehungsweise Vorgesetzten eingehalten. Auch im Hinblick auf die Durchführung von Notfallübungen gibt es noch Nachholbedarf.

Es gibt zahlreiche Vorschriften für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die für die Unternehmen verpflichtend sind, zum Beispiel Brandschutzregeln, Tragen von persönlicher Schutzausrüstung auf Baustellen oder in der Industrie und seit Beginn der Corona-Pandemie auch der Infektionsschutz.

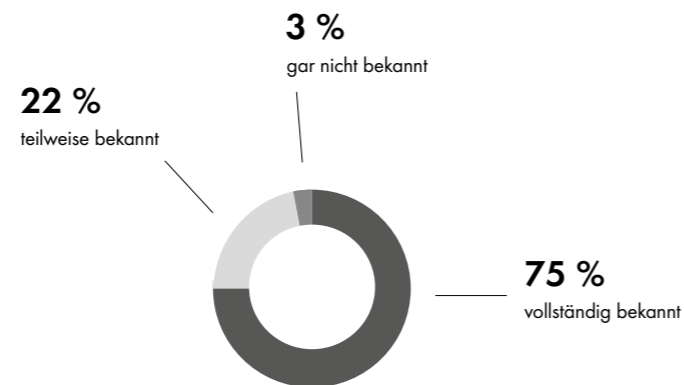
In diesem Zusammenhang spielen unter anderem regelmäßige Unterweisungen, Schulungen und Notfallübungen eine zentrale Rolle für sicheres Arbeiten in der täglichen Praxis. Die jeweiligen Regeln und Vorschriften müssen bekannt sein, eingehalten werden und in der Praxis umsetzbar sein.

Vorschriften überwiegend bekannt

Wie die DEKRA Befragung durch forsa zeigt, ist es in Unternehmen in Deutschland um die Bekanntheit der Sicherheitsregeln und -vorschriften grundsätzlich nur zufriedenstellend bestellt. Insgesamt geben 75 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, die für ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsregeln vollständig zu kennen. Rund jeder fünfte Befragte (22 Prozent) kennt diese zumindest teilweise, lediglich drei

Prozent kennen die Sicherheitsregeln gar nicht. Unter Arbeitern sowie Arbeitnehmern in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie und Lager haben die Sicherheitsregeln den höchsten Bekanntheitsgrad. Jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren sowie diejenigen, die in einem Büro arbeiten, kennen die Sicherheitsregeln überdurchschnittlich häufig nur in Teilen.

BEKANNTHEIT DER AM ARBEITSPLATZ GELTENDEN SICHERHEITSREGELN

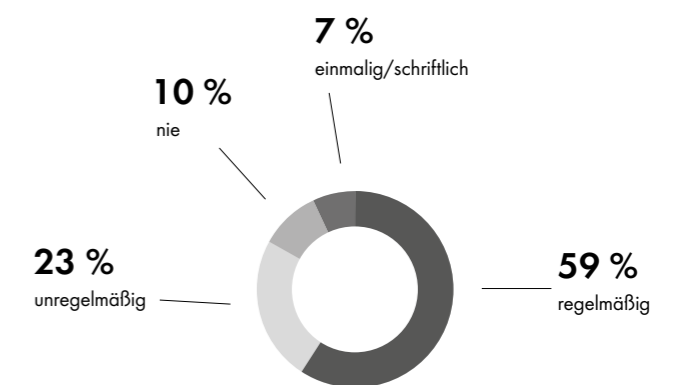


Nicht alle werden geschult

Was den Stellenwert der Sicherheitsregeln und -vorschriften angeht, sagen 58 Prozent der Befragten, es gäbe hierzu an ihrem Arbeitsplatz regelmäßige Schulungen oder Informationsschreiben. Bei 23 Prozent der Arbeitnehmer ist dies nur in unregelmäßigen Abständen der Fall, bei zehn Prozent überhaupt nicht. In sieben Prozent der Fälle gibt es eine Schulung beziehungsweise ein Informationsschreiben nur einmalig, zum Beispiel für neue Mitarbeiter.

Überdurchschnittlich häufig profitieren Arbeiter sowie Arbeitnehmer in den Bereichen Bau, Handwerk, Industrie und Lager von regelmäßigen Schulungen oder Informationsschreiben. Wenn in Zukunft Sicherheits-schulungen vom Arbeitgeber auch online angeboten werden würden, damit man diese auch von zu Hause aus wahrnehmen kann, fänden dies 70 Prozent der Arbeitnehmer sehr gut oder gut.

SCHULUNGEN UND INFORMATION ÜBER SICHERHEITSREGELN AM ARBEITSPLATZ

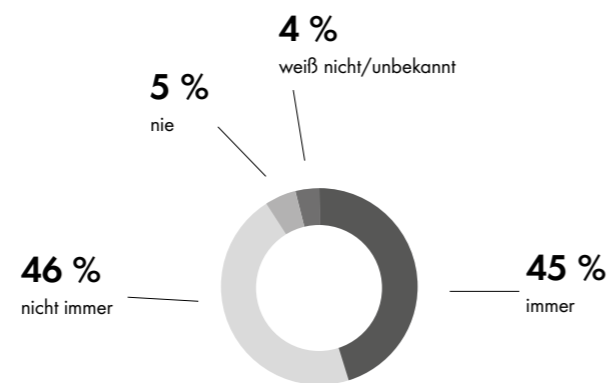


Regeln nicht immer eingehalten

Bedenklich: Laut der Umfrage werden Sicherheitsregeln und -vorschriften am Arbeitsplatz lediglich bei 45 Prozent der Arbeitnehmer immer und von allen Mitarbeitern beziehungsweise Vorgesetzten eingehalten. Das bedeutet gegenüber der vergleichbaren DEKRA/forsa Befragung vom Jahr 2017 einen Rückgang um

elf Prozentpunkte. Bei den 55- bis 65-Jährigen, bei Angestellten sowie bei Arbeitnehmern in den Bereichen Büro, Bau, Handwerk, Industrie und Lager ist der Prozentsatz derer, die besagte Regeln und Vorschriften immer einhalten, am höchsten.

EINHALTUNG DER SICHERHEITSGEDELN



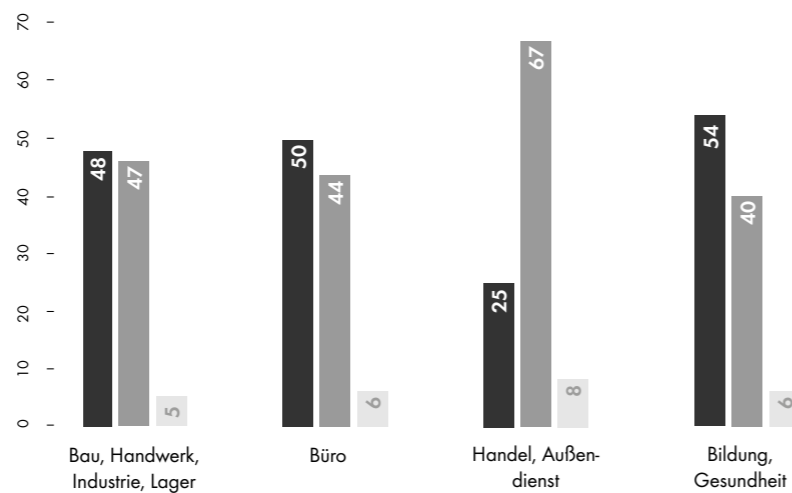
Notfallübungen in jedem zweiten Unternehmen

In dieses Bild passen auch die Angaben zur Häufigkeit von Räumungs- oder Notfallübungen wie zum Beispiel einem „Feueralarm“. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer (48 Prozent) sagt, dass an ihrem Arbeitsplatz regelmäßig – das heißt mindestens einmal im Jahr – derartige Übungen stattfinden.

Bei ähnlich vielen (46 Prozent) ist dies nicht der Fall. Regelmäßige Räumungs- oder Notfallübungen gibt es überdurchschnittlich häufig bei Beamten. Deutlich seltener als im Durchschnitt aller Befragten berichten Befragte im Handel oder Außendienst von regelmäßigen Übungen dieser Art.

REGELMÄSSIGE NOTFALLÜBUNGEN IN %

- mindestens einmal im Jahr
- keine Notfallübungen
- weiß nicht



DEKRA SAFETYSCORE

DIE ORGANISATION AUF DEM PRÜFSTAND

Der DEKRA SafetyScore ist ein Check für die Arbeitsschutzorganisation des Unternehmens. Der Service liefert Kennzahlen, visualisiert den Status des Arbeitsschutzes und erstellt ein Stärken-Schwächen-Profil. Dies zeigt Handlungsfelder für kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen auf.

Jedes Unternehmen ist gesetzlich verpflichtet, eine leistungsfähige Arbeitsschutzorganisation vorzuhalten. Es ist für die Verantwortlichen eine anspruchsvolle und komplexe Aufgabe, alle Handlungsfelder im Blick zu behalten und weiterzuentwickeln.

