



E-LEARNING

Niveau 5



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

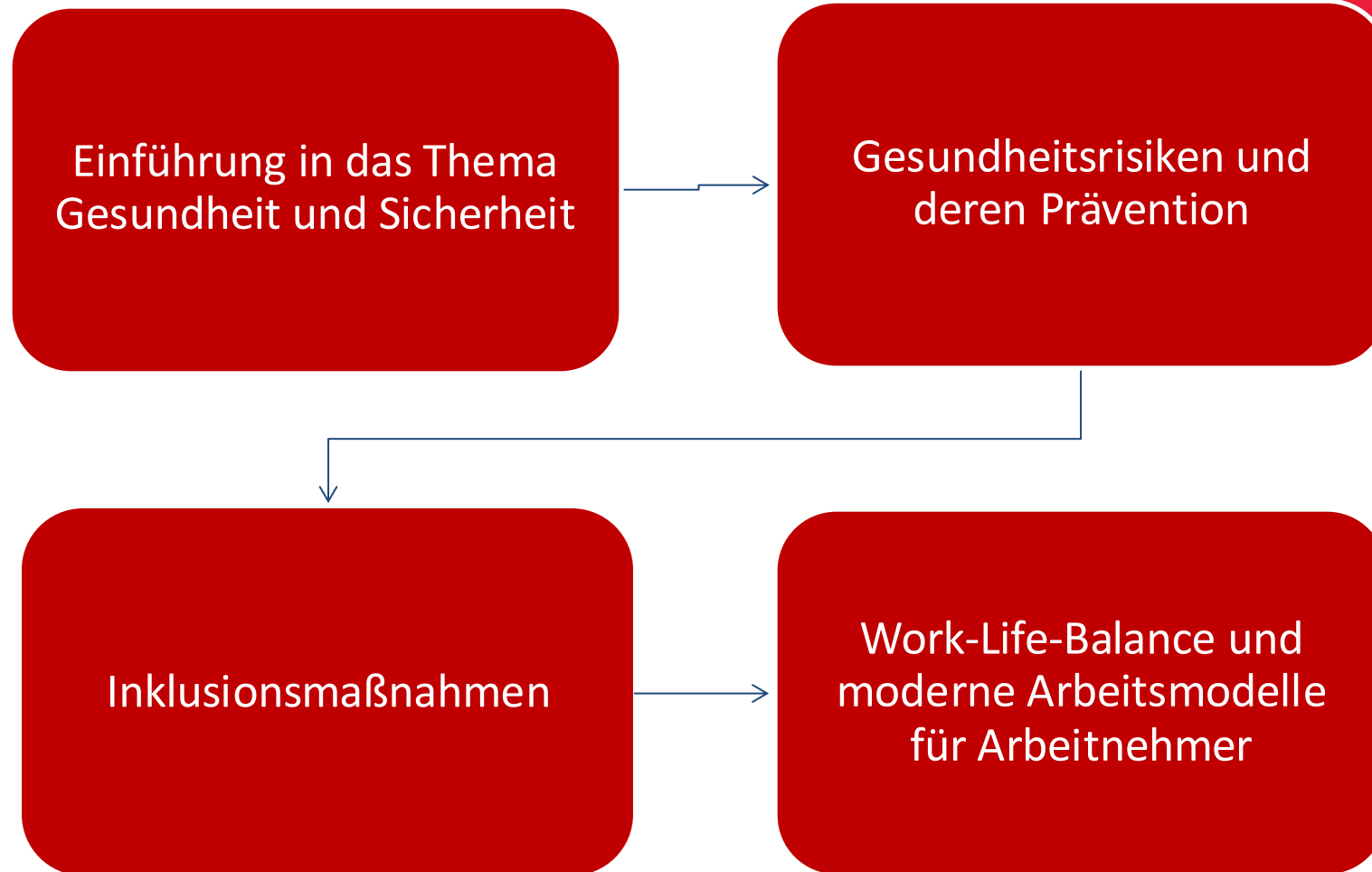
WA13: Allgemeine Gesetzgebung

5.6 Gesundheit und Sicherheit

LE5.29 Aufzeigen umfassender Kenntnisse im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutzrecht im breiten Kontext



Roadmap



Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Was bedeutet Arbeitsschutz?

