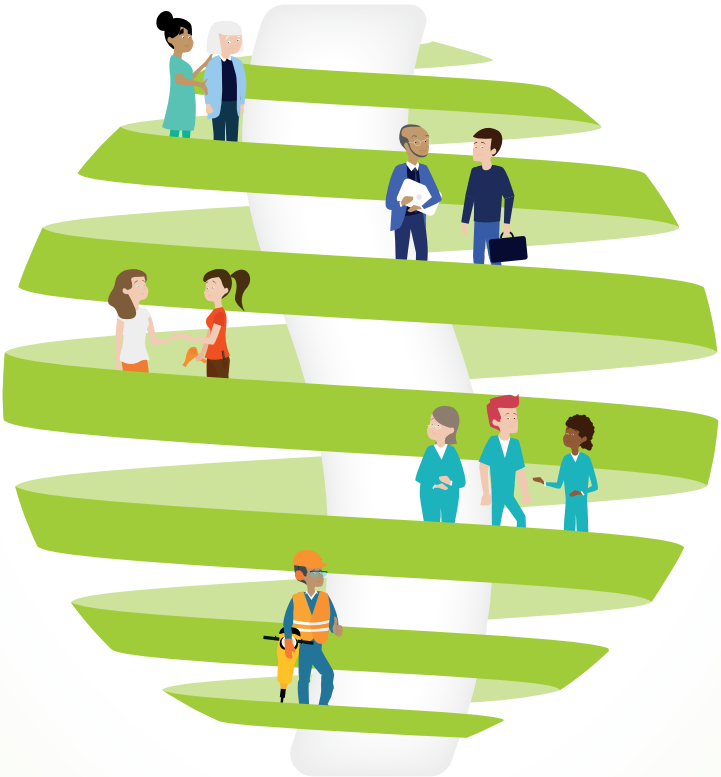
Gesunde Arbeitsplätze
Entlasten Dich!

Leitfaden zur Kampagne



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gesunde Arbeitsplätze

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden.
Gebührenfreie Telefonnummer (*): 00 800 6 7 8 9 10 11
(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).
Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet verfügbar (***https://europa.eu***).

Das Manuskript wurde im November 2019 fertiggestellt

Weder die Europäische Agentur noch in ihrem Namen handelnde Personen können für die Verwendung der folgenden Informationen verantwortlich gemacht werden.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2020

Print: ISBN 978-92-9479-229-7, doi:10.2802/10876, TE-01-20-122-DE-C
PDF: ISBN 978-92-9479-172-6, doi:10.2802/185060, TE-01-20-122-DE-N

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2020
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.
Für jede Verwendung oder Wiedergabe von Fotos, für die die EU-OSHA nicht das Urheberrecht hat, ist die Genehmigung direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Die in dieser Veröffentlichung verwendeten Fotos veranschaulichen eine Reihe von Arbeitsaktivitäten. Sie zeigen allerdings nicht notwendigerweise gute praktische Lösungen oder die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen.

Mit nur einem Mausklick haben Sie Zugang zu Webseiten und Referenzen; hierzu steht Ihnen die Online-Fassung dieses Leitfadens unter ***https://osha.europa.eu/de/publications*** zur Verfügung.

Inhalt

1. Einleitung 3

1.1. Wo ist das Problem? 4
1.2. Was sind arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen? 5
1.3. Weshalb ist die Prävention arbeitsbedingter MSE ein vorrangiges Ziel? 9

2. Prävention und Bekämpfung arbeitsbedingter MSE 11

2.1. Zusammenarbeit zur Prävention arbeitsbedingter MSE 11
2.2. Rechtsvorschriften über arbeitsbedingte MSE 12
2.3. Bekämpfung arbeitsbedingter MSE 13
2.4. Frühzeitiges Eingreifen und betriebliches Eingliederungsmanagement 17
2.5. Einige Gruppen von Arbeitnehmern sind besonders gefährdet 19
2.6. Förderung einer guten muskuloskelettalen Gesundheit schon in jungen Jahren 21

3. Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2020-2022 23

3.1. Zu dieser Kampagne 23
3.2. Wer kann an der Kampagne teilnehmen? 24
3.3. So können Sie sich beteiligen 25
3.4. Der Europäische Wettbewerb für gute praktische Lösungen 26
3.5. Unser Partnernetzwerk 27
3.6. Weitere Informationen 28

Literatur und Anmerkungen 29

©iStockphoto / Photodjo

Die EU-OSHA hat ein dreijähriges Projekt mit dem Schwerpunkt Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Verbindung mit arbeitsbedingten MSE durchgeführt[1]. Ziel war es, die Probleme im Zusammenhang mit arbeitsbedingten MSE und die entsprechenden Strategien zu beleuchten, das Verständnis dieses Problems zu verbessern und wirksame Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter MSE zu ermitteln. Bei dem Projekt wurden ferner Maßnahmen entwickelt, die dazu beitragen sollen, arbeitsbedingten MSE vorzubeugen und chronische MSE zu verhüten und zu bekämpfen, was auch die Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Rückkehr ins Erwerbsleben („betriebliches Eingliederungsmanagement") und bei der Rehabilitation umfasst. Ein weiteres Projekt befasst sich mit den Anforderungen an politische Entscheidungsträger und Wissenschaftler und stellt eine Ergänzung zu dieser Kampagne dar.

1. Einleitung

Ein guter Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ist für alle gut: Arbeitnehmer, Unternehmen und die Gesellschaft. Er hängt von einer guten Präventionskultur ab – was bedeutet, dass Arbeitgeber und Führungskräfte sich dazu verpflichten, gesundheitlichen Risiken vorzubeugen und die Gesundheit der Arbeitnehmer mit ihrer Beteiligung zu fördern. Bei einem aktiven, partizipativen Umgang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden im Idealfall alle Unternehmen wettbewerbsfähiger – beispielsweise durch Reduzierung der krankheitsbedingten Ausfalltage, Steigerung der Produktivität und eine nachhaltigere Gestaltung der Arbeit.

Diese Broschüre ist ein einführender Leitfaden zur Kampagne 2020-2022 für gesunde Arbeitsplätze unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – entlasten Dich!", die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) durchgeführt wird. Ziel der Kampagne ist es, das Bewusstsein für arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) und für die Bedeutung ihrer Prävention zu schärfen. Es geht darum, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und andere Interessenträger dazu anzuhalten, bei der Prävention von MSE zusammenzuarbeiten.

Die Kampagne zeigt, wie sich arbeitsbedingte Risiken für MSE, die nicht vollständig beseitigt werden können, zumindest kontrollieren lassen. Und sie erklärt, wie durch frühzeitiges Eingreifen verhindert werden kann, dass entstehende arbeitsbedingte MSE chronisch werden. Darüber hinaus erklärt sie, wie eine gute Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Arbeitnehmern, die bereits an chronischen MSE leiden, dabei helfen kann, in das Erwerbsleben zurückzukehren und weiterbeschäftigt zu werden. Die Kampagne schärft aber auch das Problembewusstsein für die zahlreichen Risikofaktoren für MSE – physische, organisatorische, psychosoziale, soziodemografische und individuelle Faktoren – und für die Notwendigkeit, präventive Konzepte zu entwickeln, die all diesen Faktoren Rechnung tragen.

Die EU-OSHA hat bereits zwei Kampagnen zu arbeitsbedingten MSE durchgeführt – 2000 und 2007 –, und daher stellt sich die Frage, weshalb sie jetzt noch eine weitere Kampagne zu diesem Thema starten sollte. Arbeitsbedingte MSE betreffen Arbeitnehmer jeden Alters und Arbeitsplätze aller Art, und daher ist diese Kampagne für viele Menschen von großer Bedeutung. Die Vermeidung der Exposition gegenüber Risikofaktoren, die zu arbeitsbedingten MSE beitragen, ist für die Nachhaltigkeit der Arbeit wichtig, insbesondere im Zusammenhang mit einer alternden Belegschaft und dem politischen Ziel, die Erwerbstätigenquoten in älteren Altersgruppen zu erhöhen. Darüber hinaus stellen das Ausmaß des Problems und die Zeit, die notwendig ist, um Veränderungen auf Arbeitsplatzebene zu bewirken, zwingende Gründe dar, dieses zentrale Thema für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wieder aufzugreifen.

Aufgrund neuerer Erkenntnisse über die Auswirkungen einer sitzenden Tätigkeit auf die menschliche Gesundheit ist das Thema Körperhaltung (insbesondere Sitzen und Computerarbeit) und mangelnde Bewegung bei der Arbeit in den Vordergrund gerückt. Viele unterschiedliche Arbeitssituationen sind mit ununterbrochenem Sitzen verbunden, von verschiedenen Formen der Industriearbeit an Fließbändern bis hin zu Tätigkeiten als Kassierer in Supermärkten und Computerarbeit. Diese Kampagne wird daher auch für die Bedeutung der Prävention arbeitsbedingter MSE in Verbindung mit ununterbrochenem Sitzen in starren Körperhaltungen sensibilisieren.