Der neue DEKRA SafetyScore ist ein transparentes und wirkmächtiges Tool zur Evaluierung und kontinuierlichen Verbesserung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Die von DEKRA hinterlegten Kennzahlen und Maßnahmenpakete ermöglichen Arbeitgebern unkompliziert und nachvollziehbar,

- » ein klares Stärken-Schwächen-Profil ihrer Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation zu gewinnen und grafisch darzustellen,
- » Handlungsfelder mit Entwicklungsbedarf rasch zu identifizieren,
- » Zielvorgaben zu formulieren,
- » Verbesserungen gezielt und messbar zu steuern,
- » Trend- und Fortschrittsanalysen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erhalten.

Die Unternehmen erhalten durch das präzise Scoring einen aussagekräftigen Rahmen, um Mängel schnell abzustellen und Stärken gezielt auszubauen. Damit verringern sie unter dem Strich Stillstands- und Ausfallzeiten, verbessern die Mitarbeitergesundheit und werden als verantwortungsvoller Arbeitgeber wahrgenommen.


Der Check erfolgt gemeinsam mit einem branchenerfahrenen DEKRA Experten sowie einer Fach- und Führungskraft des Unternehmens. In dem rund dreistündigen Termin werden alle Aspekte des organisatorischen Arbeitsschutzes erörtert und gewichtet. Im Nachgang erarbeitet der DEKRA Experte ein detailliertes Stärken-Schwächen-Profil mit konkreten Handlungsempfehlungen. Der Präsenzteil des SafetyScore kann auch virtuell im Rahmen einer Online-Konferenz abgehalten werden. Zukünftig wird es den DEKRA SafetyScore auch für das Gefahrstoffmanagement, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Brandschutzorganisation geben.

→ DEKRA.DE/SAFETY-SCORE-ARBEITSSCHUTZ



Ein Blick auf den Status des Arbeitsschutzes

GROSSE POTENZIALE DURCH GESUNDE MITARBEITER

Durch den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel und den Produktivitätsdruck rücken Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zunehmend in das Blickfeld der strategischen Unternehmensführung. Als Königsweg gilt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) : Es greift alle Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für das Wohlbefinden der Belegschaft am Arbeitsplatz auf und führt diese zielgerichtet zusammen. Was dabei in der Regel wenig hilft, ist das Gießkannenprinzip.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) haben Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ein großes Potenzial zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter – und damit für die Leistungsfähigkeit des ganzen Unternehmens. Derartige Maßnahmen betreffen meist Bewegung, Ernährung und Entspannung, hier insbesondere ein gezieltes Stressmanagement im Rahmen der Arbeitstätigkeit.

Es kommt darauf an, die Gestaltung der Verhältnisse, die die Arbeit prägen, mit der Förderung eines gesundheitsgerechten individuellen Verhaltens zu verzahnen. Das sogenannte TOP-Prinzip des Arbeitsschutzes gilt auch im BGM:

- » An erster Stelle steht eine menschengerechte Gestaltung der Technik
- » Dann folgt eine gute Organisation der Arbeitsabläufe
- » Idealerweise werden diese Ansätze ergänzt durch ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Personen in diesem Arbeitssetting

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an die Mitarbeiter stetig gestiegen, insbesondere

bezüglich der Flexibilität ihres Einsatzes, der ständigen Erreichbarkeit und zunehmend beschleunigter Arbeitsabläufe. Umso wichtiger ist ein erfolgreiches und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), in dessen Rahmen die sich verändernden Bedingungen berücksichtigt und Maßnahmen getroffen werden, um die Gesundheit der Mitarbeiter effektiv zu fördern und langfristig zu erhalten. Das Ziel des Gesundheitsmanagements sind gesunde und motivierte Mitarbeiter, die genügend Ressourcen besitzen, um mit den diversen Belastungen kompetent umzugehen, wie zum Beispiel unsicheren Arbeitsplätzen, Zeitdruck, geringen Handlungsspielräumen und Informationsflut durch ständige Erreichbarkeit.

Kennzahlen können aufzeigen, an welcher Stelle und durch welche Aktivitäten am ehesten Verbesserungen erzielt werden können. Es ist in der Regel wenig sinnvoll, im Gießkannenprinzip alle Arten von Maßnahmen der Gesundheitsförderung über alle Mitarbeiter auszuschütten, ohne den individuellen Bedarf zu prüfen: ob beispielsweise die Mitarbeiter in der Produktion arbeitsbedingt anderen physischen oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind als die Büromitarbeiter. Kennzahlen im BGM können betrieblich erhobene Indikatoren wie Fehlzeiten, Fluktuation oder auch die Produktivität einer Produktionsabteilung sein. Ein ebenso



Gesundheit ist das Ziel des BGM

guter Weg ist es, zum Zweck einer gezielten Analyse Daten in einer Mitarbeiterbefragung zu erheben.

Neben den direkten Akteuren im Arbeitsschutz, der Arbeitsmedizin und der Gesundheitsförderung müssen in ein funktionierendes BGM auch Verbindungen zu anderen Abteilungen, wie zur Personalabteilung als Ansprechpartner für die Mitarbeiter oder zum Einkauf bezüglich der Beschaffung ergonomischer Arbeitsmittel, einbezogen werden.

Zwei Grundsätze sind zum Aufbau eines gelebten BGM zu beachten: Es müssen eindeutige Verantwortlichkeiten festgelegt werden und die oberste Führung muss hinter den Zielen des BGM stehen, das heißt

auch „Gesundheit vorleben“. Es hat sich bewährt, im Unternehmen einen Steuerkreis „Gesundheit“ zu installieren, der aus Mitgliedern der obersten Leitung, der Personalvertretung und den Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (mindestens Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft) bestehen sollte.

Der Schwerpunkt eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird sich in den kommenden Jahren zunehmend in Richtung der Bewältigung psychischer Belastungen bewegen. Obwohl nach wie vor schwere und tödliche Arbeitsunfälle zu beklagen sind, ist der traditionelle Arbeits- und Gesundheitsschutz Opfer des eigenen Erfolgs: Die Unfallzahlen sinken kontinuierlich, stattdessen nehmen Fehlzeiten und Frühberentungen aufgrund psychischer Faktoren zu. Dies ist die Kehrseite der vielbeschworenen „New Work“, in der eine Wertschöpfung in immer kürzeren Zyklen erfolgen soll. Andererseits können gut aufgesetzte digitale Maßnahmen der Gesundheitsförderung den Beschäftigten helfen, die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt besser zu bestehen.

— DR. KARIN MÜLLER

Leiterin des Bereichs „Mensch & Gesundheit“
bei DEKRA

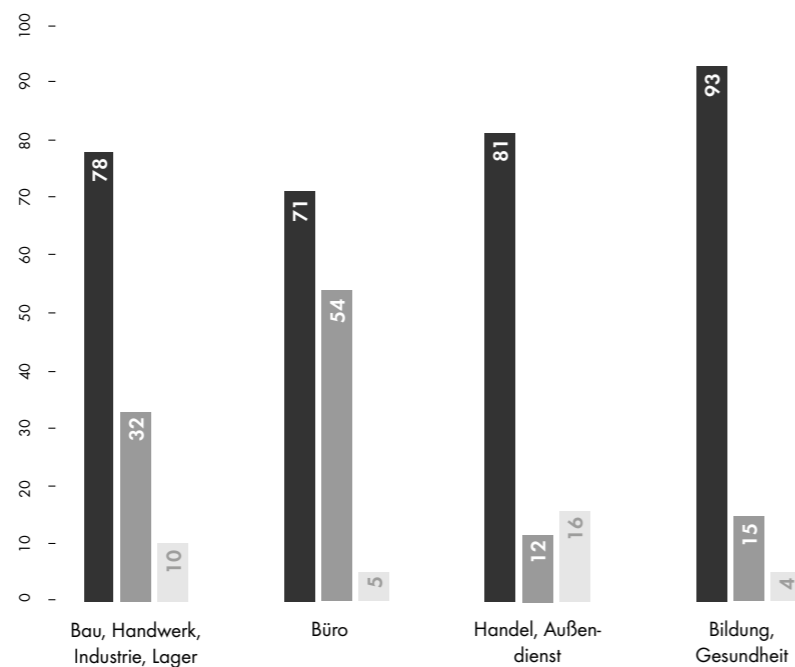


HOMEOFFICE – FLUCH UND SEGEN

Das Virus SARS-CoV-2 hat auch die Arbeitswelt vieler Menschen in hohem Maße verändert. Wenn möglich, wurden geeignete Bereiche ins mobile Arbeiten – oft Homeoffice genannt – verlagert. Doch unabhängig davon, wo die Mitarbeiter tätig sind: In der Firma wie zu Hause müssen Unternehmen den Arbeitsschutz in Pandemiezeiten um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz ergänzen. Und das ist, wie die DEKRA Befragung durch forsa zeigt, in vielen Betrieben gut gelungen. Doch die Arbeit für die Firma in den eigenen vier Wänden bringt auch noch eine Reihe ganz anderer Aufgaben und Probleme mit sich, die es zu lösen gilt.

ARBEITSORT WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE IN %

- am Arbeitsplatz im Betrieb
- im Homeoffice
- an anderen Orten (Außendienst, Baustellen etc.)