„Grundlage für ein funktionierendes Beschäftigungssystem ist die Schaffung und der Erhalt sicherer und menschengerechter Arbeitsbedingungen. Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame Unfallvermeidung sind hierfür besonders wichtig, vor allem auch im Hinblick auf die Herausforderungen einer durch digitalen Wandel immer schnelleren und anspruchsvolleren Arbeitswelt. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind deshalb wichtige Arbeitsschwerpunkte im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ziel ist es, die Beschäftigten wirksam vor Gefahren und gesundheitlichen Schädigungen zu schützen. Verlässliche gesetzliche Grundlagen und rechtssichere Rahmenbedingungen für alle Unternehmen sind dafür unerlässlich.“

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021, 20. Januar). *BMAS - Was ist Arbeitsschutz?*
[www.bmas.de. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html))

Gesundheit und Sicherheit - Rechtsvorschriften

- **Artikel 153** des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
- **EU-Richtlinien**
- **EU-Leitlinien**
- **EU-Normen**
- **Nationale Gesetzgebung**
- **Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

Die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sieht Folgendes vor:

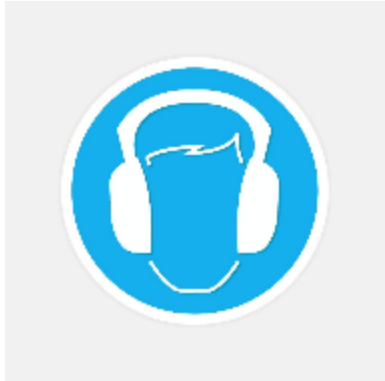
- allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung, des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz
- allgemeine Leitlinien für die Umsetzung dieser Grundsätze

Richtlinie 92/58/EWG

regelt die Bereitstellung von Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnungen am Arbeitsplatz. Ihr Ziel ist es, die Rahmenrichtlinie durch die Einführung spezifischer Mindestanforderungen für die Aufstellung von Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzzeichen am Arbeitsplatz zu ergänzen.

Gesundheits- und Sicherheitszeichen

Wissen Sie, was diese Gesundheits- und Sicherheitszeichen bedeuten?





Strategie für Gesundheit und Sicherheit - Vorteile

- Erhöhte Produktivität durch weniger Krankheitsausfälle
- Senkung der Kosten im Gesundheitswesen
- Ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung halten
- Förderung von effizienteren Arbeitsmethoden und Technologien
- Verringerung der Zahl der Menschen, die ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ein Familienmitglied zu pflegen

(Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)

Anforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- systematisches Management
- Treffen geeigneter Vorkehrungen
- Festlegung von Rollen sowie die Zuweisung der Verantwortlichkeiten
- Stützung auf eine Gefährdungsbeurteilung

Risiko/Gefahr

Alles, was Schaden anrichten und Personen, Eigentum und Prozesse beeinträchtigen, Unfälle und Gesundheitsschäden, Produktionsausfälle, Maschinenschäden usw. verursachen kann.

Berufsrisiko

„langfristige oder kurzfristige Gefährdung am Arbeitsplatz, die zu Schäden führen kann, einschließlich chemischer, biologischer, psychosozialer und physikalischer Gefährdungen“

(Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)

Ziele der Gefährdungsbeurteilung

- Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer
- Minimierung der Gefahr für Arbeitnehmer oder die Umwelt durch Arbeitsaufgaben
- Erhaltung von Wettbewerbsfähigkeit und Effektivität



Five steps to risk assessment (HSE, 2011)



(Bladen *et al.*, 2012)

Checkliste zur Identifizierung von Gefahren und Auswahl von Präventivmaßnahmen

Umgebung am Arbeitsplatz:

- ✓ Gibt es einen geeigneten Bodenbelag (ohne Löcher oder Hindernisse)?
- ✓ Ist das Raumklima angemessen (Temperatur, Sonneneinstrahlung, Luftfeuchtigkeit und Luftströmung, z. B. gemäß nationalen Vorschriften, Fachleuten oder nach Rücksprache mit dem Personal)?
- ✓ Ist die Größe des Raums für die Anzahl der darin arbeitenden Personen angemessen (z. B. gemäß den nationalen gesetzlichen Bestimmungen)?
- ✓ Verfügt der Raum über natürliches Licht?
- ✓ Verursachen Lichtquellen, Fenster und Türen, lackierte Möbel oder Wände Spiegelungen auf Computerbildschirmen?
- ✓ Stört Lärm die Aufmerksamkeit und die verbale Kommunikation?
- ✓ Behindern Drähte und Kabel die Mitarbeiter in ihrer Bewegungsfreiheit oder stellen sie eine Stolpergefahr dar?
- ✓ Haben die Mitarbeiter genügend Platz, um ihre Haltung zu verändern?
- ✓ Wird das Gebäude ordnungsgemäß gereinigt und gewartet?
- ✓ Ist eine Erste-Hilfe-Ausrüstung vorhanden und ist das Personal darin geschult?
- ✓ Sind die Fluchtwege und Notausgänge ordnungsgemäß ausgeschildert und freigehalten?