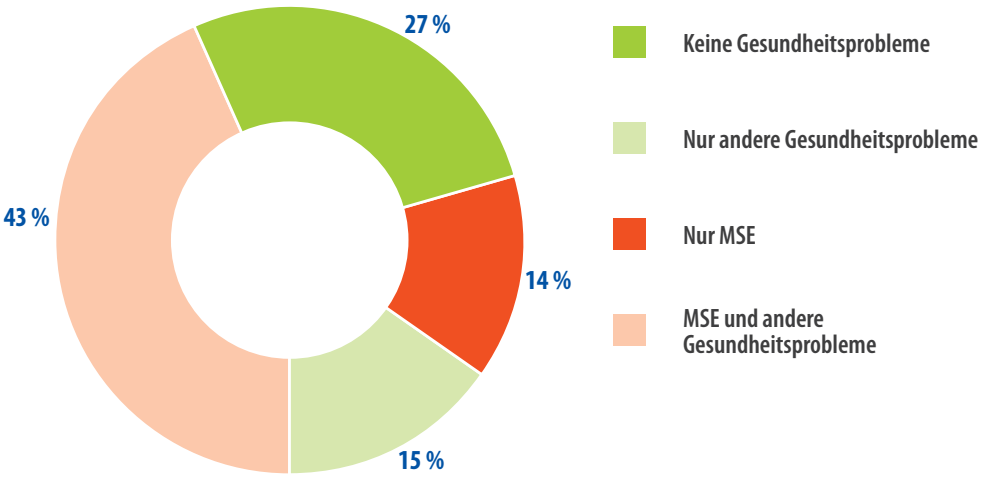
Die Kampagne zeigt, wie mit arbeitsbedingten MSE trotz ihrer Komplexität genauso umgegangen werden kann wie mit anderen Problemen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie wird systematisch die notwendigen Werkzeuge und die erforderliche Unterstützung bereitstellen, die Unternehmen für den Umgang mit arbeitsbedingten MSE benötigen: praktische Tipps und Leitfäden und audiovisuelle Materialien sowie Beispiele für gute praktische Lösungen und Fallstudien. All diese Informationen und noch viel mehr sind auf der Kampagnenwebsite (***https://healthy-workplaces.eu***) zu finden, einschließlich einer neuen Datenbank mit einschlägigen Quellen.

1.1. Wo ist das Problem?

Millionen Arbeitnehmer in ganz Europa leiden unter MSE. Trotz erheblicher Anstrengungen zu ihrer Vermeidung sind arbeitsbedingte MSE nach wie vor das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem in Europa. Die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat aus dem Jahr 2013 ergab, dass von allen Arbeitnehmern, die angaben, in den letzten zwölf Monaten von einem (körperlichen oder psychischen) arbeitsbedingten Gesundheitsproblem betroffen gewesen zu sein, 60 % Beschwerden in Verbindung mit MSE als ihr schwerwiegendstes Gesundheitsproblem nannten[2]. Das zweithäufigste Gesundheitsproblem (das von 16 % angegeben wurde) waren Stress, Depression oder Angstzustände.

Diese Zahlen beruhen auf der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), bei der festgestellt wurde, dass rund drei von fünf Arbeitnehmern in der EU an einer MSE leiden (siehe Abbildung unten)[3]. Die häufigsten, von Arbeitnehmern genannten Arten von MSE sind Rückenschmerzen und Muskelschmerzen in den oberen Gliedmaßen (43 % bzw. 41 %). Über Muskelschmerzen in den unteren Gliedmaßen wird seltener berichtet (29 %, 2015).

Gesundheitsprobleme von Arbeitnehmern in der EU in den letzten zwölf Monaten, EU-28, 2015



Quelle: Panteia, auf der Grundlage der sechsten EWCS, 2015.

Kleinst- und Kleinunternehmen sind von den Folgen arbeitsbedingter MSE besonders betroffen, da dort die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oft schwieriger ist als in größeren Unternehmen. Der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass Kleinstunternehmen Gefährdungsbeurteilungen durchführen, die für eine erfolgreiche Bewältigung von Problemen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entscheidend sind, erheblich geringer[5].

1.2. Was sind arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen?

Bei den meisten arbeitsbedingten MSE handelt es sich um kumulative Schädigungen, die beispielsweise eine Folge lang anhaltender, wiederholter Belastungen von hoher Intensität sind. Aber auch akute Traumata wie unfallbedingte Brüche können zu arbeitsbedingten MSE führen. Diese Erkrankungen treten hauptsächlich im Bereich des Rückens, des Nackens, der Schultern und der oberen, aber auch der unteren Gliedmaßen auf. Einige arbeitsbedingte MSE wie das Karpaltunnelsyndrom der Handwurzel sind spezifisch, weil ihre Anzeichen und Symptome gut definiert sind. Andere sind unspezifisch, weil mit den auftretenden Schmerzen oder Beschwerden keine deutlichen Hinweise auf eine spezifische Erkrankung verbunden sind[7].

Weshalb sind arbeitsbedingte MSE ein Problem?[4]

- Arbeitsbedingte MSE sind nicht nur aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit einzelner Arbeitnehmer, sondern auch wegen ihrer Folgen für Unternehmen und Volkswirtschaften ein Grund zur Besorgnis.
- Arbeitsbedingte MSE gehören zu den Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit und krankheitsbedingte Arbeitsausfälle und sind die häufigste anerkannte Berufskrankheit in Ländern wie Frankreich, Italien, Lettland und Spanien.
- Arbeitnehmer mit MSE bleiben in der Regel häufiger der Arbeit fern.

Die Arten von arbeitsbedingten MSE, an denen Arbeitnehmer leiden, sind u. a. folgende:

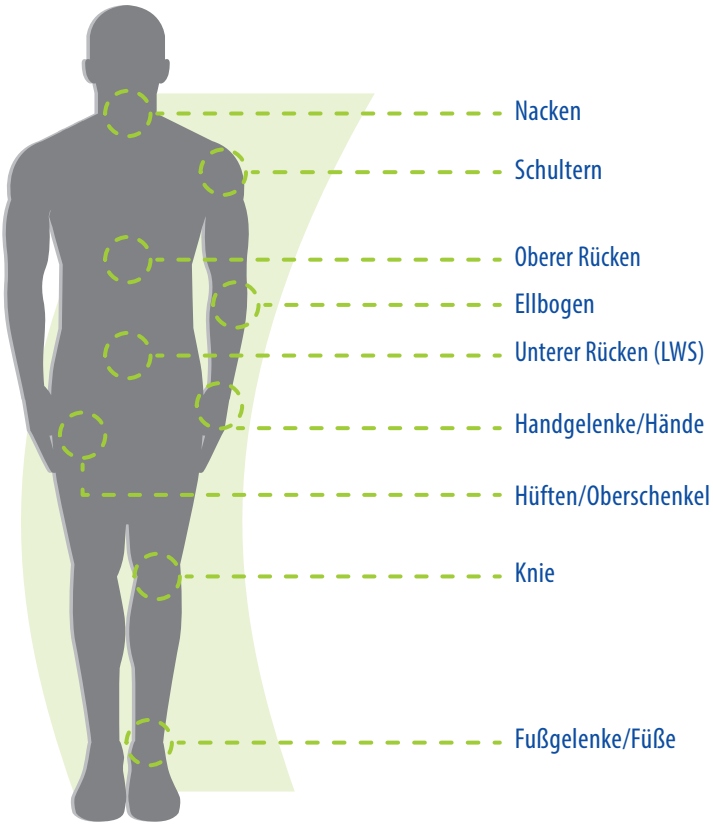
Rücken- und Nackenschmerzen gehören zu den häufigsten Beschwerden.

Gelenkerkrankungen können durch Verschleiß oder Krankheit verursacht werden oder als Folge von Arbeitsunfällen auftreten.

Muskelverletzungen können durch anstrengende oder wiederholende Tätigkeiten verursacht werden.

Knochenerkrankungen sind normalerweise eine Folge eines Arbeitsunfalls, wie im Fall eines gebrochenen Knochens.

Körperzeichnung, die zeigt, welche Teile des Körpers normalerweise von MSE betroffen sind



Quelle: EU-OSHA[8].

©iStockphoto / gilaxia

Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen sind Beeinträchtigungen und Schädigungen von Körperstrukturen wie Muskeln, Gelenken, Sehnen, Bändern, Nerven, Knochen und dem lokalen Blutkreislauf, die hauptsächlich durch Arbeit und die Auswirkungen des unmittelbaren Arbeitsumfelds verursacht oder verschlimmert werden[6].

Arbeitnehmer mit MSE sind eher der Auffassung, dass ihre täglichen Aktivitäten nicht nur durch die MSE selbst, sondern auch durch damit verbundene weitere Gesundheitsprobleme beeinträchtigt werden. Neben den auftretenden Schmerzen leiden Menschen mit MSE beispielsweise auch unter Angstzuständen, Schlafproblemen und allgemeinen Erschöpfungszuständen. Langfristig sind sie möglicherweise nicht in der Lage, ihre derzeitige oder eine vergleichbare Tätigkeit weiter auszuüben.

Arbeitsbedingte MSE können durch verschiedene Gruppen von Faktoren hervorgerufen werden, darunter physische und biomechanische, organisatorische und psychosoziale sowie individuelle Faktoren. Diese können allein oder in Kombination hervorgerufen werden[9]. Psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress können auch die Entwicklung von akuten zu chronischen Schmerzen beeinflussen[10]. Die Exposition gegenüber einer Kombination von Risikofaktoren sollte bei der Beurteilung arbeitsbedingter MSE berücksichtigt werden.