Sicheres Arbeiten vor dem Covid-19-Hintergrund stellt eine große Herausforderung an die gesamte Arbeitsschutzorganisation dar. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesarbeitsministerium unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erstellte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält zu diesem Zweck zahlreiche technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen: So zum Beispiel, dass in der Firma ein direkter Kontakt der Mitarbeiter untereinander im Idealfall zu vermeiden ist. Und dass andernfalls entsprechende Schutzausrüstung bereitgestellt wird. Oder dass Büroarbeiten gänzlich im Homeoffice stattfinden sollten.

Gut geschützt in der Firma wie im Homeoffice

Was den Schutz vor einer möglichen Infektion mit dem Corona-Virus am Arbeitsplatz anbelangt, gibt die große Mehrheit der Befragten (95 Prozent) an, ihr Unternehmen habe zusätzliche Hygienemaßnahmen wie bereitgestelltes Desinfektionsmittel, Maskenpflicht oder regelmäßiges Lüften ergriffen.

Insgesamt fühlen sich 73 Prozent der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz sehr gut vor einer Infektion mit dem Corona-Virus geschützt und 72 Prozent geben an, dass die Reinigungsmaßnahmen ausreichend sorgfältig und hygienisch erfolgen. Bei 65 Prozent wurden bauliche oder organisatorische Veränderungen vorgenommen, wie beispielsweise vergrößerte Abstände zwischen den Arbeitsplätzen und Trennscheiben oder individuelle Arbeitsmittel eingeführt. Dass ihr Arbeitgeber alles Notwendige getan hat, um die Mitarbeiter

Oberste Maxime ist es dabei stets, die Beschäftigten bestmöglich vor dem Virus zu schützen. Die DEKRA Befragung durch forsa hat sich auch diesem Themenkomplex gewidmet. Dabei zeigte sich unter anderem, dass seit Beginn der Corona-Pandemie 78 Prozent der Befragten weiterhin (auch) am Arbeitsplatz im Betrieb tätig sind. 32 Prozent arbeiten (auch) im Homeoffice, zehn Prozent an anderen Orten wie zum Beispiel im Außendienst oder auf Baustellen. Das Homeoffice nutzen vor allem diejenigen, die normalerweise in einem Büro arbeiten. Von den Arbeitern beziehungsweise den Befragten aus den Bereichen Handel und Außendienst sowie Bildung und Gesundheit arbeitet kaum jemand im Homeoffice.

bestmöglich vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen, geben allerdings Befragte, die im Bereich Bildung und Gesundheit arbeiten (Krankenhaus, Arztpraxis, Schule oder Kindertagesstätte), seltener an als Befragte aus einem anderen Arbeitsumfeld.

Dass sie, wenn sie frei wählen könnten, bevorzugt nicht am Arbeitsplatz im Betrieb, sondern lieber im Homeoffice arbeiten würden, um sich noch besser geschützt zu fühlen, geben im Durchschnitt 38 Prozent der Befragten an. Mit 45 Prozent würden sich vor allem jüngere, unter 35 Jahre alte Befragte etwas häufiger für die Arbeit im Homeoffice entscheiden. 97 Prozent derjenigen, die (auch) im Homeoffice arbeiten, fühlen sich dort sehr gut vor einer Infektion mit dem Corona-Virus geschützt.



Homeoffice/mobiles Arbeiten: Risiken erkennen

Die Corona-Krise hat für einen gewaltigen Umbruch in der bisherigen Arbeitswelt gesorgt: Homeoffice wurde in vielen Unternehmen zu einem Thema, das Wirtschaft und Gesellschaft auch nach der Krise weiter begleiten wird. Welche Auswirkungen oder Probleme mit der Arbeit im Homeoffice konkret verbunden sind, macht die DEKRA Befragung durch forsa ebenfalls deutlich.

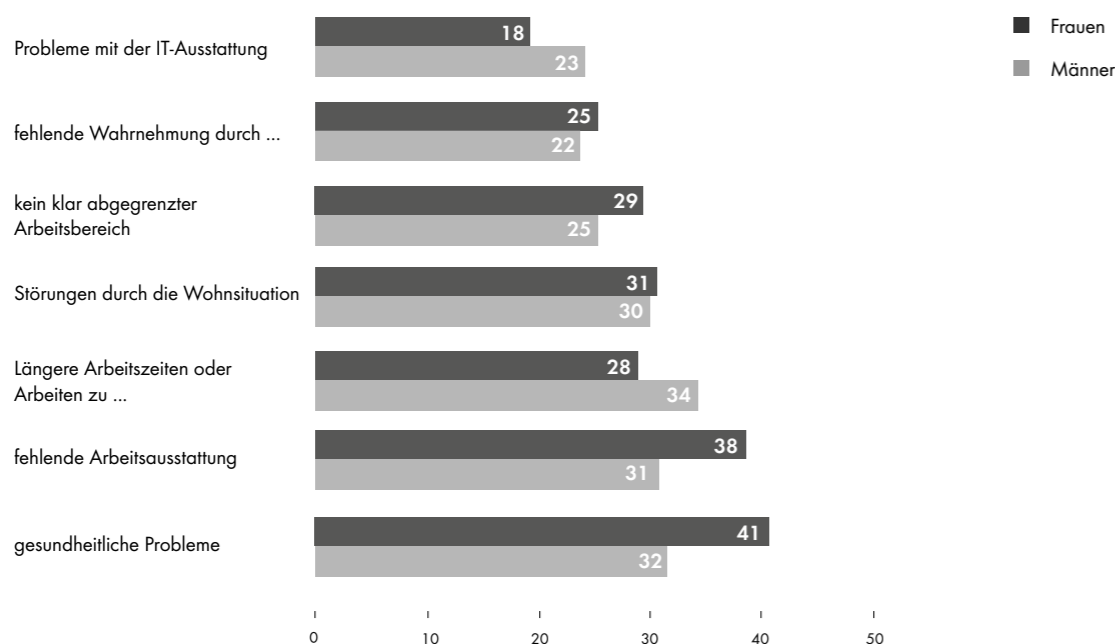
Zunächst einmal halten 84 Prozent der Befragten, die derzeit (auch) im Homeoffice arbeiten, die Gefahr, sich mit dem Corona-Virus zu infizieren, durch die Arbeit zu Hause für deutlich geringer. Ähnlich viele (82 Prozent) finden es gut, dass sie sich den Weg zum Büro sparen können. Jeweils 67 Prozent bewerten es als positiv, dass sie im Homeoffice auch in gemütlicher Kleidung arbeiten oder sie ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können. 46 Prozent geben an, dass sie sich im Homeoffice besser konzentrieren können als im Büro. Auf der anderen Seite fehlt 71 Prozent der persönliche Kontakt zu den Kollegen und 23 Prozent die Aufmerksamkeit ihres Arbeitgebers.

Daneben wurden auch zahlreiche Aspekte vor allem in Sachen Gesundheit, Arbeitsausstattung und Arbeits-

zeiten abgefragt. So hat rund jeder dritte Befragte – Frauen etwas häufiger als Männer – aufgrund der Arbeit im Homeoffice gesundheitliche Probleme wegen eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes. Die Betroffenen leiden also beispielsweise unter Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen (36 Prozent). Das verwundert nicht, denn mit 79 Prozent sitzt die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer im Rahmen der aktuellen beruflichen Tätigkeit täglich vor einem Computerbildschirm.

Weitere interessante Zahlen: 34 Prozent der Befragten haben mit fehlender beziehungsweise unzulänglicher Arbeitsausstattung wie einem zu kleinen Bildschirm oder instabilem Internet zu kämpfen. 32 Prozent berichten über längere oder für sie eher untypische Arbeitszeiten etwa am Abend oder am Wochenende. Mit Störungen durch die Wohnsituation oder den Alltag zum Beispiel durch die Familie, die Nachbarn oder den Lärm von außen müssen 30 Prozent klarkommen. Von Störungen aufgrund eines fehlenden, klar abgegrenzten Arbeitsbereichs beziehungsweise eines separaten Arbeitszimmers berichten 27 Prozent. Probleme mit der IT-Ausstattung und Software haben 21 Prozent.

AUSWIRKUNGEN DER ARBEIT IM HOMEOFFICE IN %



PANDEMIE-SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Corona-Pandemie hat die meisten Betriebe völlig unvorbereitet getroffen. Das macht gesundes und sicheres Arbeiten zu einer Aufgabe, die schwieriger geworden, aber nicht unlösbar ist.

