



Anforderungen an Arbeit 4.0 aus Sicht der Gewerkschaft ver.di

Tag der Arbeitssicherheit in Fellbach
am 11. April 2019

Horst Riesenberg-Mordeja
Ver.di-Bundesverwaltung
Ress. 5, Arbeitsschutz/Unfallversicherung

Wie sieht die Zukunft wohl aus ? (FAZ 2015)



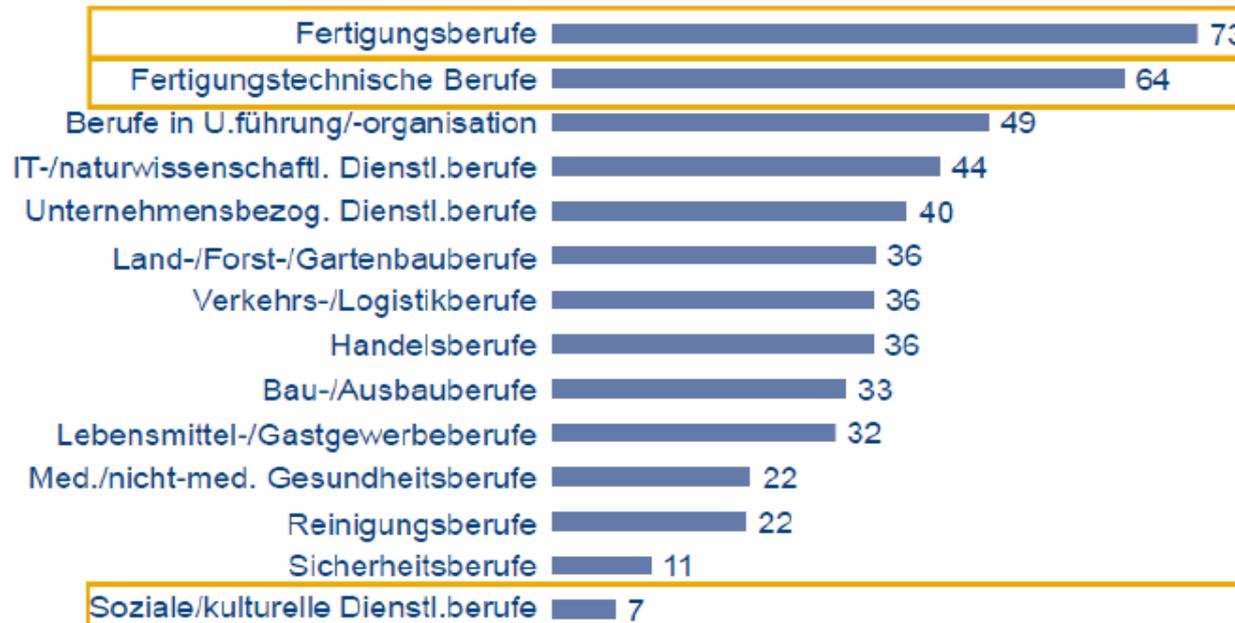
Quelle: FAZ 06.08.2015 (Nr. 180): Niemand ist unersetzlich, S. 17.

Wie sieht die Zukunft wohl aus ? (IAB 2013)



Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten (in Prozent)