Faktoren, die potenziell zur Entstehung arbeitsbedingter MSE beitragen

Art des Faktors	Beispiele
Physische Faktoren	• Heben, Tragen, Schieben oder Ziehen von Lasten oder Gebrauch von Werkzeugen • Gleichförmig wiederholte oder kraftvolle Bewegungen • Längere körperliche Anstrengung • Ungünstige und statische Haltungen (z. B. mit den Händen über der Schulterhöhe oder längeres Stehen und Sitzen) • Hand-Arm- oder Ganzkörper-Vibrationen • Kälte oder übermäßige Wärme • Hohe Lärmpegel, die zu körperlicher Anspannung führen können • Defizite bei der Arbeitsplatzanordnung und der Arbeitsplatzgestaltung
Organisatorische und psychosoziale Faktoren	• Anspruchsvolle Arbeit, hohe Arbeitsbelastung • Lange Arbeitszeiten • Keine Pausen oder keine Möglichkeiten, die Arbeitshaltungen zu verändern • Keine Kontrolle der Arbeiten und der Arbeitsbelastung • Unklare/widersprüchliche Aufgaben • Sich schnell wiederholende, monotone Arbeit • Fehlende Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte
Individuelle Faktoren	• Krankheitsvorgeschichte • Physische Leistungsfähigkeit • Alter • Fettleibigkeit/Übergewicht • Rauchen

1.3. Weshalb ist die Prävention arbeitsbedingter MSE ein vorrangiges Ziel?

Die Prävention arbeitsbedingter MSE zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Arbeitnehmern wird seit 2002 in jeder Strategie der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Priorität festgelegt. Die Europäische Kommission hat unlängst hervorgehoben, dass MSE noch immer „zu den schwerwiegendsten und am weitesten verbreiteten arbeitsbedingten Erkrankungen" zählen. Ihr Potenzial, Millionen von Arbeitnehmern in der EU daran zu hindern, ihr ganzes Leben lang auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, verursacht „erhebliche Kosten für Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft im Allgemeinen"[11]. Investitionen in die Prävention arbeitsbedingter MSE tragen zur Verbesserung der Gesundheit und der beruflichen Aussichten von Arbeitnehmern und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei und kommen nationalen Gesundheitssystemen zugute.

Trotz aller Gesetze zur Prävention arbeitsbedingter MSE – und der Bemühungen europäischer und nationaler Behörden und Unternehmen – ist die Häufigkeit dieser Erkrankungen in den letzten Jahren nur geringfügig gesunken[13]. Dies wirft folgende Frage auf: „Welche Mängel weisen die derzeitigen Konzepte zur Prävention und Gefährdungsbeurteilung auf?"

Diese Frage wird in einem neuen Bericht der EU-OSHA aufgegriffen, in dem die Auswirkungen von Faktoren, darunter Digitalisierung und neue Technologien, Fehlen einer angemessenen Arbeitsorganisation und/oder Arbeitsgestaltung, Veränderungen bei der Zusammensetzung der Belegschaft und Auswirkungen psychosozialer Risikofaktoren, analysiert werden[14]. Solche neu auftretenden Themen führen zu neuen Risikofaktoren und beeinträchtigen Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter MSE. Im strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 wird auf die Bedeutung von Anstrengungen verwiesen, mit denen neu entstehenden Risiken entgegengewirkt werden soll[15].

Darüber hinaus hat die Prävention arbeitsbedingter MSE nicht nur im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, sondern auch in vielen anderen Politikfeldern vorrangige Bedeutung. Die Zahl der Menschen, die mit chronischen MSE leben, nimmt mit der Alterung der Bevölkerung Europas zu. Eine effiziente Zusammenarbeit zwischen den Interessengruppen unterschiedlicher Politikfelder – Bildung, öffentliche Gesundheit, Industriepolitik und Gleichstellung – zur Förderung der muskuloskelettalen Gesundheit von Arbeitnehmern könnte zur Erreichung der Ziele eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums in Europa beitragen.

Die Folgen von MSE für Unternehmen[12]

Fehlzeiten
In den EU-Mitgliedstaaten machen die durch MSE bedingten Fehlzeiten einen hohen Anteil der Ausfalltage aus. 2015 gab über die Hälfte (53 %) der Arbeitnehmer mit MSE (einschließlich derjenigen mit anderen gesundheitlichen Problemen) an, im Jahr zuvor ausgefallen zu sein, dies ist deutlich mehr als der Anteil der Arbeitnehmer ohne Gesundheitsprobleme (32 %). Arbeitnehmer mit MSE fallen im Schnitt darüber hinaus eher für eine längere Zeit aus.

Präsentismus
Wenn Arbeitnehmer bei der Arbeit aufgrund einer MSE über Schmerzen klagen, dürfte sich dies mit großer Wahrscheinlichkeit auf ihre Leistung und Produktivität auswirken. 2015 kamen Arbeitnehmer mit MSE (einschließlich derjenigen mit anderen gesundheitlichen Problemen) weitaus häufiger krank zur Arbeit als Arbeitnehmer ohne Gesundheitsprobleme – 29 % im Vergleich zu 9 %.

Vorruhestand oder Zwangsverrentung
Bei Arbeitnehmern mit MSE ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie glauben, ihre Tätigkeit im Alter von 60 Jahren nicht mehr werden ausführen können, höher als bei Arbeitnehmern ohne solche Erkrankungen. Im Einzelnen bedeutet dies, dass ein Drittel der Arbeitnehmer mit MSE (einschließlich derjenigen mit anderen gesundheitlichen Problemen) der Meinung ist, dass sie nicht in der Lage sein werden, ihre Tätigkeit bis zum Alter von 60 Jahren weiter auszuüben.

Fallstudie

Das Programm TMS Pros – Frankreich

Das 2014 eingerichtete Programm unterstützt Unternehmen bei der Prävention von MSE und ist auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können für die Fortbildung eines internen Projektleiters im Bereich Prävention von MSE und/oder für die Vergabe einer Studie oder eines Aktionsplans zu MSE eine finanzielle Unterstützung von 70 % beantragen. Für die Anschaffung von Ausrüstung zur Durchführung des Plans ist eine Kofinanzierung in Höhe von 50 % möglich.

Rund 7 000 der insgesamt 8 000 teilnehmenden Unternehmen haben das Programm Ende 2017 übernommen. Insgesamt haben 1 600 die letzte Evaluierungsstufe erreicht und das Programm ausreichend beherrscht, um ihr eigenes Präventionsprogramm für MSE aufzulegen.

Neben der Unterstützung durch ein Netzwerk regionaler Ämter mit Fachwissen im Bereich der Prävention von MSE haben auch folgende Faktoren zum Erfolg der Initiative beigetragen:

- ein klares, stufenweises Konzept;
- die Steuerung des Prozesses über die Website;
- gezielte Unterstützung;
- finanzielle Unterstützung.

Am Wettbewerb Trophées TMS Pros 2018 nahmen insgesamt 110 Unternehmen teil, sieben wurden mit Preisen ausgezeichnet[16].

Bei der vorherigen Ausgabe des Programms (2016)[17] erhielt die Kindertagesstätte Stenger Bachmann einen Preis für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Die Ziele ihres Projekts waren die Verringerung der durch MSE bedingten Fehlzeiten, die Verbesserung des Arbeitsumfelds durch die Neugestaltung der Arbeitsplätze, die Senkung der direkten Kosten infolge von MSE und die Prävention des Auftretens von MSE bei den Beschäftigten.

Nähere Informationen über das Programm TMS Pros sind in französischer Sprache zu finden unter der Adresse ***https://tmspros.fr***

©iStockphoto / zoranm

2. Prävention und Bekämpfung arbeitsbedingter MSE

2.1. Zusammenarbeit zur Prävention arbeitsbedingter MSE

Mit der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze" 2020-2022 soll nicht nur das Bewusstsein für arbeitsbedingte MSE und ihre negativen Auswirkungen auf Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft geschärft, sondern auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Prävention von MSE am Arbeitsplatz gefördert werden.

Durch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Führungskräften und Arbeitnehmern entsteht ein gemeinsames Verständnis für die Problematik, was zu dauerhaften Verbesserungen führt. Dank der Einbindung der Arbeitnehmer kann offener über Gesundheitsprobleme einschließlich MSE gesprochen und dafür Sorge getragen werden, dass wirksame vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden[18].

MSE – kein Tabuthema mehr am Arbeitsplatz

Für so manchen sind MSE ein ganz persönliches Problem, über das man nur ungern spricht. Doch wenn man diesem Thema ausweicht, könnte es schwierig werden, MSE zu bekämpfen, oder diese könnten chronisch werden, was sich letztendlich nachteilig auf das Arbeitsleben der Betroffenen auswirken könnte.

Daher ist es wichtig, die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, MSE am Arbeitsplatz offen und so früh wie möglich anzusprechen. Arbeitnehmer, die es nicht länger als unangenehm empfinden oder die sich eher trauen, über ihre Gesundheit zu sprechen, achten auch besser auf sich selbst und können zu einem frühen Zeitpunkt Unterstützung und Therapie in Anspruch nehmen[19].

Hierbei können die Gesprächseinstiege der EU-OSHA für Gespräche am Arbeitsplatz über MSE verwendet werden, welche Gruppendiskussionen am Arbeitsplatz oder bei Schulungen erleichtern. Das Tool enthält Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte für die Kommunikation über MSE[20].