Die Unternehmer müssen vor dem SARS-CoV-2-Hintergrund alle Prozesse systematisch durchleuchten und auf den Prüfstand stellen, um ihrer wichtigsten Arbeitgeberpflicht nachkommen zu können: die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen. Wichtig ist es, neben den typischen Covid-19-Maßnahmen auch Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen an die neue Situation anzupassen. Nachdem Covid-19 zur Pandemie erklärt wurde, haben sich zahlreiche Maßnahmen etabliert, wie sie auch DEKRA selbst konzernweit umsetzt:

- » Reiseverbote
- » Reduzierung der Anzahl der Mitarbeiter in den Büroräumen/mobiles Arbeiten („Homeoffice“)
- » Kommunikation mit Führungskräften und Belegschaft
- » Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen
- » PSA-Beschaffung
- » Mitarbeiter-Unterweisungen, zum Beispiel zu den AHA-Regeln
- » Umgang mit Risiko-Personengruppen
- » Regelungen zum Verhalten bei Verdachtsfällen

Was in der Praxis häufig vernachlässigt wird, ist die Erneuerung oder Anpassung der Gefährdungsbeurteilung, beobachten DEKRA Experten. Sie ist für den Gesetzgeber das zentrale Element des betrieblichen Arbeitsschutzes. Für jeden Arbeitsplatz-Typ im Unternehmen muss beurteilt werden, welche Risiken für den Arbeitnehmer davon ausgehen können. Die Ergebnisse dieser Analyse sind die Grundlagen für alle weiteren Maßnahmen, technischen Prüfungen und Empfehlungen. Gefragt sind Arbeitssicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen: Denn die Schutzmaßnahmen betreffen organisatorische, technische und medizinische Maßnahmen.

Ebenso aktualisiert werden muss die jährliche Unterweisung für alle Mitarbeiter. DEKRA setzt konzernweit auf eine zusätzliche Unterweisung, die alle Mitarbeiter im richtigen Verhalten im Umgang mit der Pandemie schult.

Eine aktuelle Entwicklung: Während der Dauer des zweiten Lockdowns wirken sich die allgemeine psychische Belastung und gedrückte Stimmung auch zunehmend im beruflichen Kontext aus. Hier müssen Führungskräfte gezielt ihre Skills im Führen von virtuellen Teams weiterentwickeln, um mentale Stärke und Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Bewährt haben sich auch spezielle Beratungsangebote für besonders belastete Mitarbeiter, die vertraulich und auf Wunsch anonym bei erfahrenen Psychologen in Anspruch genommen werden können.

FATIH YILMAZ
 Leiter DEKRA Konzern
 Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (EHS)



Motivierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind für Unternehmen das Grundkapital. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung [🔗](#) helfen, dieses Gut zu sichern. Das gilt erst recht, wenn diese präventiven Maßnahmen dauerhaft und systematisch durchgeführt werden. Allerdings zeigt die DEKRA Befragung durch forsa, dass im Schnitt nur jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland in den Genuss solcher Angebote kommt. Auch die Beurteilung psychischer Belastungen wird nicht in dem Maße durchgeführt, wie es eigentlich wünschenswert wäre und gesetzlich vorgeschrieben ist.

Rücken- und Entspannungskurse? Stressmanagement? Oder lieber Walking? Nein, hier geht es nicht um Überlegungen zur Freizeitgestaltung nach Büroschluss. Vielmehr zeigt dies, wie vielfältig Unternehmen heutzutage die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter fördern und sie proaktiv zu einer gesunden Verhaltensweise anregen können. Diese Investition macht sich schnell bezahlt. Denn gesunde Arbeitnehmer fallen seltener aus, sind produktiver und steigern die Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus erhöhen Arbeitgeber durch entsprechende Angebote ihre Attraktivität.

Zahlreiche Firmen haben schon erkannt, welchen wertvollen Beitrag betriebliche Gesundheitsförderung zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg leistet. Doch die jeweiligen Maßnahmen – das unterstreicht die DEKRA Befragung durch forsa – könnten intensiver betrieben werden.

So geben 31 Prozent der Arbeitnehmer an, dass ihr Arbeitgeber Vorsorgeuntersuchungen zum Beispiel bei Bildschirmarbeit anbietet. Bei jeweils 28 Prozent der Arbeitnehmer gibt es eine gesundheitsfördernde

Arbeitsplatzgestaltung beziehungsweise Kooperationen mit Sport- oder Fitnessstudios. Bei jeweils 22 Prozent bietet der Arbeitgeber den Mitarbeitern gesundes Kantinenessen oder Entspannungskurse, Stressmanagement oder Massagen an.

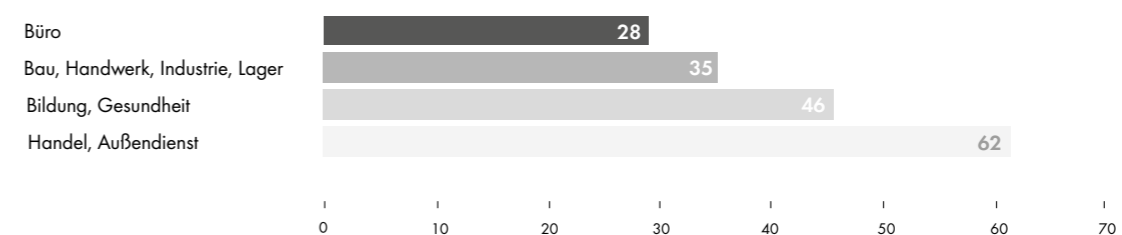
18 Prozent können Rückenkurse oder Walking-Angebote in Anspruch nehmen, 14 Prozent andere Sportangebote, 13 Prozent Ernährungskurse oder Ernährungsberatung, zehn Prozent Kurse zur Tabakentwöhnung sowie andere Hilfs- und Beratungsangebote.

Gegenüber der vergleichbaren Befragung von 2017 bedeuten diese Zahlen keinerlei Verbesserungen, teilweise wurden die Angebote eher noch zurückgefahren. Für Befragte aus den Arbeitsumfeldern Bau, Handwerk, Industrie und Lager beziehungsweise Büro gab es häufiger Angebote als für Befragte im Handel, Außendienst oder dem Bereich Bildung und Gesundheit. Durchschnittlich 36 Prozent der Befragten sagen, dass ihr Arbeitgeber keinerlei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anbietet – in den Arbeitsfeldern Bildung und Gesundheit sowie Handel und Außendienst sind es sogar 46 beziehungsweise 62 Prozent.

DEKRA / FORSA UMFRAGE

GESUNDHEIT ZU OFT NEBENSACHE

IM UNTERNEHMEN GIBT ES KEINE MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN %

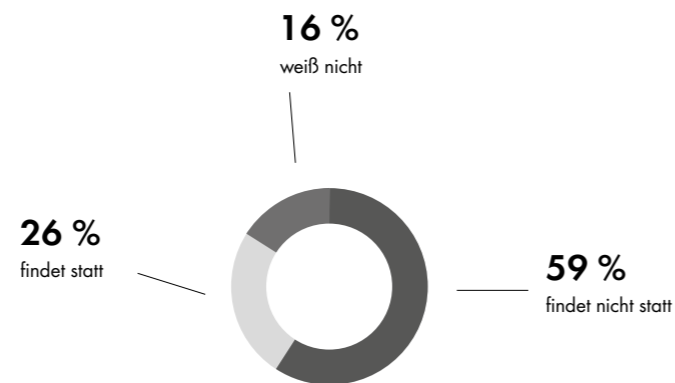


Psychische Belastung wird häufig ignoriert

Im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebene Beurteilung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz gibt es ebenfalls Nachholbedarf. Lediglich 26 Prozent der Befragten sagen, dass es im Betrieb eine psychische Gefährdungsbeurteilung gegeben habe. Bei einer Mehrheit von 59 Prozent ist dies nicht der Fall. Gegenüber 2017 bedeutet dies ebenfalls eine leichte Verschlechterung um sieben Prozent.

Das erstaunt, angesichts der im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich vorgeschriebenen Verpflichtung. Psychischer Stress kann fatale Folgen haben: Burn-out, Depression oder Rückenleiden sind die häufigsten Gründe für besonders lange krankheitsbedingte Fehlzeiten von Mitarbeitern. Auch die Wahrscheinlichkeit von Unfällen wächst bei zu großem Stress.

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG IM BETRIEB



Der psychische Stress am Arbeitsplatz nimmt zu

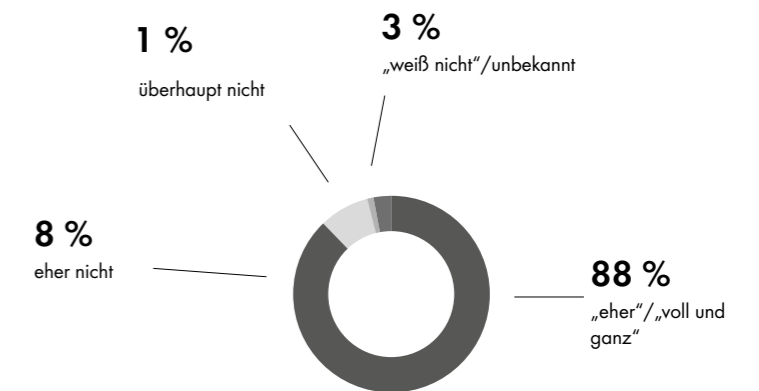


Die betriebsärztliche Betreuung ist ein wichtiger Baustein

Wie ernst dieses Thema zu nehmen ist, zeigt sich auch daran, dass 88 Prozent der Befragten meinen, der negative psychische Stress in der Arbeitswelt würde tendenziell zunehmen. 71 Prozent stufen die psychische Belastung im Unternehmen höher oder genauso hoch

ein wie die körperliche Belastung. Und dass gegen die hohen Fehlzeiten durch psychische Krankheiten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mehr unternommen werden muss, halten 80 Prozent der Befragten für erforderlich.