Ergebnisse WSI-Betriebsrätebefragung 2015

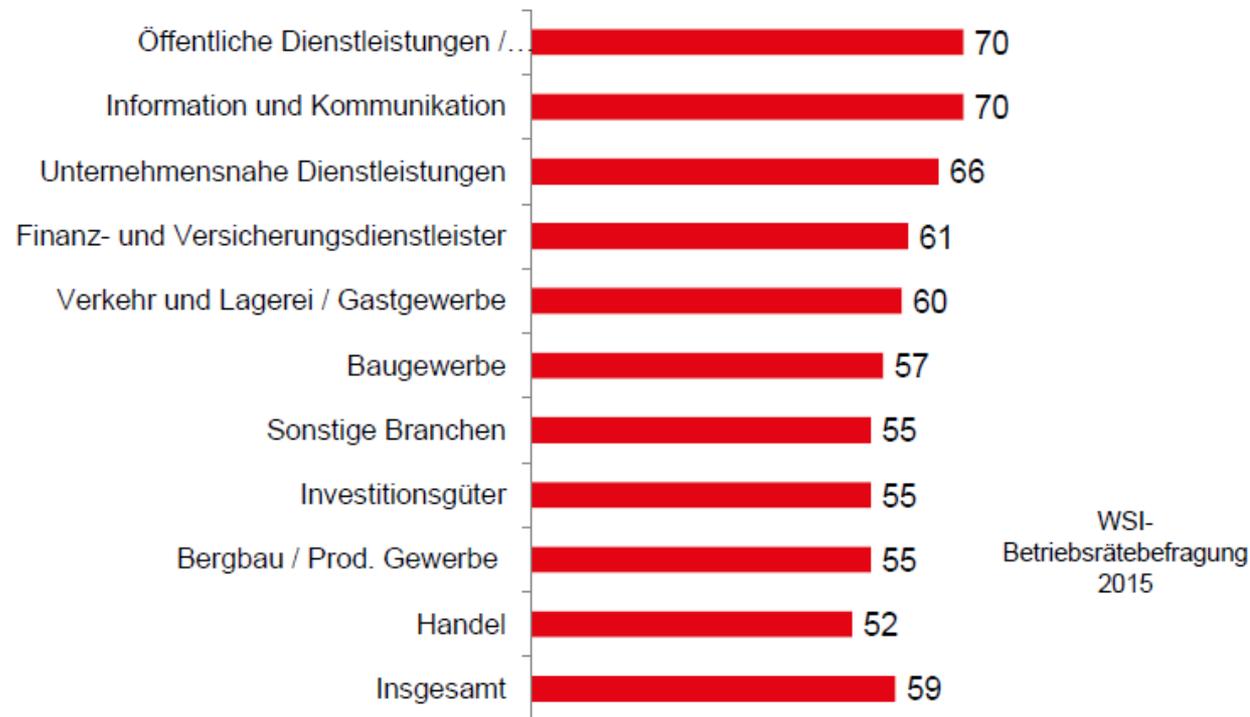
Arbeitsbedingungen in den Belegschaften 2015 (stark bis sehr stark ausgeprägt), Antworten der Betriebsräte in % (n= 2.009)



Ergebnisse WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Betroffene Branchen mit hoher Arbeitsintensität in den Belegschaften,

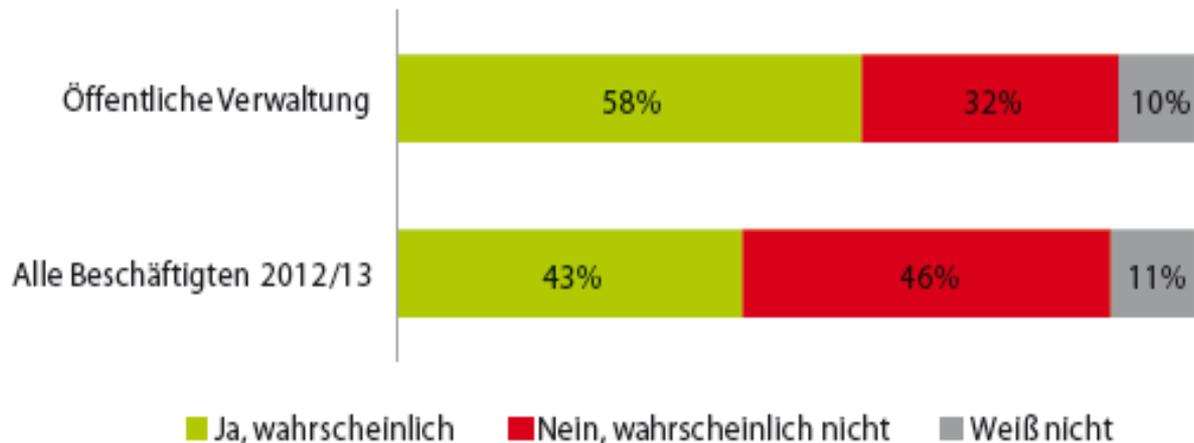
Antworten der Betriebsräte in %, „Stark“ bis „sehr stark ausgeprägt“ auf der 6-stufigen Skala



