



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Covid-19 – Herausforderungen für den regulativen Arbeitsschutz

**Arbeitsmedizinisches Kolloquium der DGUV
63. Jahrestagung der DGAUM**

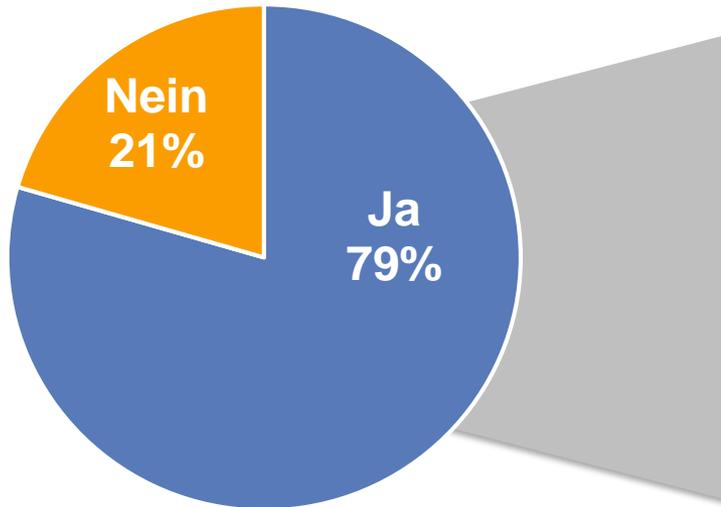
**Isabel Rothe
15. März 2023**

COVID-19 – Herausforderungen für den regulativen Arbeitsschutz

1. In Zeiten der Pandemie: umfangreiche betriebliche Leistungen und besondere Rolle des überbetrieblichen (regulativen) Arbeitsschutzes
2. Herausforderungen für die Zukunft: angemessene Präventionsstrategien weiterentwickeln und neue Arbeitsformen gestalten

Umfangreiche betriebliche Maßnahmen: Arbeits- und Infektionsschutz in der Corona-Krise

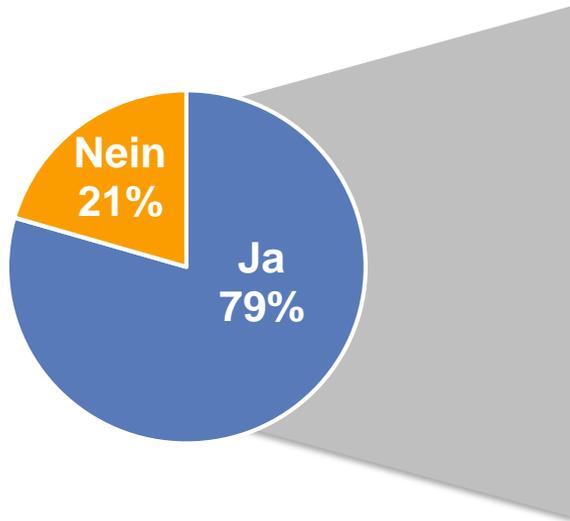
Spezielle Regelungen zum Arbeitsschutz in der Corona-Krise