NEGATIVER PSYCHISCHER STRESS IN DER ARBEITSWELT NIMMT TENDENZIELL ZU



Das Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung hat rund die Hälfte der Arbeitnehmer schon einmal in Anspruch genommen. Unter 35-Jährige waren seltener als über 35-Jährige, Beamte seltener als Arbeiter und Angestellte sowie Befragte aus dem Bereich

Handel und Außendienst seltener als Befragte aus anderen Arbeitsbereichen schon einmal beim Betriebsarzt. Der Präventionsgedanke sollte also auch hier durchaus noch mehr an Bedeutung gewinnen – zum Vorteil der Arbeitnehmer ebenso wie der Arbeitgeber.

GEHT'S NOCH? PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGEN

Bereits vor der Corona-Pandemie nahmen Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund psychischer Erkrankungen erheblich zu. Und die pandemiebedingten zusätzlichen Effekte sind dabei noch nicht abzusehen. Unternehmen müssen sich vermehrt nicht nur um Unfallfreiheit, sondern auch um die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern. Gesunde Beschäftigte sind resilienter, motivierter, produktiver und weisen natürlich weniger Fehlzeiten auf.

Die langfristigen Folgen der Pandemie für die psychische Gesundheit der Beschäftigten werden erheblich sein, warnen Experten. Ersten Erkenntnissen zufolge nimmt das Risiko für Depressionen, Angsterkrankungen, Belastungsstörungen und Suchtverhalten zu. Mehr als ein Drittel der Unternehmen in Deutschland rechnet laut Studien mit negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

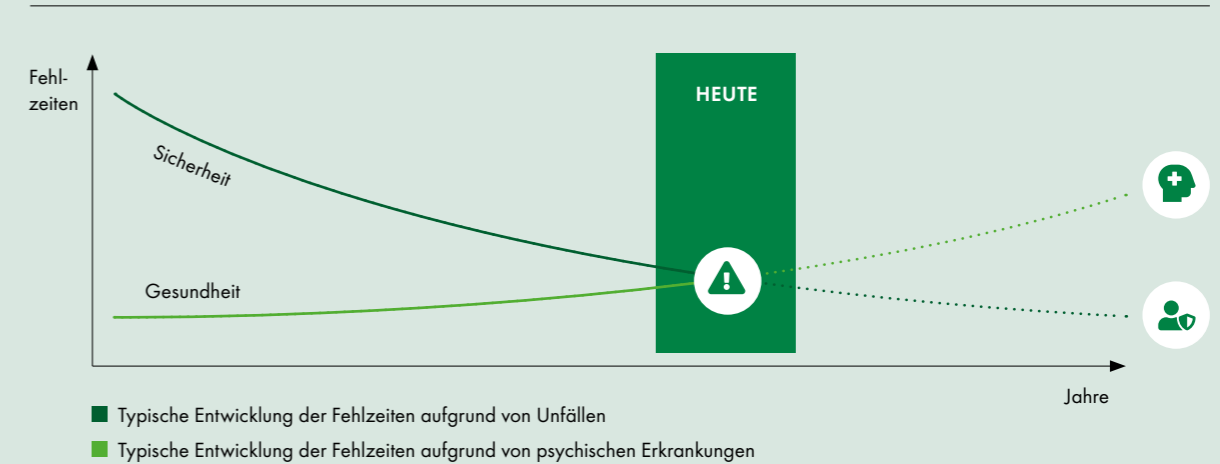
Aufgrund der intensiven und langjährigen Bemühungen von Arbeitgebern, Sozialpartnern und Gesetzgebern hat die Anzahl von Arbeitsunfällen in Deutschland über viele Jahre einen rückläufigen Trend. Ermöglicht wurde dieser Rückgang durch Strategien, die auf eine Kombination technischer, organisatorischer und personenbezogener Maßnahmen setzen.

Betrachtet man nur die letzten fünf Jahre, erkennt man aber eine Stagnation in der Verbesserung des Unfallgeschehens. Unternehmen begründen eine Stagnation und das verbleibende Unfallaufkommen häufig mit dem Verhalten der Beschäftigten oder mit menschlichem Versagen. Nach Erfahrungen von DEKRA kann man die Unfallzahlen durchaus weiter reduzieren, wenn man die richtigen Instrumente und Methoden für eine bessere Sicherheits- und Führungskultur einsetzt und ein Verständnis für kognitive und sogenannte menschliche Faktoren entwickelt. DEKRA Kunden

berichten hier von weiteren Reduzierungen der Unfallquoten um rund 50 Prozent in zwei bis drei Jahren.

Trotz dieser Maßnahmen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland aber immer länger arbeitsunfähig. Zwischen 2007 und 2019 ist beispielsweise die durchschnittliche Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Beschäftigten um besorgniserregende 34 Prozent gestiegen. Inzwischen sind Beschäftigte durchschnittlich an 10,9 Tagen pro Jahr arbeitsunfähig (2019), Tendenz weiter steigend (Quelle: Statistisches Bundesamt 2021). Der durchschnittliche Krankenstand in Unternehmen stieg dabei ebenfalls. Zwischen 2010 und 2019 hat sich der Krankenstand von 3,7 Prozent auf 4,2 Prozent erhöht (Quelle: DAK Gesundheitsreport 2020).

Ein Treiber für die steigenden Ausfalltage der Beschäftigten sind psychische Erkrankungen. So haben sich die Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen in den letzten 15 Jahren mehr als verdoppelt. Durchschnittlich waren Beschäftigte im Jahr 2019 in Deutschland an 2,6 Tagen aufgrund psychischer Erkrankungen arbeitsunfähig. Psychisch erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zudem mit durchschnittlich 35 Krankheitstagen deutlich länger krankgeschrieben als körperlich erkrankte (Quelle: DAK Gesundheitsreport 2020).



© DEKRA SE, eigene Abbildung, schematische/vereinfachte Trends

Konzepte, die die psychische Gesundheit fördern, steigern die Produktivität und reduzieren Fehlzeiten mit allen Begleiterscheinungen: zum Beispiel indirekter Kosten für die Überbrückung durch Aushilfen oder Vertretungen, der Suche nach Ersatz sowie zusätzlicher Personalverwaltung. Auch wenn die Ursachen für psychische Erkrankungen oft nicht nur in dem direkten Arbeitsumfeld zu suchen sind, besteht bei Beschäftigten doch immer eine direkte Wechselbeziehung zwischen eigenem Wohlergehen und Arbeitsumfeld.

Erfahrungen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz belegen, dass in Bezug auf die psychische Gesundheit pragmatische und effektive Maßnahmen eingeführt und umgesetzt werden können. So konnten DEKRA Kunden durch eine Verbesserung der Sicherheits- und Führungskultur sowie durch Maßnahmen im Bereich der sogenannten Human Performance Reliability signifikante und messbare Fortschritte erzielen.

Diese Methoden und Erkenntnisse lassen sich auf die Aspekte der psychischen Gesundheit anwenden. Wer Mitarbeiter zum Beispiel befähigt, Stress besser zu

bewältigen oder Konfliktsituationen zu meistern, wird die Gesundheit der Beschäftigten insgesamt verbessern. Auch eine Weiterentwicklung der Führungskompetenzen von Führungspersonal wirkt sich aus. DEKRA beobachtet, dass immer mehr Unternehmen auch wegen der aktuellen Coronakrise gesundheitsfördernde Programme für die Beschäftigten einführen wollen. Dieser Trend rückt Workplace Wellbeing stärker in den Vordergrund. Das Ziel ist hier die Unterstützung von Beschäftigten und deren Führungskräften, um ihr Wohlbefinden und damit ihre individuelle Produktivität zu steigern. Wellbeing-Programme berücksichtigen neben physischer und psychischer Leistungsfähigkeit auch soziale Aspekte.

Entscheidenden Einfluss auf den Erfolg haben die professionelle Bewertung der Ausgangssituation sowie die Auswahl und Umsetzung wirksamer Maßnahmen.

DEKRA hat beispielsweise in den vergangenen Jahren Dienstleistungen aufgebaut, die eine einfache (digitale) und dabei wissenschaftlich fundierte Beurteilung der psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz ermöglichen und basierend darauf Maßnahmen identifizieren, die tatsächlich messbare Erfolge erzielen. DEKRA unterstützt Unternehmen auch bei der Einführung und Umsetzung dieser festgelegten Maßnahmen und der Messung ihrer Wirksamkeit.

SEBASTIAN BARTELS

Senior Vice President DEKRA Group,
Leiter Globale Business Line HSE &
Sustainability

→ [DEKRA.DE/DE/PSYCHISCHE-GEFAEHRUNGSBEURTEILUNG](https://www.dekra.de/de/psychische-gefaehrungsbeurteilung)



DER MENSCHLICHE FAKTOR

Manche Arbeitsunfälle und Unglücke geschehen, obwohl definierte technische, organisatorische und personenbezogene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt sind. Als Ursache wird dann „menschlicher Fehler“ angenommen. Eine Ursache dafür ist in der Funktionsweise des menschlichen Gehirns zu finden. Spezielle Trainings- und Führungsmethoden [↗](#) zur Verbesserung der Arbeitssysteme können das Risiko minimieren.