Glauben Sie, Ihre Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können? (DGB-Index Gute Arbeit)

Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit in der öffentlichen Verwaltung 2012/13

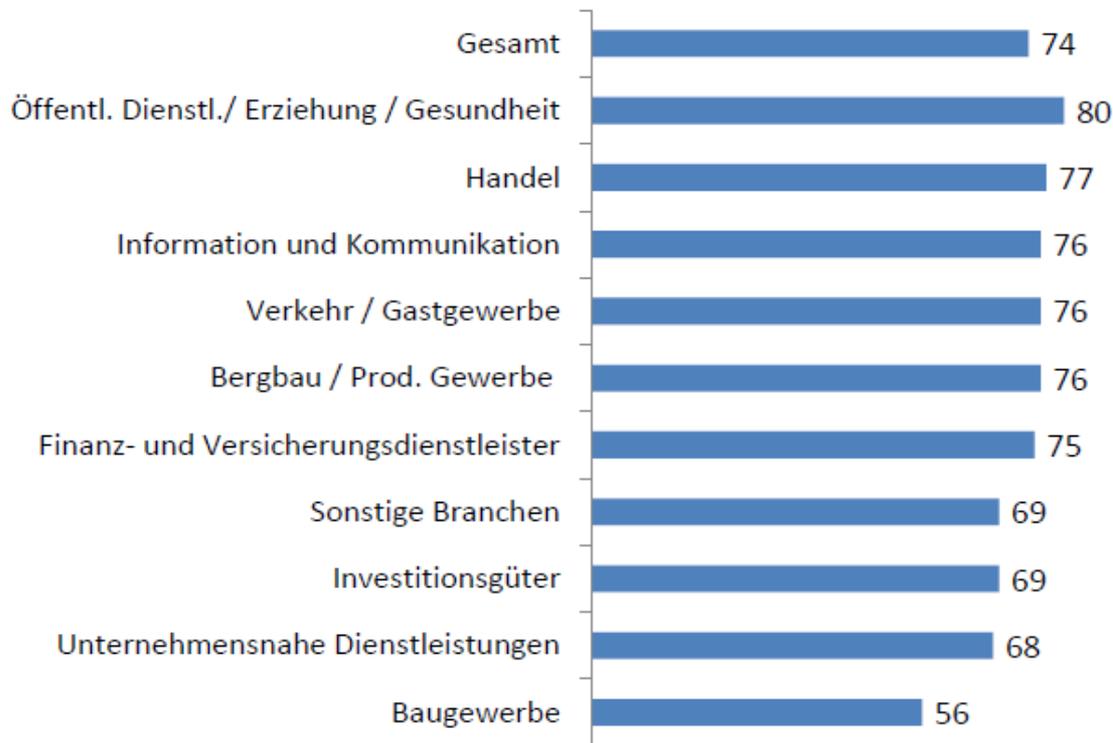
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung „Öffentliche Verwaltung“ 2012/2013, Input Consulting

Ergebnisse WSI-Betriebsrätebefragung 2015

**Zu wenig Personal gibt es in folgenden Branchen,
Antworten der Betriebsräte in %**



Ergebnisse WSI-Betriebsrätebefragung 2016

Wo sehen Betriebsräte die Themen der Zukunft? (Stand 2016),

Antworten der Betriebsräte in %



Das Risikoobservatorium der DGUV

(Vortrag Prof. Reinert, IFA, 2018)