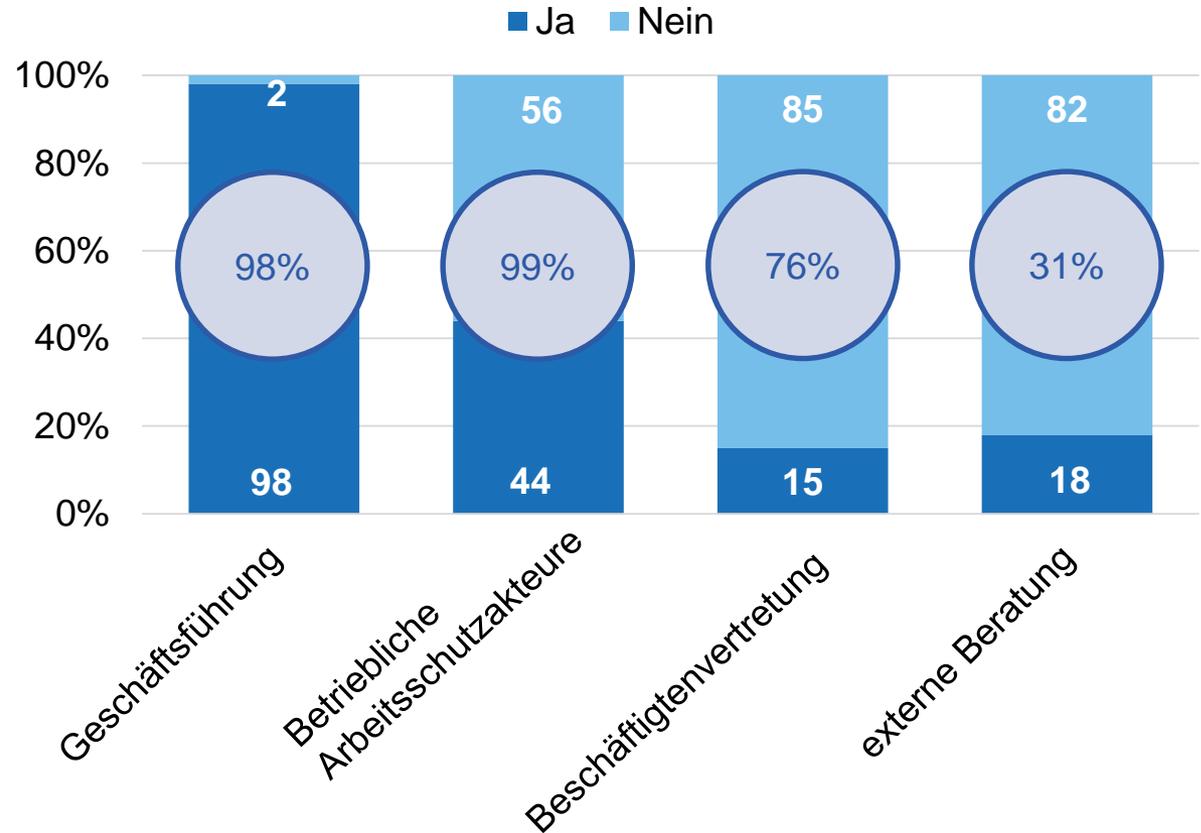
- Verhaltensregeln
- Hygiene und Reinigung
- Gestaltung Arbeitsumgebung
- Reduzierung der Kontakthäufigkeit
- Schutzbedürftige Personen und individuelle Belastungen

BAuA, 2020. Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise.
Datenquelle: BAuA/IAB Studie „Betriebe in der Covid-19 Krise“, 2. Welle vom 24.08. bis 04.09.2020, N_{ungewichtet}=1556 Betriebe.

Beteiligte Akteure an Erstellung und Umsetzung der betrieblichen Arbeitsschutz-Regelungen