Checkliste zur Identifizierung von Gefahren und Auswahl von Präventivmaßnahmen

Hardware:

- ✓ Ist die Einstellung der Bildschirme angemessen (klare Bilder, ausreichende Schriftgröße etc.)?
- ✓ Werden Videos einwandfrei wiedergegeben (ohne Ruckeln)?
- ✓ Kann der Benutzer die Helligkeit und den Kontrast zwischen Zeichen und Hintergrund leicht einstellen?
- ✓ Können die Bildschirme entsprechend den Anforderungen des Benutzers bewegt (gedreht, gekippt etc.) und an der gewünschten Stelle platziert werden?
- ✓ Beträgt der Abstand zwischen den Augen und dem Bildschirm 50 - 80 cm?
- ✓ Ist der Bildschirm frei von Reflexionen, die die Sicht beeinträchtigen könnten?
- ✓ Ist die Tastatur vom Bildschirm getrennt? Ist eine bequeme Haltung von Oberkörper, Armen und Händen möglich?
- ✓ Ist vor der Tastatur und der Maus genügend Platz, um die Handgelenke des Benutzers abzustützen?

Checkliste zur Identifizierung von Gefahren und Auswahl von Präventivmaßnahmen

Software:

- ✓ Sind die verwendeten Programme grundsätzlich anwenderfreundlich?
- ✓ Sind die Programme zur Bewältigung der Aufgaben der Mitarbeitenden geeignet?
- ✓ Sind die Programme auch für unerfahrende Mitarbeitende nützlich?
- ✓ Sind verschiedene Nutzersprachen wählbar?
- ✓ Erhalten die Mitarbeitenden Unterstützung bei Problemen mit der Software?

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

Präventivmaßnahmen zur Risikominderung

In dieser Aufgabe müssen Sie mögliche Gefahren für die Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation und die Gesundheitsgefahren bei Ihrer eigenen Büroarbeit analysieren.

Überprüfen Sie die Ausstattung des Arbeitsplatzes (Möbel, Stuhl, Schreibtisch), analysieren Sie die Arbeitsorganisation, z. B. während des Tages, die Ausführung der Aufgaben, die Gesundheitsgefahren, insbesondere im Zusammenhang mit den Augen oder eventuellen Muskel-Skelett-Beschwerden.

Nach der Ermittlung möglicher Gefährdungen werden die Präventivmaßnahmen festgelegt und schriftlich festgehalten.

Inklusion

„Die zentrale Idee der Inklusion ist, dass Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben. Ob beim Einkaufen, am Arbeitsplatz, in der Schule, auf Veranstaltungen, in Vereinen oder im Kreis der Familie: Jeder wird von der Gesellschaft so akzeptiert, wie er ist, und kann ein Leben ohne Barrieren führen.“

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. Die Bedeutung der Inklusion | Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. <https://www.stmas.bayern.de/inklusion/begriff/index.php>

Behinderung

„Demnach zeichnet sich Behinderung weniger durch individuelle Eigenschaften wie zum Beispiel körperliche Beeinträchtigungen aus, sondern vielmehr durch Barrieren in der Umwelt und durch negative Einstellungen bei den Mitmenschen. Diese verhindern, dass Menschen mit Beeinträchtigungen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.“

(Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

Diskriminierung

„jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“

(ILO Convention No. 111)

Diversität

„Diversity ist ein Ansatz, der die Vielfalt in unserer Gesellschaft aufzeigen möchte. Alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion oder Herkunft sollen Anerkennung erfahren und wertgeschätzt werden. Diversity hinterfragt unseren Umgang mit Vielfalt in unserer Gesellschaft. Ein Ziel ist zum Beispiel, Benachteiligung in der Arbeitswelt und in der Öffentlichkeit zu vermeiden. Das Gegenteil von Diversity ist Diskriminierung.“

(Landeszentrale für politische Bildung BW)

- Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen (im Alter von 20 bis 64 Jahren) liegt bei 50,6 %, verglichen mit 74,8 % für Menschen ohne Behinderungen (2017).
- Frauen mit Behinderungen, junge Menschen mit Behinderungen und Personen mit hohem Unterstützungsbedarf werden eher diskriminiert und vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.
- Die Zahl der jungen Menschen, die ins Erwerbsleben eintreten, geht zurück, die Prävalenz von Behinderungen nimmt mit dem Alter zu[6][9]; daher ist es wahrscheinlich, dass mehr Menschen mit Behinderungen eingestellt und im Erwerbsleben gehalten werden müssen, um den Arbeitskräftemangel zu verringern.

(Europäisches Parlament, Beschäftigung und
Behinderung in Europa. Briefing document, Mai 2020)

Die Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten mit Behinderungen beruhen auf

- einer vorherigen Risikobewertung
- Art und Umfang der behinderungsbedingten Umstrukturierung von Arbeitsplätzen
- besondere Anforderungen an die Stelle
- Anpassung des Arbeitsplatzes, einschließlich Notfallplanung
- Bereitstellung geeigneter Geräte und/oder unterstützender Technologien

Anpassungen zur Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes

Änderungen an der Arbeit und am Arbeitsplatz, die eingeführt werden können, um Barrieren für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen zu überwinden



Arten von Anpassungen

- Anpassungen in der Arbeitsorganisation, den Aufgaben und den Arbeitszeiten
- Physische Anpassungen am Arbeitsplatz, einschließlich barrierefreier Zugänge und ergonomischer Möbel
- Einsatz unterstützender Technologien und Anpassungen der Arbeitsmittel
- Bereitstellung von leicht zugänglichen Schildern, Beschilderungen und Notfallverfahren
- Förderung klarer Kommunikation und Arbeitsassistenz
- Angebote zur Ausbildung und Betreuung

Hindernisse für die Bereitstellung von barrierefreien Arbeitsplätzen

- Mangelndes Wissen der Unternehmen darüber, wie sie Menschen mit Behinderungen unterstützen können
- Unzureichenden Kommunikation und Rücksprache mit behinderten Mitarbeitenden bei der Planung von Anpassungen
- Finanzielle Schwierigkeiten

Beschäftigte mit Behinderungen

Eine Person, die an einer generalisierten Angststörung leidet, kann Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit zu erledigen, weil sie sich ständig Sorgen macht, ob sie die Arbeitsbelastung bewältigen kann. Eine angemessene Vorkehrung könnte darin bestehen, dem/der Betroffenen zusätzliche Unterstützung durch die Führungskraft anzubieten. Dies könnte in Form von regelmäßigen Meetings geschehen, in denen die Aufgaben und der Zeitplan besprochen werden.



Beschäftigte, die von HIV oder AIDS betroffen sind

Eine Person, die HIV-positiv ist, kann grundsätzlich arbeitsfähig sein, jedoch episodisch erkranken. Daher müssen angemessene Vorkehrungen unter Umständen flexibel sein. Beschäftigte, die mit der Krankheit leben, könnten so zum Beispiel regulär im Büro arbeiten und bei Bedarf auf die Möglichkeit zum Home Office zurückgreifen. Dies kann vor allem dann von Vorteil sein, wenn der oder die Betroffene auf ein neues Medikament eingestellt wird. Sofern sich die Person grundsätzlich arbeitsfähig fühlt, kann sie sich in diesem Fall durch flexible Pausen und Einsparung der Fahrtzeit zum Arbeitsplatz etwas schonen.

Es ist auch möglich, dass Beschäftigte nicht selbst HIV-positiv sind, jedoch die Verantwortung für die Pflege eines Familienmitglieds mit HIV oder AIDS tragen. In solchen Fällen können Maßnahmen wie eine Reduzierung der Arbeitszeit sinnvoll sein.

Beschäftigte mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung

Beschäftigte jeder Religion oder Weltanschauung, einschließlich derjenigen, die keiner bestimmten Religion oder Weltanschauung angehören, können angemessene Vorkehrungen einfordern. Einige Vorkehrungen können temporär sein und sich auf einen bestimmten Zeitraum im Kalender beziehen. Beispielsweise könnten muslimische Mitarbeitende, welche während Ramadan fasten, um eine Pause bei Sonnenuntergang bitten, um essen zu können.

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.