TOP 10: Gesamtstichprobe

TOP	Entwicklung
1.	Arbeitsverdichtung und Verantwortungsausweitung
2.	Anteil älterer Menschen
3.	Vernetzung, Erreichbarkeit, Kontrolle durch Computer und IT
4.	Mobilitätsanforderungen/Verkehrsdichte
5.	Langanhaltende und/oder einseitige ergonomische Belastungen
6.	Fachkräftemangel
7.	Arbeitsplatzunsicherheit und prekäre Arbeitsverträge
8.	Exposition gegenüber Lärm
9.	Mangel an körperlicher Aktivität in der Freizeit
10.	Ungesunde Ernährung

Bekanntmachung DGUV

“neue Formen der Arbeitsverdichtung”

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 –

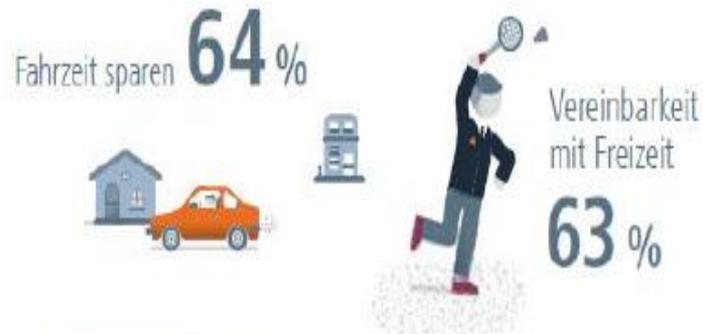
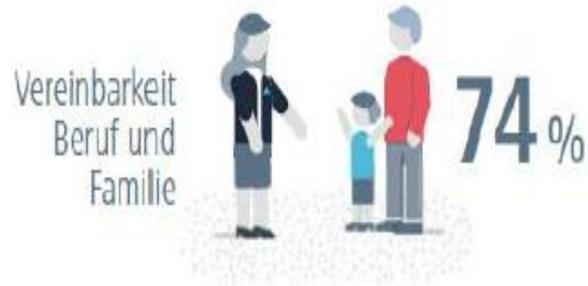
zu fördern.

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“).

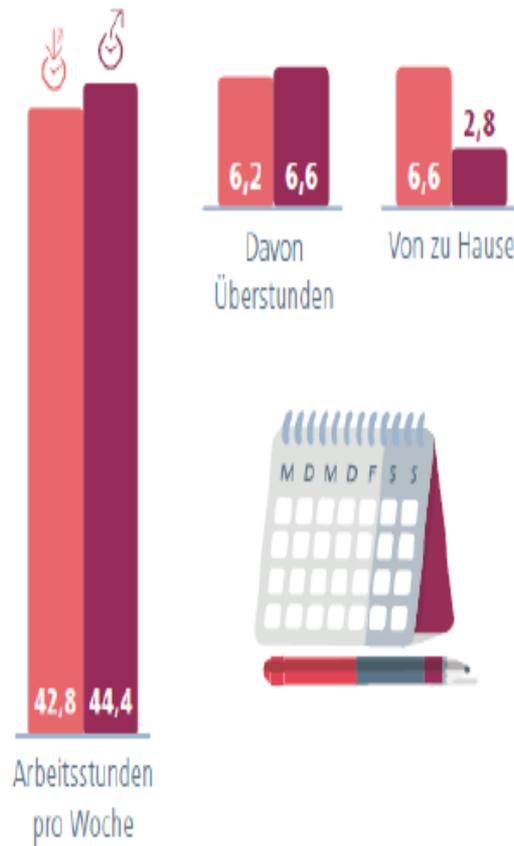
Hintergrund: Neue Formen der Arbeitsverdichtung und damit einhergehende psychische und physische Gesundheitsrisiken, siehe auch [17]¹.

? Warum würden Sie gerne von zu Hause arbeiten?*



* Wörtlich: „Weil ich damit meine effektive Arbeitszeit erhöhen kann.“

? Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden? Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche von zu Hause?