Spezielle Regelungen zum Arbeitsschutz vorhanden

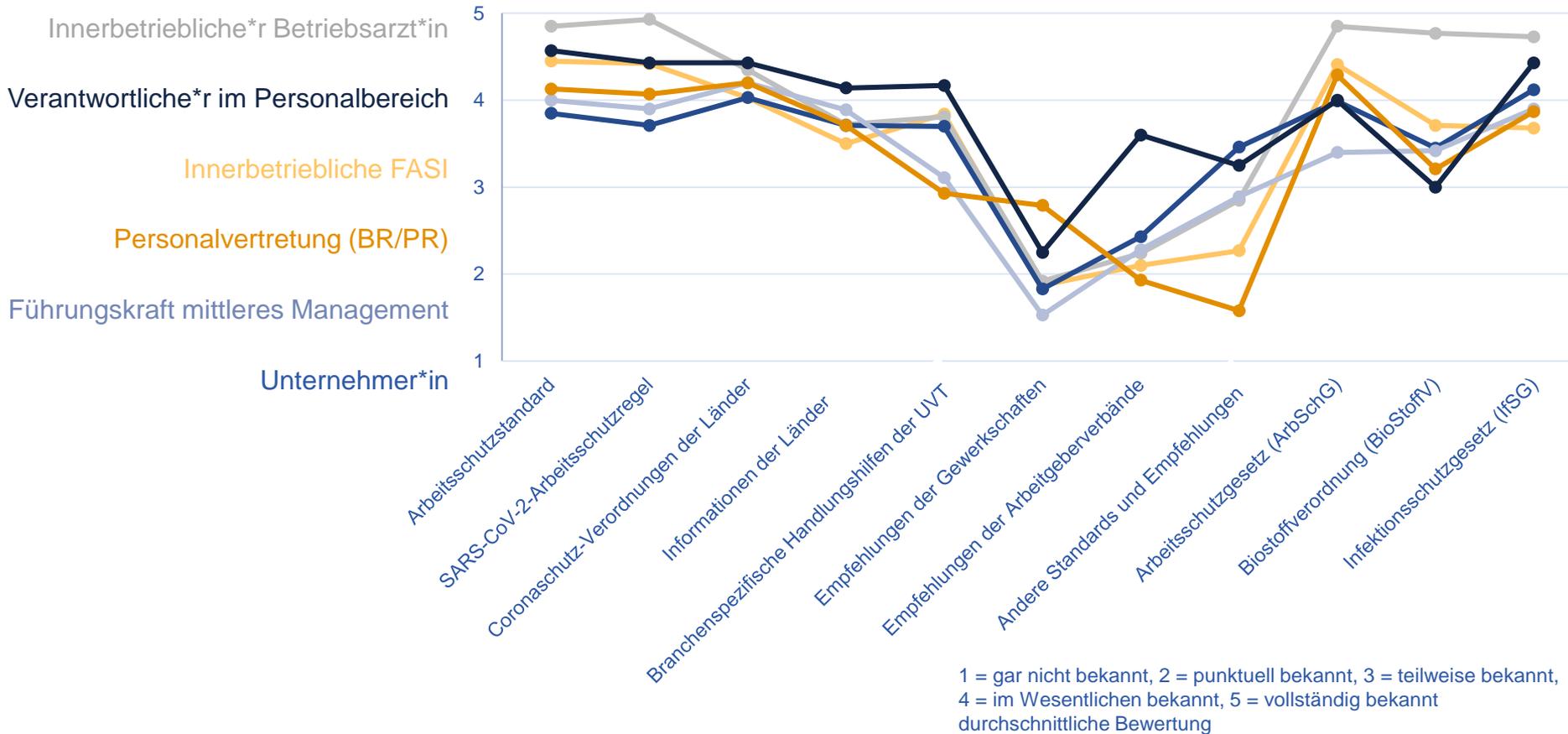


BAuA, 2020. Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise.

Datenquelle: BAuA/IAB Studie „Betriebe in der Covid-19 Krise“, 2. Welle vom 24.08. bis 04.09.2020, N_{ungewichtet}=1556 Betriebe *Sondererhebung SOEP-Cov. 2021

○ Große Betriebe (≥ 250 Beschäftigte)