The screenshot shows a quiz interface with a dark blue header containing the 'e-eupo' logo and the text 'Certification for Administration Personnel'. Below the header, the title 'Effektive Maßnahmen zur Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes' is displayed in red. The main content area is white and contains two paragraphs of text.

Effektive Maßnahmen zur Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes

Sie werden vier Fallstudien erhalten.

Bitte analysieren Sie jede Situation und überlegen Sie, wie Sie die Barriere überwinden können.

Work-Life-Balance

"das Ausmaß, in dem eine Person gleichermaßen in ihrer beruflichen und familiären Rolle engagiert und damit zufrieden ist. Work-Life-Balance umfasst Zufriedenheit und gute Funktionalität bei der Arbeit sowie zu Hause mit einem Minimum an Rollenkonflikten“

(Greenhaus, H.J. & Collins, M.K. & Shaw, D.J, 2003)

"ein zufriedenstellender Zustand des Gleichgewichts zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben einer Person. Die Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Arbeitnehmer über den gesamten Lebensverlauf hinweg ist seit vielen Jahren ein Ziel der EU-Politik, da sie von zentraler Bedeutung ist, um sicherzustellen, dass die Arbeit für alle nachhaltig ist. Sie ist auch ein wichtiger Faktor für die Beteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt."

(<https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>)

- **Zeitliche Ausgewogenheit**
angemessene Verteilung von Zeit für berufliche Aufgaben und persönliche Aktivitäten
- **Engagement-Balance**
ausgeglichenes Engagement sowohl für berufliche als auch private Aufgaben
- **Zufriedenheits-Gleichgewicht**
vergleichbares Maß an Zufriedenheit sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich

Ein Ungleichgewicht kann zu Konflikten führen.

Wie können Unternehmen die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden unterstützen?

- Flexibilität bei der Arbeit
- Unterstützendes Arbeitsumfeld
- Familienfreundliche Arbeitsmodelle

Wie können Mitarbeitende ihre Work-Life-Balance verbessern?

- Schwerpunktsetzung auf beide Lebensbereiche (Arbeit und Privatleben)
- Zeitmanagement und organisatorische Fähigkeiten
- Strategien zur Stressbewältigung

Vorteile ausgewogener Arbeitsmodelle

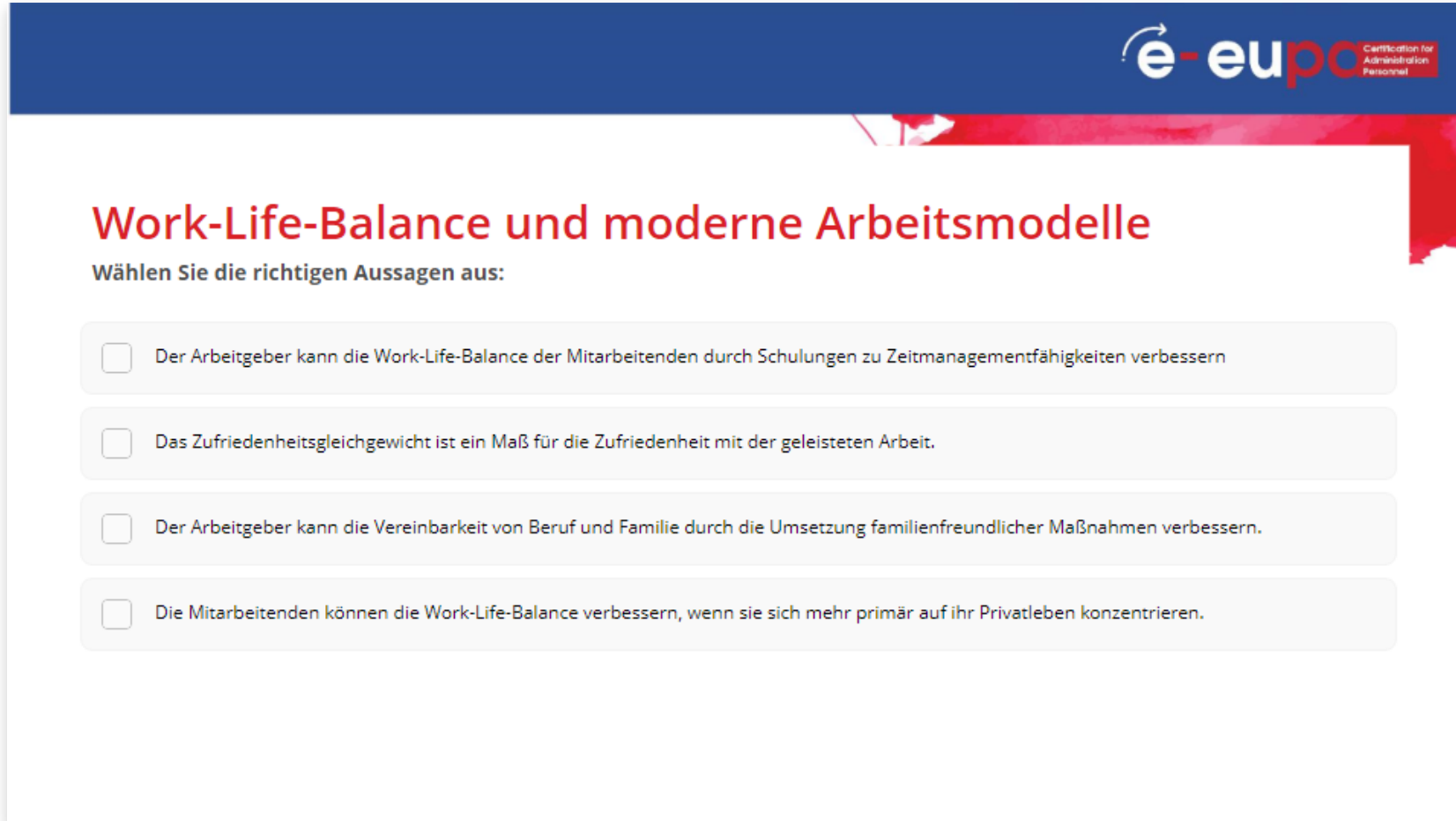
- Erhöhte Produktivität
- Verringerung der Fehlzeiten und der Personalfluktuation
- Verbesserte Einstellung und Moral der Mitarbeitenden
- Langfristige und nachhaltige Ausrichtung