Arbeitsstättenverordnung 2017

„**Telearbeitsplätze** sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete** Bildschirmarbeitsplätze **im Privatbereich** der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich** oder **im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt** haben und die benötigte **Ausstattung des Telearbeitsplatzes** mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen **durch den Arbeitgeber** oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert** ist.“

Die DGUV Branchenregel Büro

3	Arbeitsplätze und Tätigkeiten:	
	Gefährdungen und Maßnahmen	13
3.1	Arbeitsorganisation und Führung	13
3.2	Arbeitsstätte	15
3.2.1	Beleuchtung	18
3.2.2	Klima	21
3.2.3	Lärm und Akustik	24
3.3	Büro- und Bildschirmarbeit	27
3.3.1	Raumgestaltung	27
3.3.2	Möblierung	30
3.3.3	Bildschirm	33
3.3.4	Eingabemittel	36
3.3.5	Softwareergonomie	39
3.3.6	Gesundheit im Büro	42
3.4	Empfangsbereich	44
3.5	Kommunikationsbereiche	46
3.6	Technikbereich	49
3.7	Sozialbereiche	51
3.8	Lagerbereich	54
3.9	Verkehrssicherheit im Außendienst	57
3.10	Büroarbeit im Außendienst – Mobile Arbeit	59

115-401

DGUV Regel 115-401



Branche Bürobetriebe

Mai 2018

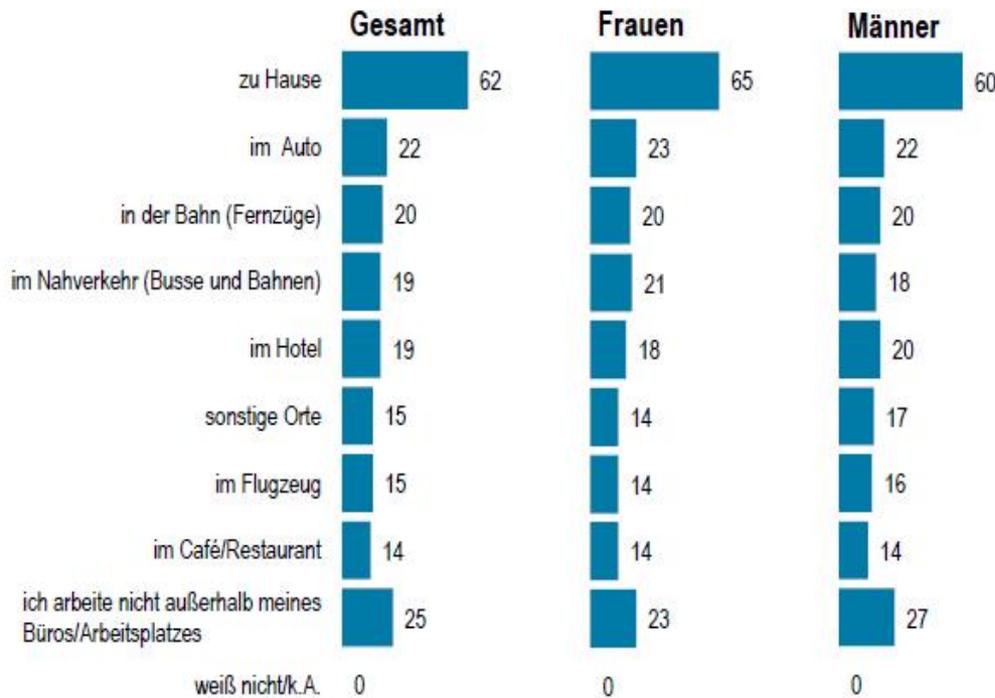
Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu

- Umfang und Lage der Arbeitszeit
- Arbeitszeiterfassung !
- Erreichbarkeit, Rufbereitschaft
- Aufteilung von Präsenzzeiten
- Ausstattung und Ergonomie des Arbeitsplatzes
- Datenschutz und Sicherung von Personendaten
- Zutrittsrechten

Aktuelle Rechtsprechung zum Homeoffice

- **Sturz auf der Kellertreppe**
auf dem Weg ins Büro im Kellergeschoss.
BSG zugunsten des Versicherten
 - **Sturz im Treppenhaus**
auf dem Weg vom Server im Keller zur Wohnung im 5. Stock um 1.30 Uhr.
BSG weist zurück an LSG zur Objektivierung der Beweissicherung
 - **Fahrradunfall**
auf dem Weg von der Wohnung zur Kita und zurück zum Homeoffice.
LSG verneint den Versicherungsschutz gem. SGB VII
- => Weiterentwicklung der Rechtsprechung, aber es ergeben sich insgesamt mehr Ungewissheiten als Eindeutigkeiten, da jeder Einzelfall neu zu betrachten und zu bewerten ist.**

Wo arbeiten wir mit mobilen Endgeräten außerhalb des Büros?