Unternehmen verfügen heute über zahlreiche technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen, um das Sicherheitslevel stets auf einem hohen Niveau zu halten. Trotzdem kommt es immer wieder zu schweren oder tödlichen Unfällen sowie Beinaheunfällen mit möglicherweise fatalen Folgen. Die Erklärung dafür: Das Arbeitssystem ist nicht auf den menschlichen Faktor abgestimmt.

Die Ursache für Fehler sind häufig Lücken im Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens, bei denen es an Übereinstimmung mangelt, wie Personen Informationen verarbeiten, aller Beteiligten Entscheidungen treffen und wichtige Maßnahmen am Arbeitsplatz ergreifen. Dieser Aspekt der Informationsverarbeitung bestimmt, wie Mitarbeiter betriebliche Aufgaben auf sichere und zuverlässige Weise ausführen.

Eine Analyse von DEKRA zeigt, dass in 80 Prozent der untersuchten Unfälle und Beinaheunfälle diese menschlichen Faktoren einen relevanten Beitrag geleistet haben. Diese Faktoren werden als „gehirnzentrierte“ Gefahren bezeichnet und sind Vorläufer für sogenannte Leistungsfehler, die durch natürliche Prozesse des menschlichen Gehirns verursacht werden.

Es gibt auch ein Phänomen: Je öfter eine Person eine Aufgabe ohne Unfall ausführt, desto geringer bewertet man unterbewusst das Risiko der Aktivität. Die tägliche Erfahrung bestätigt diese Fehleinschätzung. Wenn es tatsächlich zu einem Unfall kommt, fragen sich Führungskräfte und Experten, wie dies geschehen konnte. Bei den Untersuchungen wird die Schuld dann häufig

nur den Unfallopfern oder denjenigen zugeschrieben, von denen angenommen wird, dass sie sie verursacht haben. Es können aber auch Führungsfehler oder Versehen sein, die zum Unfall geführt haben.

Die neurowissenschaftliche Forschung liefert ein Erklärungsmodell für Leistungsfehler beim Menschen und Ausgangspunkte zur Vermeidung solcher Unfälle. Das Modell unterscheidet zwei Funktionen des menschlichen Gehirns. Zu diesem Zweck hat DEKRA ein Konzept entwickelt, das den Hintergrund vereinfacht darstellt und Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren ermöglicht: das „Brain Centric Reliability®“-Konzept [↗](#). Um dies zu veranschaulichen, nennen wir die Subsysteme des Gehirns Fast Brain und Slow Brain. Sie stehen für unbewusste oder reflexartige Handlungen (Fast Brain) sowie für Handlungen und Entscheidungen, die ganz bewusst stattfinden (Slow Brain).

Menschen verwenden das „schnelle Gehirn“, wenn sie Routineaktionen wie Laufen, routinemäßiges Fahren oder Akkordarbeit ausführen. Schnelles Denken im Gehirn ist nützlich, wenn die Person mit einer gut geübten Aufgabe beschäftigt ist. Es kann aber auch zu einer gefährlichen Situation führen: Wenn die Umstände nicht identisch sind, können spontan und unbewusst „falsche“ Maßnahmen ergriffen werden. Die meisten schweren Arbeitsunfälle ereignen sich, wenn sich das Gehirn in diesem „Standard-Routinemodus“ befindet.

Das sogenannte Slow-Brain-Denken ist dagegen bewusst und berücksichtigt Zusammenhänge. Wenn die Person in diesem Modus arbeitet, achtet sie mehr auf

TRAINING FÜR MEHR ZUVERLÄSSIGKEIT

Schulungsmaßnahmen tragen zur Erhöhung der Zuverlässigkeit bei. DEKRA hat hierfür mehrere Ansätze entwickelt. Diese Schulungen reduzieren das Risiko menschlicher Fehler bei der Arbeit und gewährleisten so einen hohen Mehrwert in Bezug auf die Sicherheit.

- » Der „Making Safe Decisions“-Ansatz ermöglicht es, ein gemeinsames Verständnis darüber zu entwickeln, wie wichtige Aufgaben am besten zu bewältigen sind
- » Das Training „Controlling Brain-Centered Hazards“ verdeutlicht Führungskräften, wie wichtig es ist, Arbeitsumgebungen, Betriebsabläufe und das Risikomanagement so optimal wie möglich auf die Funktionsweise des menschlichen Gehirns abzustimmen
- » Das „Building Shiftwork Vitality“-Training zeigt auf, mit welchen Maßnahmen Ermüdungsrisiken insbesondere auch im Schichtdienst zu vermeiden sind

Details, ruft Informationen genauer ab und geht Aufgaben analytisch an.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass schnelles Denken den größten Teil der Wachzeit einer Person dominiert (abhängig von der Art der geleisteten Arbeit), da es sie durch die Routinen eines Tages führt. Da langsames Denken mehr Energie erfordert, sparen die Menschen durch schnelles Denken Energie – besonders wenn sie müde werden.

Was ist zu tun? Die Entscheidungen von Führungskräften haben erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitskultur und Organisation in einem Unternehmen. Ein einfaches Beispiel: Wenn Führungskräfte verlangen, dass eine Aufgabe „so schnell wie möglich“ erledigt wird, schaffen sie bereits einen Ausgangspunkt für riskantes Verhalten. Weil Stress aufgrund von Zeitdruck dazu führt, dass der Beschäftigte die Aufgabe mit dem „schnellen Gehirn“ ausführt, verlässt er sich auf seine Routinen und wird daher „blind“ für mögliche Fehler.

Eine geleistete Arbeit ist nicht gleichbedeutend mit fehlerfreier Leistung und sicheren Arbeitspraktiken.

Um ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Unfallfreiheit zu ermöglichen, sind daher andere Meldungen erforderlich. Zum Beispiel: „Nehmen Sie sich die notwendige Zeit, damit Sie die Arbeit beim ersten Mal richtig erledigen.“ Diese Nachricht signalisiert dem menschlichen Gehirn, die anstehenden Arbeiten sorgfältig zu überdenken und sich auf die korrekte Ausführung zu konzentrieren, anstatt nur das Tempo im Auge zu behalten.

Experten sind sich einig, dass eine ganzheitliche Sicht auf das Arbeitsumfeld notwendig ist, um das Risikopotenzial gering zu halten. Schulung, Ausbildung, Arbeitsbelastung, Organisation, Kommunikation, Ermüdungspotenzial und Schichtarbeit sowie die Gestaltung des Arbeitsplatzes: All dies kann Entscheidungen und Handlungen am Arbeitsplatz beeinflussen und bestimmen, wie der Mitarbeiter mit seiner Umgebung interagiert.

— DAVID MUSGRAVE

Vice President, DEKRA Organizational
Safety & Reliability



HSE-SERVICES UND -METHODEN

TRANSFORMATION ALS MEGA-AUFGABE

Eine Flut von E-Mails, Chatnachrichten, Tabellen und PDFs erreicht täglich die betrieblichen Akteure. Darunter sind viele Informationen, die die Adressaten nach eigener Einschätzung gar nicht betreffen. Heute wird dies oft als Stand der Technik oder sogar Best Practice angesehen. Dabei kann es durch diese parallele, zeitversetzte und passive Kommunikation zu sicherheitskritischen Situationen durch Übersehen, Zeitverzug, Vergessen und Missverständnisse kommen.

Ein wichtiger Fokus der digitalen Transformation im Management von Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (HSE) muss daher auf einem Umdenken und Verändern solcher Vorgehensweisen und Technologie liegen. Personen sind zum Beispiel heute in der Lage, sicherheitsrelevante Daten und Informationen zu erfassen und zu bewerten, bevor sie überhaupt persönlich anwesend sind. Damit können wichtige Akteure wie Prüfer oder Berater gezielter und effektiver eingesetzt werden. Wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass traditionelle Software-Systeme im HSE-Bereich diese Leistung nicht erbringen können, da sie retrospektiv arbeiten oder auf „Compliance“ ausgerichtet sind.

Wir haben inzwischen Verfahren und Technologien etabliert, die Führungskräfte, Experten und Beschäftigte proaktiv in ihren Routinetätigkeiten oder auch seltenen Arbeiten sicher und nutzerfreundlich anleiten und ihnen Hilfestellungen, Sensordaten oder Warnungen in Echtzeit bereitstellen. Es entfällt dabei also ein erheblicher Arbeitsaufwand, der zu Unterbrechungen und Rückfragen führt.

Auch die Verarbeitung zum Beispiel von To-dos oder die sonst übliche Nachbearbeitung und Berichtserstellung kann über Technologie automatisiert werden und macht das Versenden der heute üblichen „PDF-Berichte“ überflüssig. Betriebe haben ihr Wissen und erforderliche Aufgaben in Echtzeit unter Kontrolle und können damit steuernd und taktisch eingreifen.