„Im Rahmen ihrer Verpflichtungen treffen die Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel."

Artikel 6 der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit[21]

2.2. Rechtsvorschriften über arbeitsbedingte MSE

Arbeitsbedingte MSE-Risiken fallen in den Geltungsbereich der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Arbeitnehmer vor arbeitsbedingten Risiken im Allgemeinen schützen soll und die Verantwortung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz begründet. Einige Risiken in Verbindung mit MSE werden in gesonderten Richtlinien behandelt, insbesondere der Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten, der Bildschirmarbeitsplatzrichtlinie und der Vibrationsrichtlinie. Die Richtlinie über die Benutzung von Arbeitsmitteln befasst sich mit den Körperhaltungen von Arbeitnehmern bei der Benutzung von Arbeitsmitteln und stellt klar, dass Arbeitgeber zur Einhaltung der Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheit ergonomische Grundsätze berücksichtigen müssen.

Einige zentrale EU-Richtlinien

Richtlinie 89/391/EWG (die Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit)
vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit – die „Rahmenrichtlinie"

Richtlinie 90/269/EWG – Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten
vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt

Richtlinie 2002/44/EG – die Vibrationsrichtlinie
vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer
vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen)

Richtlinie 90/270/EWG – die Bildschirmarbeitsplatzrichtlinie
vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes
bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

Richtlinie 2009/104/EG – die Richtlinie über die Benutzung von Arbeitsmitteln
vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung
von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit

Richtlinie 2006/42/EG – die Maschinenrichtlinie
vom 17. Mai 2006 über den freien Verkehr von Maschinen und den Schutz von Arbeitnehmern und Verbrauchern, die diese Maschinen gebrauchen.

Es gibt auch Richtlinien und Verordnungen, die sich auf Arbeitsplatzanforderungen, persönliche Schutzausrüstung und Arbeitszeitgestaltung beziehen.

Erfahren Sie mehr unter ***https://osha.europa.eu/de/safety-and-health-legislation***

2.3. Bekämpfung arbeitsbedingter MSE

Wie jedem Problem in Verbindung mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kann auch MSE **vorgebeugt** und dagegen **vorgegangen** werden. Gegen diese Erkrankungen kann mithilfe eines integrierten Managementansatzes – der sich auf die Grundsätze der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stützt – und durch Förderung einer Präventionskultur, an der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer beteiligt sind, vorgegangen werden[22]. Die Rechtsvorschriften auf der Ebene der EU und der Mitgliedstaaten verdeutlichen, dass die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz eine unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Prävention ist.

Für die meisten Unternehmen, insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen, ist es sinnvoll, die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz in mehrere Einzelschritte zu unterteilen. Eine Gefährdungsbeurteilung im Fall von arbeitsbedingten MSE sollte folgende Schritte umfassen:

1. Vorbereitung:

- Entscheidung, wer den Prozess leiten wird und wie und wann die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter angehört und unterrichtet werden sollen;
- Überprüfung, welche Ressourcen im Unternehmen bereits vorhanden sind, etwa Informationen über arbeitsbedingte MSE (Meldungen von Unfällen und Krankheiten, Beschwerden, Abwesenheiten);
- Erstellung eines Plans und Zuweisung von Ressourcen.

2. Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz:

- Ermittlung von Risikofaktoren für MSE am Arbeitsplatz (physische, organisatorische, psychosoziale und individuelle Faktoren) (siehe Tabelle Seite 8).
- Erstellung eines Aktionsplans, in dem die einzelnen Maßnahmen entsprechend ihrer Priorität aufgelistet sind, um arbeitsbedingten MSE vorzubeugen oder sie auf ein Mindestmaß zu begrenzen, zusammen mit Angaben, von wem, wie und wann jede einzelne Maßnahme ergriffen werden sollte. Die Maßnahmen sollten auf den allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung (siehe unten) beruhen.

3. Umsetzung und Überwachung der vereinbarten vorbeugenden und Schutzmaßnahmen.

4. Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung.

Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von MSE über gestalterische Lösungen wie etwa Veränderungen in der Arbeitsplatzgestaltung oder der Gestaltung von Arbeitsmitteln und Abläufen sollten absoluten Vorrang haben. Sollte eine MSE nicht vollständig beseitigt werden können, ist in den Rechtsvorschriften eine Hierarchie von Präventionsmaßnahmen zu finden, zu deren Einhaltung Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind[23].

Mit der Kampagne soll das Bewusstsein für Maßnahmen und Initiativen geschärft werden, bei denen partizipative Ansätze verfolgt (d. h. Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Prävention und Bekämpfung arbeitsbedingter MSE) und eine gute muskuloskelettale Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden (z. B. durch Aktivitäten zur Gesundheitsförderung auf Arbeitsplatzebene).

Allgemeine Grundsätze der Prävention und Beispiele für Maßnahmen[24] zur Vermeidung arbeitsbedingter MSE

- Vermeidung von Gefährdungen:
  - Automatisierung von Hebe- und Transportvorgängen;
  - Beseitigung von Risiken über gestalterische Lösungen („ergonomische Gestaltung"), Arbeitsplatzgestaltung und die Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsabläufen;
  - Planung der Arbeit zur Vermeidung von gleichförmig wiederholten Arbeitsaufgaben, von längerem Arbeiten in Körperzwangshaltungen oder von ununterbrochenem Sitzen in starren Körperhaltungen.
- Bekämpfung von Gefährdungen an der Quelle:
  - Verringerung der Höhe, auf die Lasten gehoben werden müssen;
  - Thematisierung von organisatorischen Fragen (z. B. Arbeiten in Zweiergruppen, sich verändernde Arbeitsmuster).
- Anpassung der Arbeit an den Menschen:
  - Gestaltung des Arbeitsplatzes, damit Arbeitnehmer genügend Platz haben, um die richtigen Körperhaltungen einzunehmen;
  - Entscheidung zugunsten verstellbarer Stühle und Schreibtische (z. B. Stehpulte, damit Arbeitnehmer abwechselnd sitzen und stehen können);
  - für Abwechslung in der Art und Weise sorgen, wie Arbeitsaufgaben ausgeführt werden;
  - Ermöglichung von Pausen.
- Anpassung an den technologischen Fortschritt:
  - Schritthalten mit neuen Hilfsmitteln und stärker ergonomisch ausgerichteten Geräten, Werkzeugen und Ausrüstung;
  - Arbeitnehmer auf dem neuesten Stand der Technologie halten, um ihre Kompetenz zu sichern und ihr Vertrauen zu wahren.
- Ersatz gefährlicher Abläufe durch sichere oder weniger gefährliche:
  - Ersatz der manuellen Handhabung (schwerer) Lasten durch mechanische Handhabung.
- Entwicklung einer einheitlichen Präventionspolitik. Darunter fallen: Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und das Arbeitsumfeld.
- Maßnahmen für die Gesamtbelegschaft als Erstes umzusetzen:
  - Bevorzugung von griffigen Handgriffen gegenüber rutschfesten Handschuhen, geringeren Ladungen pro Hub gegenüber Rückengurten (Lendenwirbelstützen) oder Handgelenksschienen und weniger Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmer in die Hocke gehen oder knien müssen, gegenüber Knieschonern.
- Angebot guter Schulungen und Anweisungen für Arbeitnehmer:
  - Angebot praktischer Schulungen über die sachgerechte Verwendung von Arbeitsmitteln (Hebevorrichtungen, Stühle, Möbel), über eine ergonomische Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung und sichere Arbeitshaltungen (Sitzen, Stehen).

Da arbeitsbedingte MSE durch viele Faktoren hervorgerufen werden können („multifaktorielles Geschehen"), ist ein kombinierter Ansatz die beste Möglichkeit, um dagegen vorzugehen. Wenn beispielsweise ein Unternehmen MSE aufgrund von sitzenden Tätigkeiten verringern möchte, sollte dies Maßnahmen umfassen, die sich auf (1) den Arbeitsplatz (z. B. ergonomische Möbel), (2) die Arbeitsorganisation (z. B. unterschiedliche Aufgaben, die mit wechselnden Körperhaltungen sowohl im Sitzen als auch im Stehen einhergehen), (3) psychosoziale Faktoren (z. B. Förderung der Selbstständigkeit bei der Arbeit) und (4) Arbeitnehmer (z. B. Angebot von Schulungen zu guten Arbeitshaltungen) beziehen. Derartige Maßnahmen werden sich stärker auf die muskuloskelettale Gesundheit von Arbeitnehmern auswirken als solche, mit denen lediglich einem einzigen Risikofaktor entgegengewirkt werden soll.

©iStockphoto / Jacob Ammentorp Lund

Sitzende Tätigkeiten – praktische Lösungen

Viele Tätigkeiten zeichnen sich heutzutage durch Bewegungsmangel und langes ununterbrochenes Sitzen aus[25], was das Risiko von MSE und anderen Gesundheitsproblemen wie Diabetes und Fettleibigkeit erhöht[26].