Versicherungsschutz bei Mobiler Arbeit



Arbeitsschutzgesetz von 1996

- Dieses Gesetz dient dazu, **Sicherheit und Gesundheit** der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu **sichern und zu verbessern** (§ 1, Abs. 1)
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind ... einschließlich **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit** (§ 2, Abs. 1)
- Der Arbeitgeber ... hat die Maßnahmen auf ihre **Wirksamkeit** zu prüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine **Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten** anzustreben (§ 3, Abs. 1)
- Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation und **Unterweisung**

“Eigenverantwortung” der Beschäftigten

Indirekte Steuerung:

Beschäftigte bekommen „wie Führungskräfte“ Verantwortung für Arbeits- und Projektergebnisse übertragen

=> Interessierte Selbstgefährdung:

Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit wird mit übertragen, aber ohne die Ressourcen einer Führungskraft

Risiken und Folgen:

- Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung
- Abgrenzung von Privat- und Arbeitsleben
- Erholungsfähigkeit leidet
- Psychosomatische Erkrankungsrisiko steigt

Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen in Deutschland

Antwort der Bundesregierung vom 20.3.2019 auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE:

Psychische und Verhaltensstörungen	2017	2007
AU-Tage	107,0 Millionen	47,9 Millionen
AU-Anteil an allen Diagnosegruppen	16.0 %	10.9 %
Produktionsausfallkosten	12,2 Mrd. €	4,4 Mrd. €
Produktionsausfallkosten	0.4 % vom Bruttonationaleinkommen	0.2 % vom Bruttonationaleinkommen

“Eigenverantwortung” der Beschäftigten

§ 15 (1) Arbeitsschutzgesetz:

„Die Beschäftigten sind verpflichtet, **nach ihren Möglichkeiten** sowie **gemäß der Unterweisung und Weisung** des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.“

Die Unterweisung resultiert aus der Gefährdungsbeurteilung!