Wir machen heute das Management der täglichen HSE-Aufgaben so einfach wie die Warenbestellung per App. Zum Beispiel können wir heute Geolokationen, Arbeitsprozesse und Klima-Sensorik so zusammenbringen, dass Beschäftigte frühzeitig Arbeitsaufträge und Warnungen erhalten, wenn beispielsweise eine Baustelle „wetterfest“ gemacht werden muss und gefährliche Arbeiten eingestellt werden müssen.

Durch eine systematische und datenbasierte Nutzung von Technologie lässt sich die aktive Steuerung der betrieblichen Aktivitäten und ihrer Schwerpunkte einfach umsetzen. Die Beschäftigten und Führungskräfte benötigen heutzutage nicht viel mehr als eine App auf ihrem mobilen Endgerät. Unternehmen sind damit in der Lage, ihre sogenannte Sicherheitsleistung aktiv zu beeinflussen sowie Unfallzahlen über gezielte und gelenkte Maßnahmen zu reduzieren.

Ein weiterer Aspekt der digitalen Transformation erfordert ein komplettes Umdenken. Anstatt Sicherheit nur digital zu unterstützen wie bei gefährlichen Inspektionsarbeiten in Behältern, kann inzwischen auch ein Roboter Inspektions- und Materialprüfarbeiten ferngesteuert übernehmen. Damit entfallen dann erhebliche Risiken für die Beschäftigten und machen sonst notwendige Sicherheits- und Notfallvorkehrungen überflüssig.

Weltweit arbeiten wir bereits mit Unternehmen an der aktiven Transformation im HSE und sehen die Erfolge, die sich damit messbar erzielen lassen. Auch wenn die digitale Transformation einen erheblichen Beitrag leisten kann, ist die wichtigste Basis für eine gute Sicherheitsleistung aber immer die entsprechende Führungs- und Unternehmenskultur. Daher muss die digitale Transformation immer im Gesamtkontext stattfinden.

— SEBASTIAN BARTELS

Senior Vice President DEKRA Group,
Leiter Globale Business Line HSE & Sustainability

UNTERWEISUNG UND RISIKOANALYSE IM HOMEOFFICE

AUCH ZU HAUSE AUF NUMMER SICHER

Ein neues DEKRA Tool ermöglicht es Unternehmen, ihre Mitarbeiter im Homeoffice oder mobilen Arbeiten zu unterweisen und zugleich eine Einschätzung der Arbeitssituation vorzunehmen. Neben der Unterweisung erfolgt eine Risikoanalyse, die Grundlage für eine Gefährdungsbeurteilung sein kann.

Gemäß der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (§ 2 Abs. 4) muss der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeiten in der eigenen Wohnung auszuführen. Es sei denn, es stehen zwingende Gründe dagegen. Nach den §§ 4 und 12 des Arbeitsschutzgesetzes muss demnach eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Außerdem müssen die Mitarbeiter über die auftretenden Gefährdungen unterwiesen werden. Das neue Portal von DEKRA für Unterweisung und Selbsteinschätzung (DEKRA macht MOBIL [🔗](#)) ist ein innovatives Werkzeug, das es ermöglicht, zeitlich und räumlich unabhängig die Unterweisungsthemen in Verbindung mit der individuellen Risikoerfassung des mobilen Arbeitsplatzes im häuslichen Umfeld zu erarbeiten. Im Nachgang erstellt oder ergänzt der Arbeitgeber gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

und dem Arbeitsmediziner auf Basis der individuellen Risikoeinschätzung fachkundig die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung für den Bereich der mobilen Arbeit im häuslichen Umfeld.

Lerninhalte betreffen die Gesetzeslage, positive und negative Auswirkungen von Homeoffice, Ergonomie am Arbeitsplatz, IT-Sicherheit und Datenschutz, Arbeitsorganisation im Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten sowie virtuelle Meetings. Zur Risikoanalyse beantworten die Mitarbeiter Fragen zu Arbeitsorganisation, Betriebssicherheit, Klima/Lärm, Beleuchtung, Bildschirmgeräten, Datenschutz und liefern so die Grundlage für die individuelle Gefährdungsbeurteilung. Die Befragung dauert rund 45 Minuten und umfasst 50 Fragen. DEKRA macht MOBIL nutzt dazu das Online-Unterweisungsportal „DEKRA Safety Web“ [🔗](#).


→ [DEKRA-SAFETY-WEB.EU](https://www.dekra-safety-web.eu)



BEREIT FÜR DEN FALL DER FÄLLE

Pandemie, Naturkatastrophe, Börsencrash: Wie gut sind Unternehmen und ihr Geschäftsmodell auf Krisen vorbereitet? Kein Unternehmen kann sich kritischen Ereignissen und plötzlichen Unterbrechungen für das Geschäftsmodell entziehen. Ein neues Online-Selbst-Assessment von DEKRA gibt Aufschluss über die Mechanismen, die Organisationen helfen, eine Ausnahmesituation zu überstehen und handlungsfähig zu bleiben. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Belegschaft kann in der Krise zum kritischen Baustein werden, wie die Corona-Pandemie zeigt.

Nach einer Statistik des McKinsey Global Institute (08/2020) wird jedes Unternehmen künftig damit konfrontiert sein, dass durchschnittlich alle 3,7 Jahre die eigene Lieferkette vier Wochen und länger ausfällt oder massiv beeinträchtigt ist. Die finanziellen Folgen solch eines Ausfalls in der Lieferkette werden sich den Studienautoren zufolge auf 40 bis 100 Prozent eines Jahresgewinns belaufen. Damit lautet die zentrale Führungsaufgabe im Unternehmen, die eigene Widerstandsfähigkeit gegenüber den neuen Risikopotenzialen neu auszubalancieren.

Das interdisziplinäre DEKRA Assessment BRIA  (Business Resilience Impact Assessment) bietet eine vertiefte und leicht umsetzbare Eigenkontrolle zur Einschätzung der betrieblichen Gefahren und damit zum Fortbestand des Unternehmens. Das Ziel: den Betrieb auch nach der ersten Schockwelle – zum Beispiel in der ersten Corona-Pandemie-Welt – im schwierigen Fahrwasser zu stabilisieren.

Das Assessment zeigt anhand von 40 Fragen auf, wie es um die Belastbarkeit des Geschäfts und der Organisation steht, falls ein unvorhergesehenes Ereignis auftritt. Der Selbsttest umfasst entscheidende Unternehmensbereiche: Unternehmensführung, Human Resources, IT, Vertrieb, Nachhaltigkeit und Lieferkette sowie Compliance und Risikomanagement.

Grundlage von BRIA ist ein Fragenkatalog, der eine Schnittmenge zentraler Risikoaspekte aus den relevanten Normen behandelt, wie ISO 22301 (Business Continuity Management), ISO 31000 (Risk Management, Finance, Supply Chain), ISO 27001 (Informationssicherheit) und ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz). Hinzu kommen noch Aspekte aus dem Qualitätsmanagement zur Unternehmensführung. Aufgrund der Vielschichtigkeit der weltweiten Risikolagen ist das Self-Assessment nicht nur auf eine Risikoklasse begrenzt, sondern hilft, die Gefahren einer Betriebsunterbrechung im erweiterten Unternehmenskontext umfassend einzuschätzen.

Die Praxis zeigt, dass viele Unternehmen zwar die Notwendigkeit erkennen, ein Business-Continuity-Management-System nach ISO 22301 zu implementieren und zertifizieren zu lassen. Doch in vielen Betrieben laufen parallel noch Initiativen zur IT-Sicherheit oder zum Arbeitsschutz, um beispielsweise die neuen pandemiebedingten Homeoffice-Regelungen umzusetzen. Angesichts dieser rasch zunehmenden Prozessvielfalt laufen Unternehmen beständig Gefahr – zulasten eines wirkungsvollen Risikomanagements –, sich zu verzetteln.

Die Lösung von DEKRA ist für jeden Hersteller, Zulieferer und Dienstleister geeignet, der nicht nur in weltwei-

ten Produktions- und Lieferbeziehungen steht. Gerade wenn regionale Wertschöpfungsketten unerwartet ausfallen, können die Risiken für ein Unternehmen noch weitreichender sein, weil regional etablierte Lieferantennetzwerke nicht sofort umgestellt werden können. Grundsätzlich sind Branchen wie Informationstechnik, Textil, Maschinenbau oder Fahrzeugtechnik

aufgrund der globalen Arbeitsteilung noch umfassenderen Risiken ausgesetzt und damit störungsanfälliger als ein regionaler Nahrungsmittelproduzent. Doch weil das Risikomanagement keine pauschalen Antworten mehr kennt, sollte sich jedes Unternehmen mit der eigenen Krisenanfälligkeit befassen.

→ [DEKRA.DE/DE/ISO-22301-ZERTIFIZIERUNG](https://www.dekra.de/DE/ISO-22301-ZERTIFIZIERUNG)



BUSINESS RESILIENCE IMPACT ASSESSMENT (BRIA)

DIE VORTEILE

- » Bestätigung der Fähigkeit, die Geschäftstätigkeit zu schützen und sich durch die BRIA-Prinzipien schnell zu erholen
- » Proaktives Management der Verpflichtungen des Unternehmens
- » Sicherstellen, dass das Geschäft auch bei nicht kontrollierbaren externen Ereignissen fortgeführt wird
- » Eine reale Widerstandskraft mit Strategien, um die Krise als Chance zu gestalten
- » Demonstration der Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells, um das Vertrauen in die Marke zu fördern

FLEXIBEL DURCH METHODENMIX

Digitale Lernformate sind nicht nur für Fach- und Führungskräfte geeignet. Auch im gewerblich-technischen Bereich setzt sich das Lernen am Arbeitsplatz durch. Gerade für Qualifizierungen im Arbeitsschutz sind digitale Weiterbildungsmedien ein Gewinn für Mitarbeiter und Arbeitgeber.