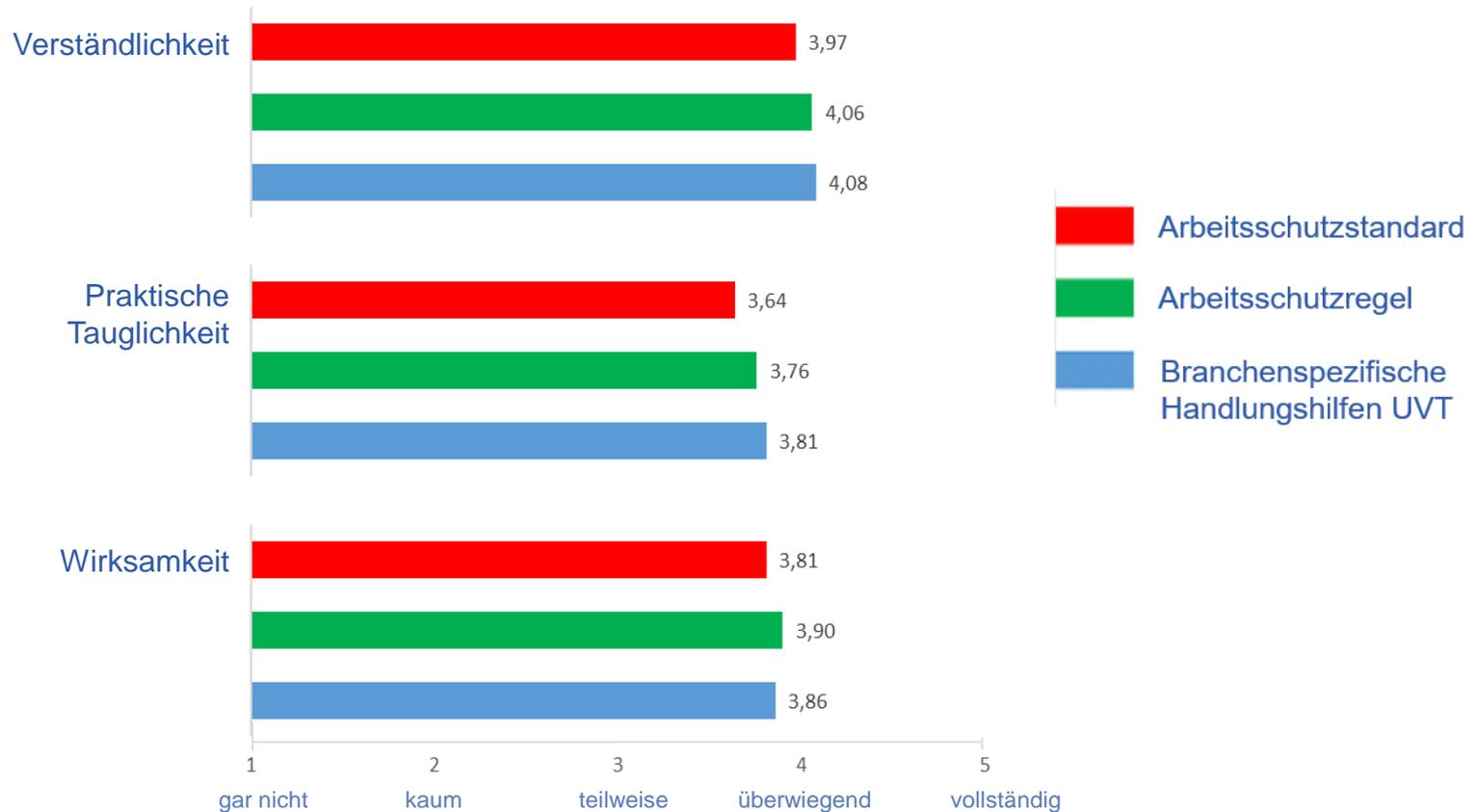
Kenntnisse über Regelungen und Handlungsempfehlungen zu SARS-CoV-2 bei den betrieblichen Akteuren



BAuA, 2021. SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben.

Datenquelle: BAuA/systemkonzept/Friedrich-Schiller-Universität Jena Studie „Evaluation von SARS-CoV-2 Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen“, Befragungszeitraum September – Dezember 2020, N=724 Arbeitsschutzexpertinnen und -experten.

Bewertung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzinstrumente



BAuA, 2021. SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben.

Datenquelle: BAuA/systemkonzept/Friedrich-Schiller-Universität Jena Studie „Evaluation von SARS-CoV-2 Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen“, Befragungszeitraum September – Dezember 2020, N =724 Arbeitsschutzexpertinnen und -experten.