Zur Verhinderung von Belastungen in Verbindung mit einer sitzenden Tätigkeit sind eine richtige Arbeitsplatzgestaltung, die Förderung von Bewegung und häufige Wechsel der Körperhaltung erforderlich. Es ist wichtig, das Bewusstsein für folgende Aspekte zu fördern:

- die Vorteile, zwischen sitzenden und stehenden Körperhaltungen zu wechseln;
- die Notwendigkeit, Pausen einzulegen;
- die Bedeutung, körperliche Bewegung in der einen oder anderen Form und Beweglichkeits- und Kräftigungsübungen in den Arbeitsalltag einzubauen;
- die positiven Auswirkungen einer Arbeitsorganisation, bei der diese Punkte bedacht werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich außerdem vergegenwärtigen, dass es sehr wichtig ist, körperlich aktiv zu bleiben, auch wenn muskuloskelettale Schmerzen auftreten.

Fallstudie

Praxisorientierte Rehabilitation im Friseurhandwerk

In Finnland haben praxisorientierte medizinische Rehabilitationskurse Friseuren mit chronischen Nacken- und Schulterschmerzen oder Rückenschmerzen Berichten zufolge gut geholfen. Die Kurse wurden im Rahmen eines kombinierten Konzepts angeboten, das auch ärztliche Betreuung und Physiotherapie umfasste. Dabei standen folgende Veränderungen im Vordergrund:

- Arbeitstechniken;
- subjektives Wohlbefinden;
- körperliche und muskuläre Leistungsfähigkeit;
- subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit;
- Gestaltung der Arbeitsplätze/Werkzeuge.
- Die Friseure, die daran teilnahmen, berichteten von einer geringeren körperlichen und psychischen Belastung, weniger Nacken- und Schulterschmerzen und Rückenschmerzen und weniger Arztbesuchen aufgrund einer MSE nach der Rehabilitation. Sie gaben an, dass die Anwendung neuer Arbeitstechniken, die häufige Nutzung eines Stuhls, Bewegungspausen und mehr Möglichkeiten, sich während des Arbeitstages zu entspannen, eine große Hilfe für sie waren.

- *Quelle: ergoHair.*[28]

Für die Durchführung wirksamer Gefährdungsbeurteilungen und einer wirksamen Risikoprävention ist es erforderlich, dass Arbeitgeber sich selbst und ihre Arbeitnehmer stets auf dem neuesten Wissens- und Kenntnisstand halten. Im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze" 2020-2022 hat die EU-OSHA eine neue Datenbank mit praktischen Materialien einschließlich nützlicher Tools, Ressourcen und Beispielen für gute praktische Lösungen aufgebaut. Durch die Verbreitung von Informationen über Tools und Ressourcen möchte die EU-OSHA die Beurteilung von Risiken im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützen. Besuchen Sie den Bereich *Tools & Ressourcen* auf der Kampagnen-Website (***https://healthy-workplaces.eu/de/tools-and-publications***). Dort finden Sie alle Ressourcen, die zur Verfügung stehen.

Weitere Ressourcen – etwa OiRA (Interaktives Online-Tool zur Gefährdungsbeurteilung)[27] – bieten Unterstützung für Kleinst- und Kleinunternehmen sowie Arbeitnehmervertreter.

2.4. Frühzeitiges Eingreifen und betriebliches Eingliederungsmanagement

Die hohe Prävalenz arbeitsbedingter MSE macht deutlich, wie wichtig es ist, Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass diese Erkrankungen auftreten oder ausbrechen. Wenn jedoch jemand an einer MSE erkrankt, dann kann mit einfachen Mitteln – etwa der Bereitstellung professioneller Hilfe und der Anpassung des Arbeitsumfelds, sobald die Symptome auftreten – die Gefahr, dass der betreffende Arbeitnehmer langfristig ausfällt, erheblich verringert werden[29]. Frühzeitiges Eingreifen kann Fehlzeiten verhindern und verringern und zu echten Einsparungen für die nationalen Gesundheits- und Sozialsysteme führen.

Die erfolgreiche Bewältigung eines muskuloskelettalen Problems erfordert ein abgestimmtes Vorgehen: Der Arbeitnehmer, der Gesundheitsdienstleister und der Arbeitgeber sollten alle dazu beitragen, dass der Betroffene wieder ins Erwerbsleben eingegliedert wird oder dort verbleiben kann[30].

Damit erfolgreich frühzeitig am Arbeitsplatz eingegriffen werden kann, müssen Arbeitnehmer dazu angehalten werden, mit ihrem Arbeitgeber über MSE zu sprechen. Eine gute Kommunikation ist entscheidend, damit die Bedürfnisse des Einzelnen erkannt, geeignete Lösungen gefunden werden und verhindert werden kann, dass akute arbeitsbedingte MSE chronisch werden[32]. Im Anschluss daran können Maßnahmen getroffen werden, um die Ursache abzustellen und die Arbeitsaufgaben gegebenenfalls anzupassen. Bei nicht arbeitsbedingten Beschwerden wie zum Beispiel Arthritis können einfache Maßnahmen häufig dazu beitragen, dass der Betroffene weiter arbeiten kann, und sicherstellen, dass die Beschwerden durch die Arbeit nicht noch verschlimmert werden.[33]

Falls das muskuloskelettale Problem lange andauert oder wiederkehrt, ist eine Rehabilitation[34] erforderlich, und wenn der Betroffene krankgeschrieben werden muss, empfiehlt es sich, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements[35] mit Sorgfalt vorzugehen[36]. Sowohl Forschungsergebnisse als auch praktische Erfahrungen zeigen, dass Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dazu beitragen können, dass die Wiedereingliederung erfolgreich verläuft[37].

Im Rahmen dieser Kampagne werden Erkenntnisse, Zahlen und Fakten sowie Beispiele vorgelegt, die zeigen, dass frühzeitiges Eingreifen und eine wirksame Rehabilitation nach einem muskuloskelettalen Problem nicht nur möglich, sondern auch erfolgreich sind. Es werden außerdem Ressourcen für die Förderung einer guten Kommunikation über muskuloskelettale Probleme zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern zur Verfügung gestellt[38]. Darüber hinaus wird ein systematisches und mehrdimensionales Konzept für frühzeitiges Eingreifen und betriebliches Eingliederungsmanagement gefördert, bei dem sich Gesundheits- und Sozialdienste, Arbeitsverwaltungen, betriebliche Krankenversicherungen und andere einschlägige Dienste abstimmen, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu unterstützen.

Arbeitnehmerinnen in einem kleinen Kindergarten in Dänemark klagten über Beschwerden in Verbindung mit den unterschiedlichsten arbeitsbedingten MSE. Um den Ausfall älterer, erfahrener Mitarbeiterinnen zu verhindern, führte der Kindergarten eine Maßnahme durch, die individuelle Beratung durch einen Ergotherapeuten, einen frühzeitigen Zugang zu Physiotherapie zu reduzierten Kosten und ergonomische Verbesserungen bei der Arbeit umfasste. Diese Maßnahme brachte in vielerlei Hinsicht Vorteile mit sich, wie zum Beispiel nachhaltigere Arbeitsbedingungen, eine Verringerung der MSE und den Erhalt von Erfahrung am Arbeitsplatz. Zu den Erfolgsfaktoren gehörten auch die Unterstützung durch die Gewerkschaften und externe Experten sowie die Vielfalt der ergriffenen Maßnahmen. Eine Veränderung der Verhaltensmuster der Mitarbeiterinnen wurde als Herausforderung wahrgenommen. Obwohl diese Maßnahmen speziell für einen Kindergarten entwickelt wurden, ist das Konzept auch auf andere Unternehmen übertragbar[31].

Fallstudie

Frühzeitiges Eingreifen in der Behandlung – Krankenhaus Clínico San Carlos in Madrid

Die „Fit for Work"-Koalition in Spanien ist ein Beispiel dafür, was mit frühzeitig ansetzenden Programmen alles erreicht werden kann[39]:

Seit 2012 unterstützt die Koalition den zunehmenden Ausbau von Early Intervention Clinics auf MSE, die die Hauptursache für befristete Arbeitsunfähigkeit sind. In Spanien führt die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge von MSE zu fast 21 Millionen Ausfalltagen pro Jahr, dies entspricht einem wirtschaftlichen Schaden in Höhe von 1,7 Mrd. EUR.

Frühes Eingreifen bei der Behandlung dieser Krankheit beruht auf der Vorstellung, dass es ein Zeitfenster mit einer „günstigen Gelegenheit" gibt, in dem arbeitsunfähige Patienten mit MSE sich schneller erholen können. Diese Annahme wurde anhand einer randomisierten, kontrollierten Intervention bei mehr als 10 000 vorübergehend arbeitsunfähigen Personen mit MSE getestet; dabei erhielt eine Kontrollgruppe die Standardversorgung und eine Interventionsgruppe ein spezielles Versorgungsprogramm, das professionelles klinisches Management, Patientenaufklärung und Unterstützung bei der Rückkehr ins Erwerbsleben umfasste; die übrigen Fälle erhielten die Standardversorgung.

Die Intervention führte zu einer Verringerung der Krankenstandstage um durchschnittlich 40 %, während der Einsatz medizinischer Ressourcen um 45 % zurückging und die Quote der andauernden Erwerbsunfähigkeit um die Hälfte gesenkt werden konnte.