Möglichkeiten

- Begrenzung der maximalen Arbeitszeit
- Schichtarbeit einschließlich Nachtarbeit und Wochenendarbeit
- Teilzeitarbeitsregelungen einschließlich Jobsharing
- Gestaffelte Arbeitszeiten
- Komprimierte Arbeitswochen
- Gleitzeitregelungen und Zeitsparkonten
- Arbeitsteilung
- Mobiles Arbeiten, Home Office

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.



e-eupo Certification for Administration Personnel

Work-Life-Balance und moderne Arbeitsmodelle

Wählen Sie die richtigen Aussagen aus:

- Der Arbeitgeber kann die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden durch Schulungen zu Zeitmanagementfähigkeiten verbessern
- Das Zufriedenheitsgleichgewicht ist ein Maß für die Zufriedenheit mit der geleisteten Arbeit.
- Der Arbeitgeber kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen verbessern.
- Die Mitarbeitenden können die Work-Life-Balance verbessern, wenn sie sich mehr primär auf ihr Privatleben konzentrieren.

Frage 1

Ist es korrekt, dass nach den Gesetzen über Sicherheit und Gesundheitsschutz nur Arbeitgeber in bestimmten Arbeitsbereichen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durchführen müssen?

Frage 2

Was bedeutet eine barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes?

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

müssen systematisch verwaltet werden und auf den Verfahren zur Risikobewertung beruhen.

Gefährdungsbeurteilung

trägt dazu bei, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen, die Möglichkeit zu minimieren, dass die Beschäftigten oder die Umwelt durch arbeitsbezogene Tätigkeiten geschädigt werden, und das Unternehmen wettbewerbsfähig und effektiv zu halten. Nach den Gesetzen über Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen alle Unternehmen regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchführen.

Zu den angemessenen Vorkehrungen

gehören die Anpassung der Räumlichkeiten und der Ausstattung, der Arbeitszeiten, der Aufgaben und der Ausbildung, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an der Beschäftigung oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Moderne Arbeitsmodelle, die dazu beitragen, eine Balance zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und den Anforderungen des Unternehmens herzustellen, können besonders erfolgreich sein. Moderne Arbeitsmodelle beziehen sich auf die Arbeitszeit (z. B. gestaffelte Arbeitszeiten, Arbeitsteilung) und den Arbeitsort (z. B. Mobiles Arbeiten).

Gut gemacht!



**Einheit 5.6
ist abgeschlossen!**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