Beispiel für Instrumentenentwicklung: SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel



| | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe ABAS | Ausschuss für Arbeitsstätten ASTA | Ausschuss für Arbeitsmedizin AfA Med | Ausschuss für Betriebssicherheit ABS | Ausschuss für Gefahrstoffe AGS |
| BioStoffV | ArbStättV | ArbMedVV | BetrSichV | GefStoffV |
| Steuerkreis | | | | |

 **Arbeitsschutzausschüsse
beim BMAS**
ABAS • ABS • AfAMed • AGS • ASTA

b a u a :
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

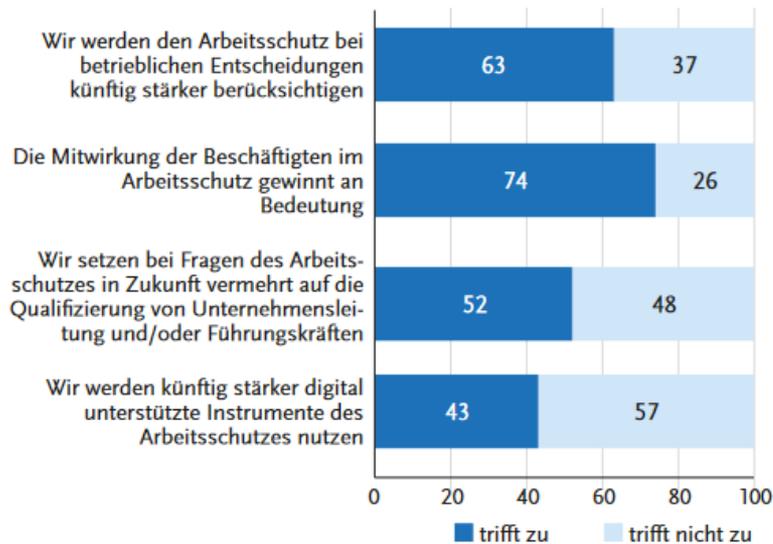
Arbeitsschutzakteure - Sozialpartner - Wissenschaft

COVID-19 – Herausforderungen für den regulativen Arbeitsschutz

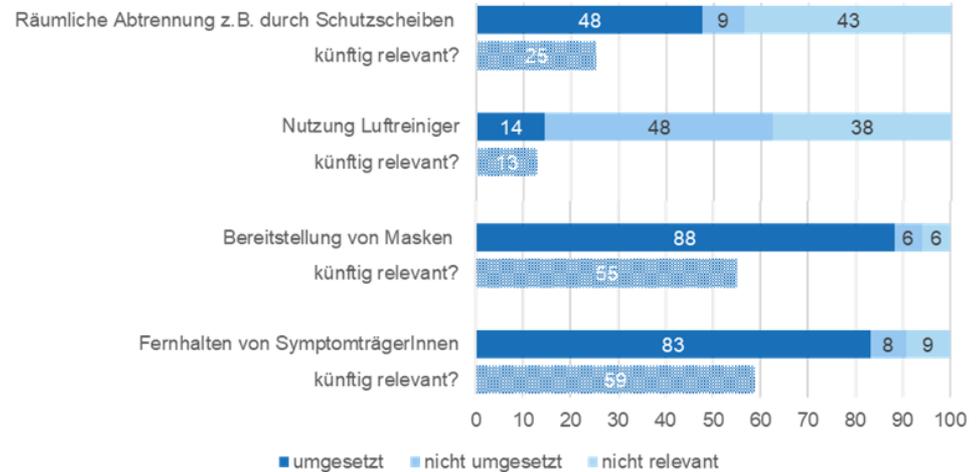
1. In Zeiten der Pandemie: umfangreiche betriebliche Leistungen und besondere Rolle des überbetrieblichen (regulativen) Arbeitsschutzes
2. Herausforderungen für die Zukunft: angemessene Präventionsstrategien weiterentwickeln und neue Arbeitsformen gestalten

Wie geht es weiter nach der Pandemie?

Arbeitsschutz als Teil des betrieblichen Alltags...