©iStockphoto / andresr

2.5. Einige Gruppen von Arbeitnehmern sind besonders gefährdet

Alle Arbeitnehmer müssen in gleicher Weise vor den Risiken, die arbeitsbedingte MSE hervorrufen, geschützt werden. Auf EU-Ebene wurden Rechtsvorschriften erlassen, um die Gleichheit aller durchzusetzen und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für alle zu verbessern.

Zu den Gruppen, die besonderen Risiken ausgesetzt sind, dürften Frauen[41], Wanderarbeitnehmer[42], ältere Arbeitnehmer[43], junge Arbeitnehmer[44] und Personen gehören, die von Diskriminierung am Arbeitsplatz bedroht sind, wie LGBTI (lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Arbeitnehmer)[45], Arbeitnehmer mit Behinderung oder mit Migrations- bzw. ethnischem Minderheitenhintergrund oder aber Arbeitnehmer, die wegen ihrer Hautfarbe oder Religion diskriminiert werden.

Einige dieser Arbeitnehmergruppen dürften mit größerer Wahrscheinlichkeit an MSE erkranken, und zwar aus folgenden Gründen:

- Unerfahrenheit oder mangelnde Ausbildung;
- wiederholte oder kumulative Exposition gegenüber Risikofaktoren in Verbindung mit einer höheren Prävalenz von MSE[46], wie zum Beispiel gleichförmig wiederholte Hand- oder Armbewegungen, Vibrationen, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten, Exposition gegenüber hohen Temperaturen, Belästigung oder Mobbing oder Beschimpfungen am Arbeitsplatz und Stress[47];
- die Wirtschaftszweige, in denen sie tätig sind, etwa Baugewerbe, Landwirtschaft, Gesundheit und Sozialwesen und Gastgewerbe;
- die Art der Berufstätigkeit, die sie mit größerer Wahrscheinlichkeit ausüben, etwa typische Beispiele für Arbeiter- oder geringer qualifizierte Berufe (in denen MSE weiter verbreitet sind), wie Bediener von Anlagen und Maschinen und Montagearbeiter, sowie Arbeitnehmer in einfachen Berufen (z. B. Reinigungskräfte, Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft und Fischerei, Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen).

Bei der Beurteilung von Risiken in Verbindung mit MSE und der Festlegung von vorbeugenden Maßnahmen ist den besonderen Bedürfnissen und Lebensumständen dieser Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Es liegen Handlungshilfen für Unternehmen über die Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der personellen Vielfalt vor, die bei der Kampagne beworben werden[48].

Aus den Daten auf EU- und einzelstaatlicher Ebene geht hervor, dass Frauen, Ältere sowie geringer qualifizierte Arbeitnehmer mit größerer Wahrscheinlichkeit an einer MSE erkranken[40].

Fallstudie

Initiative der schwedischen Gewerbeaufsichtsbehörde – Kontrollen der Geschlechtergleichstellung

2012 führte das schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt im Verlauf mehrerer Wochen im Zusammenhang mit dem Weltfrauentag am 8. März eine Reihe von „**Kontrollen der Geschlechtergleichstellung**“ durch, bei denen die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz im Mittelpunkt stand. Seitdem hat es die Geschlechterperspektive routinemäßig bei allen seinen Kontrollen mit einbezogen. Die Aufsichtsbeamten sprechen mit Arbeitgebern darüber, wie sie die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsumfeld erreichen können. Wenn beispielsweise ein Arbeitgeber gebeten wird, sich Gedanken darüber zu machen, weshalb mehr Frauen als Männer krankheitsbedingt der Arbeit fernbleiben, kann dies einen Anreiz für ihn darstellen, das Problem der Ungleichheit in seinem Aktionsplan zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu berücksichtigen.

Das Zentralamt hat einen Film gedreht, in dem es um das Arbeitsumfeld von Männern und Frauen in einem Fischverarbeitungsbetrieb geht. Der Film zeigt, wie vielfältig die Aufgaben von Männern sind, etwa das Heben schwerer Lasten und das Fahren von Gabelstaplern, wobei sie sich in der Fabrik hin- und herbewegen. Er macht deutlich, wie die Frauen ununterbrochen am Fließband arbeiten, wo sie sich schnell wiederholende, äußerst monotone Arbeiten mit nur wenig Abwechslung ausführen. Wäre die Arbeit gleichberechtigt organisiert, wären die Beschäftigten gesünder, und das Unternehmen wäre rentabler.

Hier geht’s zum Film:
https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/#4

©iStockphoto / Baloncici

2.6. Förderung einer guten muskuloskelettalen Gesundheit schon in jungen Jahren

Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Schulkinder bereits in jungen Jahren über muskuloskelettale Schmerzen klagen. Dies bringt das Problem mit sich, dass junge Arbeitnehmer bereits beim Eintritt in die Arbeitswelt Probleme mit MSE haben, die durch die Arbeit möglicherweise noch verschlimmert werden[49]. Junge Menschen haben noch ihren gesamten beruflichen Werdegang vor sich. Deshalb ist es wichtig, ihnen das Problem so frühzeitig wie möglich vor Augen zu führen. Aus diesem Grund müssen Prävention und Förderung einer guten muskuloskelettalen Gesundheit bereits in der Schule beginnen.

Eine möglichst frühzeitige Sensibilisierung für diese Thematik ist in jedermanns Interesse. Neue Unterrichtsmethoden und Programme der Gesundheitsbehörden zur Förderung der körperlichen Betätigung in- und außerhalb der Schulen sollen eine gute Gesundheit des Stütz- und Bewegungsapparats künftiger Generationen von Arbeitnehmern fördern. Diese Kampagne bietet die Gelegenheit, diese Initiativen zu unterstützen und zur Verringerung von MSE-Risiken für Schulkinder und Jugendliche in der beruflichen Bildung beizutragen. Die EU-OSHA ist bestrebt, eng mit dem öffentlichen Gesundheits- und Bildungswesen zum Zweck der Sensibilisierung und der Verbreitung praktischer Ideen zusammenzuarbeiten.

Sitzen in der Schule

Böse Zungen behaupten, die Schule diene nicht so sehr dazu, Wissen zu vermitteln, sondern vielmehr dazu, die Kinder darauf vorzubereiten, ihr Leben lang eine sitzende Tätigkeit auszuüben. Derzeit leiden rund 33 % der Kinder und Jugendlichen an Haltungsschäden. Nachdem festgestellt wurde, dass zwischen ungeeigneten Stühlen, ständigem Sitzen und Haltungsschäden ein Zusammenhang besteht, haben Experten empfohlen, dass Schulen ihr Mobiliar an die Körpergröße eines jeden Kindes anpassen sollten. Viele Schulen haben außerdem versucht, die Schüler davon abzubringen, krumm, schief oder verkrampft zu sitzen, und sie dazu zu bringen, gerade zu sitzen, eine gute Sitzhaltung einzunehmen und sich öfter zu bewegen.

Die Initiative „Das bewegte Klassenzimmer" der deutschen Bundesarbeitsgemeinschaft für Haltungs- und Bewegungsförderung an Grundschulen zeigt, wie Lernen und Bewegung miteinander kombiniert werden können. Dabei wird wie folgt vorgegangen:

- Sitzen in Bewegung: Förderung des dynamischen Sitzens, Angebot unterschiedlicher Sitzgelegenheiten und Verbesserung der ergonomischen Gestaltung durch das Anbringen von Halterungen für eine stufenlose Höhenverstellbarkeit der Tische sowie Anschaffung von Keilkissen.
- Lernen in Bewegung: Die Aufgaben sind so ausgelegt, dass Bewegungselemente (z. B. Laufdiktat, Körperrechnen, Zahlenlauf usw.) darin eingebaut werden können.
- Bewegungspausen: Diese werden in den Stundenplan integriert. Es werden abwechselnd Aktivitäten, die mit Bewegung verbunden sind, und Entspannungspausen angeboten, und der Schulhof wird in Spiel- und Ruhezonen unterteilt.

Nähere Informationen sind in deutscher Sprache zu finden unter: ***https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A66.html*** (S. 26-28)

©iStockphoto / LightFieldStudios

3. Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2020-2022

3.1. Zu dieser Kampagne

Die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2020-2022 soll das Bewusstsein dafür schärfen, dass arbeitsbedingte MSE alle Wirtschaftszweige und Tätigkeiten betreffen, und aufzeigen, dass diesen **vorgebeugt** und dagegen **vorgegangen** werden kann. Wir wollen dies anhand der folgenden strategischen Ziele erreichen.

1. Sensibilisierung für die Prävention arbeitsbedingter MSE durch Bereitstellung von Daten, Fakten und Zahlen zu den Auswirkungen von MSE;
2. Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung und einer aktiven Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von MSE durch die Bereitstellung von Tools, Handlungshilfen und audiovisuellen Materialien;
3. Aufzeigen der Relevanz von MSE für alle – unabhängig von der Art des Arbeitsplatzes und der Branche – und der Möglichkeiten, diese erfolgreich zu reduzieren, auch durch die Bereitstellung von Beispielen für gute praktische Lösungen;
4. Verbesserung des Wissens über neue und verstärkt auftretende Gefährdungen im Bereich arbeitsbedingter MSE;
5. Hervorhebung der Bedeutung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit chronischen MSE in den Arbeitsprozess sowie ihrer Weiterbeschäftigung und Aufzeigen von Wegen, wie dies erreicht werden kann;
6. Förderung einer besseren Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren durch Austauschen von Informationen und guten praktischen Lösungen;

Zur praktischen Unterstützung für Arbeitgeber stellt die EU-OSHA eine Datenbank mit Ressourcen und Fallstudien zum Thema MSE bereit. Um die Weichen für die Zukunft zu stellen, wird unsere Zusammenarbeit mit ENETOSH, dem Europäischen Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz, und dem Bildungssektor als Informationsquelle für ein Kampagnenpaket für Schulen mit vielen nützlichen Ressourcen dienen.