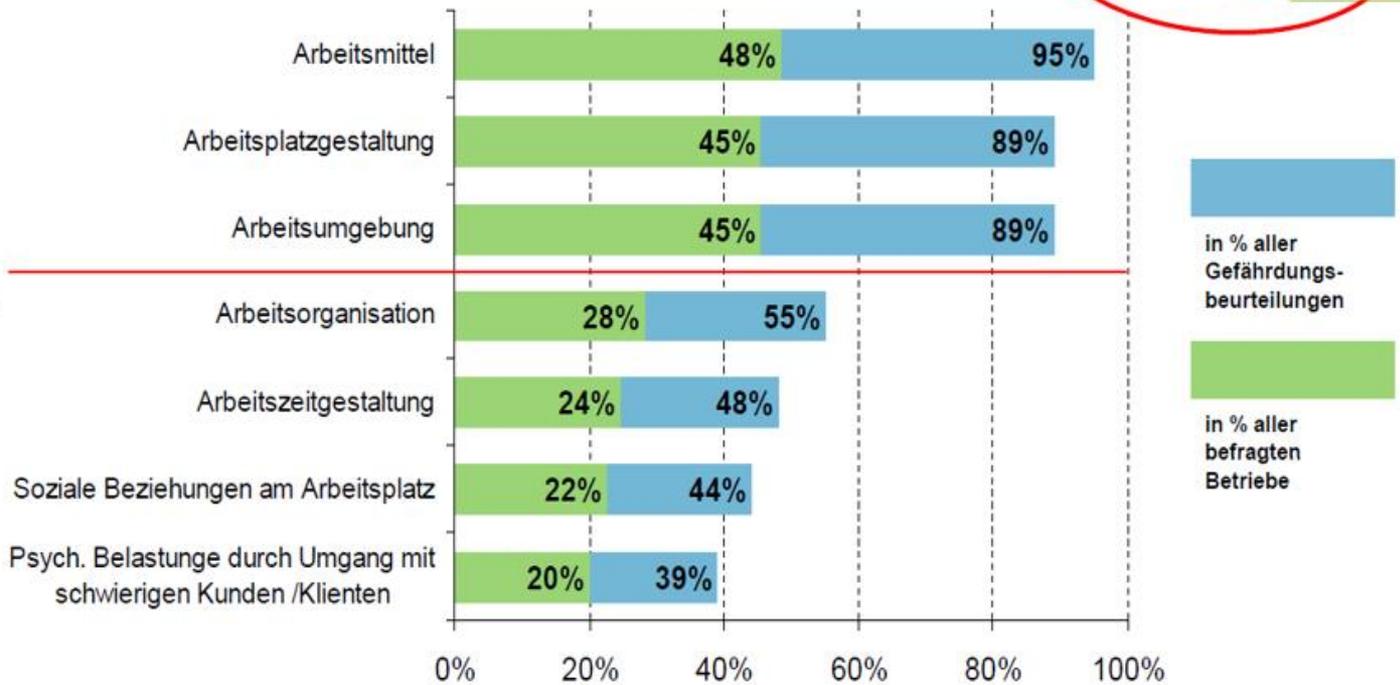
Stand der Gefährdungsbeurteilung

(Vortrag Isabel Rothe (BAuA) am 23.5.2016)

Gefährdungsbereiche in Gefährdungsbeurteilungen

Nur 23% der Betriebe setzen Maßnahmen um!

Druckluft
(Job 31783
WBLNPPS1)



GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 8/11 (n=6.500)

Daten zur Aufsicht und Überwachung (SUGA 2008, 2012, 2014, 2016, 2017)

Prävention	2017	2016	2014	2012	2008
Personal GAA	3.151	3.185	3.229	3.007	3.218
Betriebs- besichtigungen	74.750	82.653	89.204	110.000	131.000
Anordnungen	9.392	9.688	12.286	14.695	12.693
Bußgelder	2.205	2.471	2.167	2.383	1.219
Personal GUV	5.562	5.501	5.538	5.393	5.303
Betriebs- besichtigungen	524.000	562.000	585.000	603.000	691.000
Anordnungen	34.572	44.228	43.004	60.687	78.336
Bußgelder gegen Unternehmen	1.604	1.437	1.010	1.271	1.174

Unterstützung und Beratung der Betriebe zu Arbeit 4.0

=> **Berücksichtigung von neuen
Anforderungen an Sifas und
Betriebsärzte, z.B.:**

- Softwareergonomie
- Assistenzsysteme
- Datenschutz

=> **Fortbildungsverpflichtungen!**

=> Arbeitsschutz muss am Anfang
neuer 4.0-Prozesse berücksichtigt
werden; Nachbesserungen sind



DGUV Vorschrift 2

Betriebsärzte und
Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fazit

- 1) **Gefährdungsbeurteilung umsetzen**
auch **Sanktionen** - bei fehlender Gefährdungsbeurteilung
- 2) **Mitbestimmung ausweiten**
verpflichtende Beteiligung der betrieblichen
Interessenvertretung bei der Gefährdungsbeurteilung
- 3) **Beschäftigte beteiligen**
bei Ermittlung und Festlegung der Maßnahmen nach der
Gefährdungsbeurteilung
- 4) **Arbeitsforschung ausweiten (BAuA, DGUV)**, z.B. zu
Mobiler Arbeit, Arbeitsverdichtung, Personalbemessung
- 5) **Beratung** auf der Grundlage DGUV Vorschrift 2 ausweiten
- 6) **Vollzug stärken**, Aufsichtspersonal deutlich ausbauen



Sozialpolitik/
Gesundheitspolitik

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

VIELEN DANK