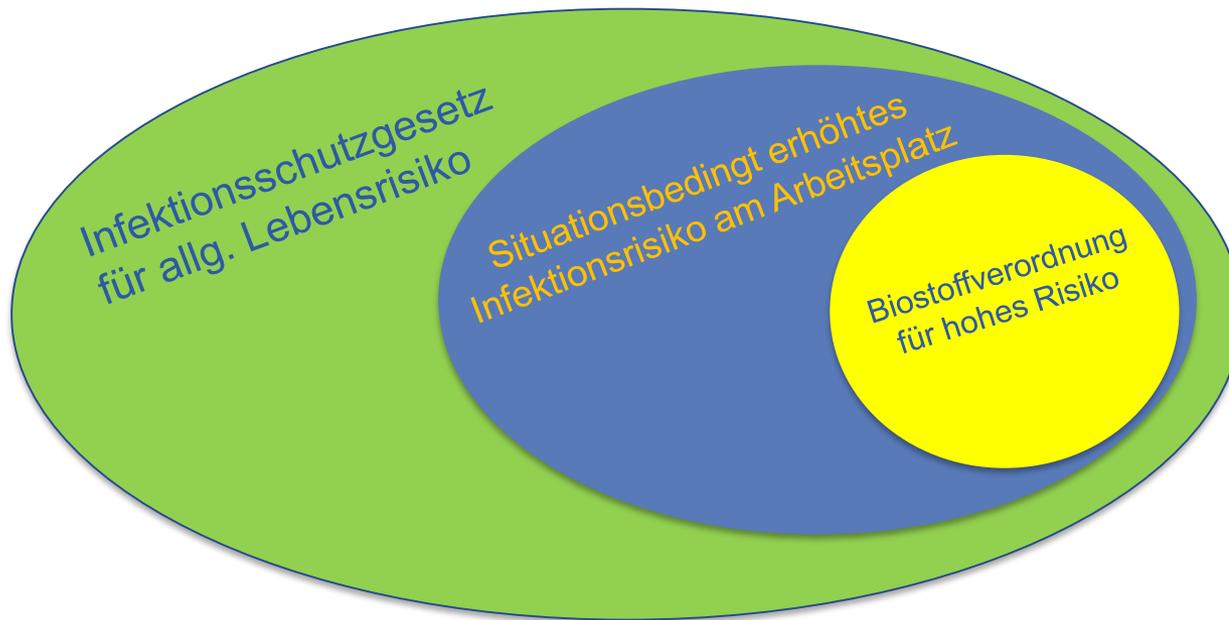


Weiterführung von Maßnahmen, beispielweise...



Datenbasis: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 16, KW31-33, 2021

Herausforderungen I: Schnittstelle zwischen Arbeitsschutz und Infektionsschutz gestalten



Forschungs- und Entwicklungsbedarf

- Epidemiologie arbeitsbedingter Infektionskrankheiten
- Evidenzbasierte Schutzmaßnahmen
- Wirksame Präventionsstrategien

Herausforderungen II: Mobile Arbeit gestalten

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[1]

Mehr Zeit / Autonomie /
Flexibilität für Beschäftigte^[1-3]

Höhere Vereinbarkeit
von Privatleben und Beruf^[1-3]

Weniger Störungen /
konzentrierteres Arbeiten^[1-2,4]

Höhere Produktivität^[4,5]

Stressreduktion, hohe Zufriedenheit /
Motivation, höhere Gesundheit^[1-3,6-8]

Nachteile

Weniger Bewegung /
häufiges Sitzen^[9]

Räumliche / zeitliche Entgrenzung
von Privatleben und Beruf^[2-6]

Arbeitsextensivierung / -intensivierung^[1-3,5,10]

Isolation / Sichtbarkeit^[1,3,4-6]

Selbstgefährdung^[11]

Arbeitsplatzergonomie^[12-14]
(insbes. beim Mobilien Arbeiten)

Nicht-Abschalten-Können, geringere
Erholung, geringere Gesundheit^[1-3, 6,7]