Wir werden eng mit unserem Netzwerk und unseren Partnern zusammenarbeiten, um den Austausch von Erfahrungen und guten praktischen Lösungen zum Thema MSE zu fördern und um sicherzustellen, dass die Botschaften der Kampagne Arbeitnehmer und Arbeitgeber insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen erreichen. Außerdem wird die EU-OSHA gezielte Aktivitäten und Veranstaltungen während der gesamten Kampagne organisieren, etwa den Wettbewerb für gute praktische Lösungen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“.

Den Abschluss der Kampagne bildet die Gipfelveranstaltung „Gesunde Arbeitsplätze“ – eine Gelegenheit für alle, die an der Kampagne mitgewirkt haben, die Erfolge der Kampagne zu würdigen. Dies ist auch eine gute Gelegenheit, um die gewonnenen Erkenntnisse zu bewerten.

Wichtige Termine

Kampagnenstart
Oktober 2020

Europäische Wochen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
Oktober 2020, 2021 und 2022

Veranstaltung zum Austausch über gute praktische Lösungen im Rahmen des Europäischen Wettbewerbs
Oktober 2021

Ergebnisse des Europäischen Wettbewerbs für gute praktische Lösungen
April 2022

Gipfelveranstaltung „Gesunde Arbeitsplätze“
November 2022

3.2. Wer kann an der Kampagne teilnehmen?

Wir laden alle Organisationen und Personen ein, bei unserer Kampagne mitzumachen, doch wollen wir insbesondere mit folgenden Multiplikatoren und Gruppen arbeiten, die die Kampagnenbotschaften verbreiten sollen:

- Focal Points der EU-OSHA und ihre Netzwerke;
- Sozialpartnern (auf europäischer und nationaler Ebene);
- Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog;
- politischen Entscheidungsträgern (auf europäischer und nationaler Ebene);
- großen Unternehmen, Branchenverbänden und Vereinigungen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU);
- europäischen Organen und ihren Netzwerken (Enterprise Network Europe);
- europäischen Nichtregierungsorganisationen;
- dem Bildungsbereich und Bildungseinrichtungen (Primar-, Sekundar-, Tertiär- und Berufsbildungsbereich);
- Jugendorganisationen;
- Arbeitsschutzexperten und ihren Verbänden;
- der Forschungsgemeinschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- Arbeitsaufsichtsbehörden und ihren Verbänden;
- Medien.

3.3. So können Sie sich beteiligen

Unterstützen Sie diese Kampagne durch:

- Organisation von Veranstaltungen und Aktivitäten, beispielsweise Workshops und Seminare, Schulungen, Wettbewerbe;
- Verbreitung und Bekanntmachung des Kampagnenmaterials;
- Einsatz und Werbung für praktische Tools und andere Ressourcen zur Prävention und Reduzierung arbeitsbedingter MSE;
- Austausch guter praktischer Lösungen für die Prävention arbeitsbedingter MSE;
- Teilnahme am Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen;
- Teilnahme an den Europäischen Wochen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Mitwirkung als offizieller Kampagnenpartner (offen für gesamteuropäische oder internationale Organisationen) oder nationaler Kampagnenpartner (offen für Organisationen, die auf nationaler Ebene tätig sind);
- Mitwirkung als Medienpartner der EU-OSHA (offen für Vertreter nationaler oder europäischer Medien);
- Bleiben Sie in Kontakt und halten Sie sich auf dem Laufenden über unsere Aktivitäten und Veranstaltungen über die Kampagnenwebsite (***https://healthy-workplaces.eu***) und unsere Präsenz in sozialen Medien – folgen Sie uns auf ***Facebook***, ***Twitter*** und ***LinkedIn***.

Und warum machen Sie nicht als offizieller Kampagnenpartner bei uns mit?

Als Dankeschön für die Verbreitung der Botschaften der Kampagne und die praktische Unterstützung der Kampagne wird das Profil unserer Partner auf der Kampagnenwebsite geschärft, und sie erhalten die Chance, an Veranstaltungen zum Austausch guter praktischer Lösungen und anderen Vernetzungsmöglichkeiten teilzunehmen.

Nähere Informationen finden Sie auf der Kampagnenwebsite (***https://healthy-workplaces.eu/de/get-involved/become-campaign-partner***).

3.4. Der Europäische Wettbewerb für gute praktische Lösungen

Der Europäische Wettbewerb für gute praktische Lösungen zeichnet nachhaltige und innovative Konzepte für den Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aus. Auf diese Weise zeigt er, dass es für Unternehmen von Vorteil ist, gute praktische Lösungen in diesem Bereich anzuwenden.

Alle Unternehmen in den EU-Mitgliedstaaten, in Kandidatenländern, potenziellen Kandidatenländern und Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelszone (EFTA) können Beiträge einreichen.

Die Beiträge sollten Folgendes belegen:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten zusammen an der Reduzierung von MSE-Risiken am Arbeitsplatz und an der Förderung einer starken Präventionskultur;
- die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen;
- messbare Verbesserungen im Hinblick auf die Prävention/Verringerung von MSE-Risiken und im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Allgemeinen;
- die Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Laufe der Zeit;
- Maßnahmen, die sich auf andere Unternehmen in anderen Wirtschaftszweigen oder Ländern übertragen lassen.

Das Netzwerk der Focal Points der EU-OSHA sammelt die Beiträge und nominiert die nationalen Gewinner für die Teilnahme am europaweiten Wettbewerb. Der Startschuss für den Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen fällt mit dem offiziellen Kampagnenstart im Oktober 2020. Die Gewinner des Wettbewerbs werden im April 2022 bekannt gegeben, und im letzten Jahr der Kampagne findet außerdem eine Preisverleihung statt, bei der die Leistungen aller Teilnehmer gewürdigt werden.

3.5. Unser Partnernetzwerk

Unsere Partnerschaften mit den wichtigsten Interessenträgern tragen maßgeblich zum Erfolg unserer Kampagnen bei. Wir setzen auf die Unterstützung durch eine Reihe von Partnerschaftsnetzwerken:

- **Nationale Focal Points:** Das Netzwerk der Focal Points der EU-OSHA koordiniert alle Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze auf nationaler Ebene. Nähere Informationen über die Focal Points finden Sie auf der Kampagnenwebsite (***https://healthy-workplaces.eu/de/campaign-partners/national-focal-points***).
- **Europäische Sozialpartner:** Die Sozialpartner vertreten die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf europäischer Ebene.
- **Offizielle Kampagnenpartner:** 100 europaweit und international tätige Unternehmen und Organisationen unterstützen die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze" als Kampagnenpartner. Auf der Kampagnenwebsite finden Sie weiterführende Informationen zu der Frage, wie Sie offizieller Kampagnenpartner werden (***https://healthy-workplaces.eu/de/get-involved/become-campaign-partner***).
- **Medienpartner:** Die EU-OSHA wird von einem exklusiven Pool von Journalisten und Redakteuren in ganz Europa, die sich für die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit engagieren, unterstützt. Die Kampagne wird durch führende europäische Veröffentlichungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit gefördert. Im Gegenzug wird durch das Angebot der Medienpartnerschaft der Bekanntheitsgrad von Publikationen gesteigert, und Partner erhalten die Möglichkeit, Kontakte zu den Netzwerken und Interessenträgern der EU-OSHA in ganz Europa zu knüpfen.
- **Enterprise Europe Network:** Das EEN unterstützt KMU überall in Europa dabei, Chancen für ihr Unternehmen zu nutzen und neue Märkte zu erschließen. Als Ergebnis seiner seit Langem bestehenden Kooperation mit der EU-OSHA verfügt das EEN über ein Netzwerk nationaler Arbeitsschutzbotschafter in über 20 europäischen Ländern, die eine aktive Rolle bei der Unterstützung der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze" spielen.
- **EU-Organe und ihre Netzwerke:** insbesondere die amtierenden EU-Ratsvorsitze.
- **Andere EU-Einrichtungen, die Interesse am Thema der Kampagne haben.**

© EU-OSHA

3.6. Weitere Informationen

Besuchen Sie die Kampagnenwebsite; dort finden Sie umfangreiches Kampagnenmaterial, das Ihnen bei der Förderung und Unterstützung der Kampagne helfen soll. Hierzu zählen:

- der Leitfaden zur Kampagne und ein Flyer für den Wettbewerb für gute praktische Lösungen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“;
- PowerPoint-Präsentationen, Plakate und sonstiges Material;
- das Kampagnen-Toolkit – Tipps für die Durchführung Ihrer eigenen Kampagne und Handlungshilfen sowie weitere Informationen zu Ihrer Unterstützung;
- die neuesten Napo-Filme über MSE und Napo-Weiterbildungsressourcen;
- ein Leitfaden für Gefahren- und Body-Mapping;
- eine Datenbank mit Instrumenten und Tools, audiovisuellen Materialien, Fallstudien und anderen Materialien zu guten praktischen Lösungen auf europäischer und nationaler Ebene;
- ein aktualisierter Bereich in OSHwiki zu MSE mit besonderem Schwerpunkt auf Tools und Instrumenten;
- eine Reihe von Infoblättern und Infografiken zu Themen rund um MSE;
- eine Ressource für die Durchführung von Gruppendiskussionen oder „Gesprächen“ über MSE am Arbeitsplatz;
- online veröffentlichte Zusammenfassungen von Seminaren.