Die Corona-Krise hat gezeigt: Auch im gewerblich-technischen Bereich spielen digitale Lernformate eine immer größere Rolle. Zudem machen verstärkt auch kleinere Unternehmen positive Erfahrungen damit. Denn digitales Lernen ist ein Thema für Unternehmen aller Größen.

Lernvideos sind nicht nur etwas für „lernentwöhnte“ Zielgruppen. Im Privatbereich sind Online-Tutorials auf Videoplattformen oder in sozialen Netzwerken nicht mehr wegzudenken. Der Vorteil: Nutzerinnen und Nutzer nehmen sie oft gar nicht als „Lernen“ wahr, haben keine Berührungängste und die Filme erklären Sachverhalte mit einem gewissen Unterhaltungsfaktor.

Diese Effekte lassen sich auch im professionellen Bereich nutzen. Firmeneigene Videos können in Lernplattformen integriert werden. Allgemeine Fachinhalte für Schulungen – beispielsweise zum Sicherheitsbeauftragten – lassen sich bei Bildungsdienstleistern finden. Ein Beispiel dafür ist das Online-Unterweisungsportal

— KATRIN HAUPT
Geschäftsführerin
DEKRA Akademie GmbH

DEKRA Safety Web [🔗](#), mit dem Unternehmen einfach und rechtsicher ihre gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Es umfasst 180 Themen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance und Luftsicherheit, die von Experten für Arbeitssicherheit mitentwickelt und geprüft wurden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, die webbasierten Trainings des Portals zu nutzen: Entweder loggen sich Mitarbeitende direkt ein und absolvieren dort ihre Unterweisung oder die benötigten Module werden in die eigene Lernplattform eingebunden und bei Bedarf inhaltlich an das Design oder an Unternehmensvorgaben angepasst.

Die Teilnahme lässt sich mit dem integrierten Reporting-System jederzeit nachvollziehen und dokumentieren; nach erfolgreichem Abschluss erhalten Teilnehmende ein rechtssicheres Zertifikat. Über Erinnerungs- und Dokumentationsfunktionen haben Verantwortliche ihre Unterweisung stets unter Kontrolle.

→ DEKRA-SAFETY-WEB.EU
→ DEKRA-AKADEMIE.DE/VA

VIRTUELLES LERNEN OHNE RISIKO

Bei der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen spielen Augmented Reality und Virtual Reality (AR und VR) eine immer größere Rolle. Denn damit gelingt nicht nur nachhaltigere Wissensvermittlung – auch bei der Kostenbetrachtung haben die innovativen Technologien die Argumente auf ihrer Seite. Besonders bei technisch komplizierten Projekten sind sie unschlagbar.

AR- und VR-Technologien haben sich ursprünglich in der Gaming-Szene etabliert. Im Businessbereich gab es lange vergleichsweise wenige Anwendungsfälle. Aber viele Beispiele zeigen, dass die Industrie das Potenzial für professionelle Anwendungen erkannt hat. Komplexe Fertigungsprozesse können in VR-Trainings entzerrt und Sicherheitsrisiken in größerer Direktheit nahegebracht werden. Dies führt zu einer deutlichen Effizienzsteigerung innerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen: ein Plus auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die neuen Trainingsmethoden nutzt auch DEKRA. Gemeinsam mit einem internationalen Kunden aus der Öl- und Gas-Industrie und dem Kooperationspartner 3spin wurde beispielsweise ein Virtual-Reality-Training [🔗](#) zur Tankstellenversorgung und Tankwagenlogistik realisiert. Ein solches Training war bisher schwierig, da die Auswirkungen von Fehlern in der Realität kaum deutlich gemacht werden können. Durch die international nutzbare VR-Anwendung verankert sich beim Mitarbeiter schon im Vorfeld ein starkes Problembewusstsein und er lernt verschiedene Fehlerszenarien kennen.

Die Trainings sind zudem an jedem Ort und zu geringeren Kosten möglich als in der Realität. Sie erfordern keine speziellen Übungsräume, die Teilnehmer müssen sich nicht für ein Seminar mehrere Tage aus dem Arbeitsgeschehen ausklinken. Und dennoch sind die Lernerfolge nachweislich höher als mit traditionellen Methoden.

Vor allem risikobehaftete und komplizierte Projekte eignen sich besonders gut für VR- und AR-Anwendungen, raten die DEKRA Experten. Die neue Technik ist immer dann angesagt, wenn Mitarbeiter auf die Durchführung praktischer Tätigkeiten vorbereitet werden sollen, die in der Realität riskant, teuer oder de facto undurchführbar sind. Ergänzend dazu kann AR die konkrete Ausführung unterstützen, die Qualität garantieren und Risiken mindern.

→ DEKRA.DIGITAL/DEKRA-AUGMENTED-VIRTUAL-REALITY-TRAINING



AR und VR bieten neuartige Trainingsmöglichkeiten

DEKRA FORDERUNGEN

FÜR GESUNDES ARBEITEN

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat viele Verbesserungspotenziale, so lautet ein Ergebnis der DEKRA Umfrage durch forsa. Auch das tägliche Feedback der Kundenunternehmen zeigt den DEKRA Expertinnen und Experten, was in der Praxis besser ginge. Hier die wichtigsten DEKRA Forderungen für gesünderes Arbeiten.

Gesundheit steht an erster Stelle

Die Unternehmen müssen ihr Augenmerk auf die Gesundheit der Mitarbeiter richten: egal ob durch Unfallfreiheit, Stressreduktion, Betriebliches Gesundheitsmanagement [↗](#) und Maßnahmen für psychische Gesundheit. Denn ohne Gesundheit laufen alle Programme zu Mitarbeitermotivation, Performance-Verbesserung oder Prozessoptimierung ins Leere.

Homeoffice/mobiles Arbeiten darf keine Blackbox sein

Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass beim Arbeiten zu Hause neue Gefährdungen entstehen: Ergonomie, Stress durch Alltagsorgen am Arbeitsplatz, Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit sind zunehmende Risiken für die Belegschaft.

Rechtssichere Gefährdungsbeurteilung [↗](#) und Trainings durch Digitalisierung

Aus Pandemie- und Nachhaltigkeitsgründen sollen digitale Möglichkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besser genutzt werden: Die Gefährdungsbeurteilung, gestützt durch Remote-Technik, sollte rechtssicher möglich und von den Versicherungsträgern anerkannt sein. Auch viele Trainings kommen ohne Reisen und persönlichen Kontakt aus.

Engmaschige psychische Gefährdungsbeurteilung [↗](#)

Die Unternehmen sollten sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung konsequenter mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung auseinandersetzen. Viele Unternehmen ignorieren die gesetzliche Pflicht dazu. Psychische Krankheiten – auch als Folgen von neuen beruflichen Belastungen – werden zum größten Risiko für Krankheiten und Fehlzeiten.

Hausaufgaben erledigen – Potenziale nutzen

Wenn die deutsche Wirtschaft die aktuellen gesetzlichen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz [↗](#) umsetzt, kann sie noch große Potenziale nutzen und durch gesunde Mitarbeiter wettbewerbsfähiger werden. Noch immer werden viele Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung vernachlässigt – mit fatalen Folgen für die Sicherheitskultur.

EU-weite Anerkennung von Methoden

Europa benötigt abgestimmte oder zumindest gegenseitig anerkannte Methoden zur Beurteilung von Arbeitsprozessen und -plätzen, zum Beispiel in Bezug auf Ergonomie. Der mehrfache Aufwand für die Durchführung von Beurteilungen bringt erheblichen Mehraufwand ohne erkennbaren zusätzlichen Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Und: Unterschiedliche Regulierungen dürfen nicht zu unterschiedlich hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandards in der EU führen.

WER
A
MACHT, MUSS AUCH
B BIS Z
MACHEN.

Dass DEKRA Autos prüft, wissen Sie. Aber auch, dass wir ein breites Portfolio an Dienstleistungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz haben?

ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT, PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG, ARBEITSMEDIZINISCHE UND PSYCHOLOGISCHE BERATUNG, ARBEITSMEDIZINISCHE UND PSYCHOLOGISCHE UNTERSUCHUNG, GEFÄHRSTOFFMANAGEMENT, SICHERHEITSKULTUR UND BETRIEBLICHE ZUVERLÄSSIGKEIT, SCHULUNGEN UND UNTERWEISUNGEN, AUS- UND WEITERBILDUNG, E-LEARNING, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ-MANAGEMENTSYSTEM-ZERTIFIZIERUNGEN



DEKRA
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon 800.333 333 3
kundencenter@dekra.com

Änderungen vorbehalten.