[1] Wöhrmann et al., 2020; [2] Backhaus et al., 2019; [3] Lott, 2020; [4] van der Meulen et al. 2012; [5] Golden & Gajendran, 2019; [6] Charalampous et al., 2019; [7] Tavares, 2019; [8] Kröll & Nüesch, 2019; [9] McDowell et al., 2020; [10] Ojala et al., 2014; [11] Steidelmüller et al., 2020; [12] Crawford et al., 2020; [13] Robertson & Mosier, 2020; [14] Bretschneider-Hagemes 2011

Herausforderungen II: Mobile Arbeit gestalten

Vorteile

Kürzere Pendelzeiten^[1]

Mehr
Flexibilität

Höhere Vereinbarkeit
von Privatleben

Weniger
konzentriert

Höhere Produktivität

Stressreduktion
Motivation, höhere

Gestaltungsdimensionen

Vereinbarungen^[1,2]
Freiwilligkeit / Verhandelbarkeit^[3]
Unternehmenskultur^[3]
Ausmaß / Intensität^[1-3]
Arbeitszeitgestaltung / Erreichbarkeit^[1-3]
Überwachung^[4] / Datenschutz- und -sicherheit^[5]
Technische Rahmenbedingungen (Ergonomie,
Usability) und Arbeitsplatzgestaltung^[6]

Nachteile

Weniger Bewegung /
häufiges Sitzen^[9]

Isolation
Auf^[2-6]

Flexibilisierung^[1-3,5,10]

Erreichbarkeit^[1,3,4-6]

Erhaltung^[11]

Ökonomie^[12-14]
Mobilen Arbeiten)

Stress, geringere
Gesundheit^[1-3, 6,7]

[1] Wöhrmann et al., 2020; [2] Backhaus et al., 2019; [3] Lott, 2020; [4] van der Meulen et al. 2012; [5] Golden & Gajendran, 2019; [6] Charalampous et al., 2019; [7] Tavares, 2019; [8] Kröll & Nüesch, 2019; [9] McDowell et al., 2020; [10] Ojala et al., 2014; [11] Steidelmüller et al., 2020; [12] Crawford et al., 2020; [13] Robertson & Mosier, 2020; [14] Bretschneider-Hagemes 2011

Präsenz gestalten:
Betrieb als sozialer Ort



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Literaturverzeichnis (I)

Adolph, L., Eickholt, C., Tausch, A. & Trimpop, R. (2021). SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben: Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexpertinnen und -experten (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20210205>

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2019). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2>

Bretschneider-Hagemes, M. (2011). Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützte Arbeit — Eine empirische Studie im Bereich mobiler, technischer Dienstleistungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 65, 223-233. <https://doi.org/10.1007/BF03373840>

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28, 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>

Crawford, J. O., MacCalman, L. & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. Occupational Medicine, 61, 385-394. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>

Golden, T. D. & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. Journal of Business and Psychology, 34, 55-69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>

Kröll, C. & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. The International Journal of Human Resource Management, 30, 1505-1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>

Lott, Y. (2020). Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf

Literaturverzeichnis (II)

McDowell, C. P., Herring, M. P., Lansing, J., Brower, C. & Meyer, J. D. (2020). Working from home and job loss due to the COVID-19 pandemic are associated with greater time in sedentary behaviors. *Frontiers in public health*, 8, 597619.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.597619>

Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 69-87. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2013-0037>

Robelski, S., Steidelmüller, C. & Pohlan, L. (2020). Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

<http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201012>

Roberston, M. M. & Mosier, K. (2020). Work from home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking. Genf: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf

Steidelmüller, C., Meyer, S.-C. & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62, 998-1005. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3, 30-36.

<https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

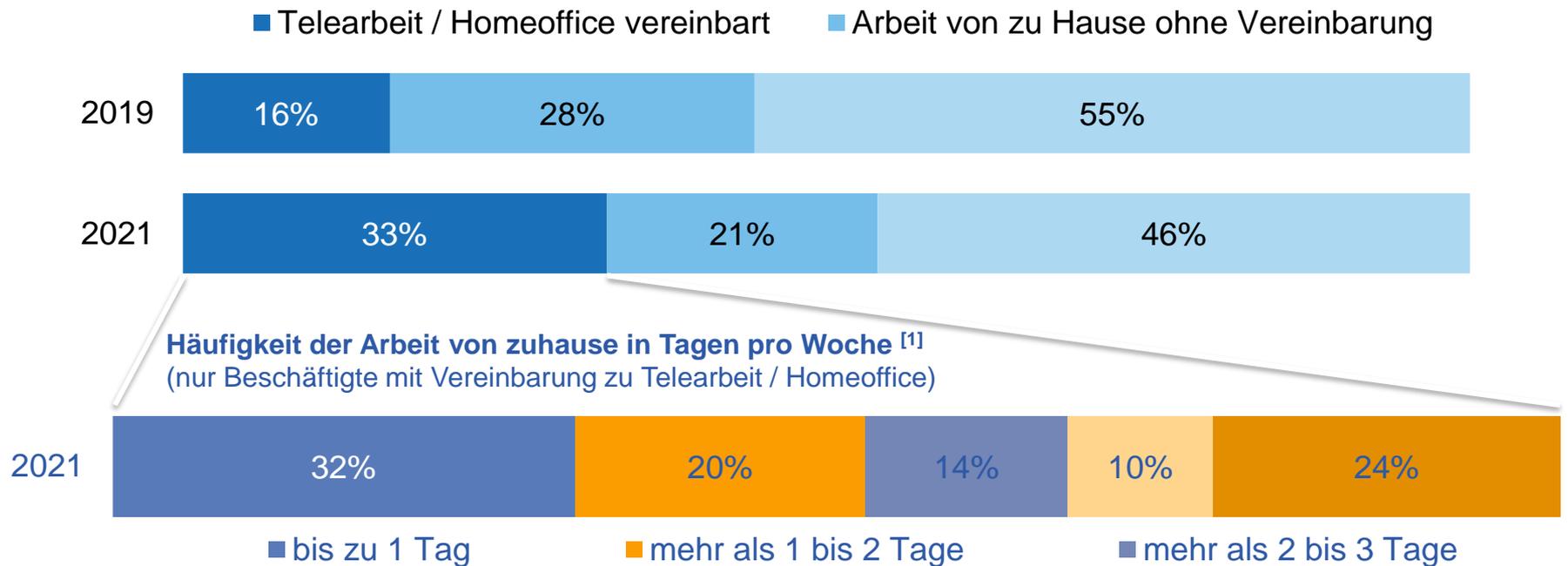
van der Meulen, N., Baalen, P. v. & Heck, E. v. (2012). Please, Do Not Disturb. Telework, Distractions, and the Productivity of the Knowledge Worker. In F. G. Joey (Hrsg.), *Proceeding of the Thirty Third International Conference on Information Systems*. Orlando, FL: Association for Information Systems. <https://repub.eur.nl/pub/84468/>

Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (baua: Bericht). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>

Anlagen

Anlage 1: Zunahme Arbeit von zuhause

Anteil Beschäftigter mit Arbeit von zuhause (mit und ohne Vereinbarung) ^[1]



[1] BAuA (2022) [\[Link\]](#)

Anlage 2: Präsenzbetrieb gestalten - Der Betrieb als sozialer Ort

Mehrwert des sozialen Miteinanders wertschätzen – betriebliche Anbindung gewährleisten

Zentraler Handlungsbedarf

Potenzial des betrieblichen Miteinanders und **persönlichen Austauschs** für **Innovation** und **Produktivität erhalten**

Rat der Arbeitswelt



- Die Innovationsfähigkeit der Betriebe profitiert vom informellen Austausch der Beschäftigten
- Permanentes Arbeiten im Homeoffice kann nur eine befristete Ausnahme darstellen
- Übergreifendes Ziel: angemessene Mischung aus Präsenzbetrieb und mobiler Arbeit, die ortsflexibles Arbeiten ermöglicht, ohne den Betrieb als sozialen Ort zu gefährden
- Voraussetzung: Keine unangemessene Reduzierung betrieblicher Arbeitsplätze!