Die meisten Informationen zur Kampagne sind in 25 Sprachen zu finden unter ***https://healthy-workplaces.eu***

Literatur und Anmerkungen

1 Die Ergebnisse dieses Projekts sind abrufbar unter: https://osha.europa.eu/de/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders

2 Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul „Arbeitsunfälle und andere arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme“ (2013). Hinweis: Diese Daten beziehen sich auf arbeitsbedingte MSE.

3 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 46. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view Hinweis: Diese Daten stammen aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) und beziehen sich auf MSE im Allgemeinen und nicht auf arbeitsbedingte MSE im Besonderen.

4 *Ebenda*, S. 79-96.

5 EU-OSHA, „Zusammenfassung: Zweite Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2)“, 2015. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/summary-second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2/view

6 EU-OSHA, „Factsheet 71 – Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen – eine Einführung“, 2007. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/71/view

7 *Ebenda*

8 EU-OSHA, *„Gesunde Arbeitskräfte, florierende Unternehmen – ein praktischer Leitfaden für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz“*, 2018. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view

9 Siehe Anmerkung 6.

10 Y. Roquelaure, *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, 2018, S. 50. Abrufbar unter https://www.etui.org/Publications2/Reports/Musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-factors-at-work

11 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Sicherere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“, COM/2017/012 final. Abrufbar unter https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16874&langId=de

12 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 91-96. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view

13 *Ebenda*, S. 45.

14 Diese explorative Literaturrecherche befasst sich mit der Frage „Weshalb sind arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen trotz EU-weiter politischer Maßnahmen, Prävention und Risikominderung noch immer so weit verbreitet?“ EU-OSHA, *Exploratory literature review on MSDs* (Arbeitstitel), erscheint in Kürze, wird unter folgender Adresse zur Verfügung gestellt: https://osha.europa.eu/de/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders

15 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über einen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020, COM(2014) 332 final. Abrufbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN

16 Nähere Informationen zum Wettbewerb Trophées TMS Pros 2018 und die prämierten Unternehmen sind in französischer Sprache zu finden unter der Adresse http://www.ucaplast.fr/wp-content/uploads/2018/11/Brochure-Troph%C3%A9es-TMS-PROS-2018.pdf

17 Nähere Informationen zu Trophées TMS Pros 2016 sind in französischer Sprache zu finden unter der Adresse https://tmspros.fr/TMSPROS/images/le-programme/BrochureTrophees.pdf

18 EU-OSHA, *Arbeitnehmerbeteiligung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Praxisleitfaden*, 2012 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view); EU-OSHA, *Verantwortung und Führung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – ein Praxisleitfaden*, 2012 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view)

19 A. Woolf, 'Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)', OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs)

20 EU-OSHA, *Mögliche Einstiege für Gespräche über Muskel- und Skeletterkrankungen am Arbeitsplatz*, 2019. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about/view

21 Richtlinie 89/391/EWG (Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit). Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1

22 G. Zwetsloot und N. Steijger, 'Towards an occupational safety and health culture', OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture

23 Siehe Anmerkung 20.

24 Diese Maßnahmen werden (wie alle in diesem Leitfaden genannten Maßnahmen) exemplarisch vorgestellt. Die meisten könnten als Beispiele für „gute praktische Lösungen" angesehen werden und sind daher nicht unbedingt obligatorisch oder für alle Arbeitsplätze relevant. Ihre Relevanz hängt von den Besonderheiten jedes Arbeitsplatzes (und den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen) ab.

25 D. Commissaris und M. Douwes, 'Recommendations and interventions to decrease physical inactivity at work', OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Recommendations_and_interventions_to_decrease_physical_inactivity_at_work

26 National Institute for Occupational Safety and Health, 'Using Total Worker Health concepts to reduce the health risks from sedentary work', 2017. Abrufbar unter https://www.cdc.gov/niosh/docs/wp-solutions/2017-131/pdfs/2017-131.pdf?id=10.26616/NIOSHPUB2017131

27 Besuchen Sie die OiRA-Website unter https://oiraproject.eu/ und erfahren Sie, welche Unterstützung Ihnen dort zur Verfügung steht.

28 ergoHair, *Musculoskeletal health of hairdressers – Protection of occupational health and safety at workplace*, 2019, S. 31. Abrufbar unter http://www.ergohair.eu/wp-content/uploads/ERGOHAIR-MEDICAL-REFERENCE-DOCUMENT-2019-ENG.pdf

29 Siehe Anmerkung 19.

30 Business in the Community, *Musculoskeletal health in the workplace: A toolkit for employers*, 2017. Abrufbar unter https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2019/10/bitc-wellbeing-toolkit-musculoskeletal-mar2017.pdf

31 EU-OSHA, „Dänemark – Nie zu alt für den Kindergarten: Belastung senken, um die Mitarbeiter zu binden", 2016. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/denmark-never-too-old-kindergarten-reducing-strain-retain/view

32 Siehe Anmerkung 19.

33 *Ebenda*.

34 Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Rehabilitation als einen Prozess, der auf die Wiederherstellung der bestmöglichen körperlichen, sensorischen, geistigen, psychosozialen und sozialen Funktionen des Patienten ausgerichtet ist. WHO, 'Rehabilitation', 2016, http://www.who.int/rehabilitation/en/

35 Rückkehr in das Erwerbsleben („Betriebliches Eingliederungsmanagement") bezeichnet einen koordinierten Prozess, der auf die Erhaltung der Beschäftigung und die Verhütung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben abzielt und der sämtliche Verfahren und Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern sowie zur Förderung der Wiedereingliederung aller Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit infolge

von Verletzungen oder Erkrankungen in die Beschäftigung umfasst. EU-OSHA, *Rehabilitation und Rückkehr in das Erwerbsleben: Systeme und politische Strategien in Europa*, 2016. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work-info-sheet/view

36 Nähere Informationen zum Thema Rückkehr in das Erwerbsleben sind abrufbar unter https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders und https://oshwiki.eu/wiki/Rehabilitation_and_return-to-work_polices_and_systems_in_European_Countries

37 E.-P. Takala und K.-P. Martimo, 'Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders', OSHwiki, https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders

38 EU-OSHA, „Mögliche Einstiege für Gespräche über Muskel- und Skeletterkrankungen am Arbeitsplatz". Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about/view

39 Luis Rodriguez-Rodriguez, Lydia Abasolo, Leticia Leon, Juan A. Jover, ´Early intervention for musculoskeletal disorders among the working population´, OSH-wiki, https://oshwiki.eu/wiki/Early_intervention_for_musculoskeletal_disorders_among_the_working_population

40 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 60, S. 64 und S. 67. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view

41 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Ein strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020," COM(2014) 332 final (abrufbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN); M. Sverke, H. Falkenberg, G. Kecklund, L. Magnusson Hanson und P. Lindfors, *Women and men and their working conditions: The importance of organizational and psychosocial factors for work-related and health-related outcomes*, Arbetsmiljöverket, 2017 (abrufbar unter https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/women_and_men_and_their_working_conditions.pdf); EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 60-65 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view).

42 EU-OSHA, *Literature study on migrant workers*, 2007 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/literature_reviews/migrant_workers/view); Europäisches Parlament, „Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für besonders gefährdete Arbeitnehmer", 2011 (abrufbar unter http://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=IPOL-EMPL_ET(2011)464436)

43 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 62-66. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view

44 EU-OSHA, *OSH in figures*: *Young workers – Facts and figures*, 2007 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/report-osh-figures-young-workers-facts-and-figures/view); EU-OSHA, *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures*, 2010 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/osh-figures-work-related-musculoskeletal-disorders-eu-facts-and-figures/view).

45 Die weit verbreitete und fortwährende Diskriminierung von LGBTI-Personen im Erwerbsleben wurde in wissenschaftlichen Feldstudien, kontrollierten Versuchen, wissenschaftlichen Zeitschriften, Rechtssachen, Verwaltungsbeschwerden auf staatlicher und lokaler Ebene, Beschwerden bei Basisorganisationen und in Zeitungen, Büchern und anderen Medien dokumentiert. Siehe hierzu beispielsweise B. Sears und C. Mallory, 'Employment discrimination of LGBT people: Existence and impact', in C. M. Duffy, *Sexual orientation discrimination in the workplace*, 2014 (abrufbar unter https://escholarship.org/content/qt9qs0n354/qt9qs0n354.pdf); Center for American Progress, 'Gay and transgender people face high rates of workplace

discrimination and harassment', 2011, https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2011/06/02/9872/gay-and-transgender-people-face-high-rates-of-workplace-discrimination-and-harassment/; J. M. Grant, L. A. Mottet und J. Tanis, *Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey*, 2011 (abrufbar unter https://static1.squarespace.com/static/566c7f0c2399a3bdabb57553/t/566cbf2c57eb8de92a5392e6/1449967404768/ntds_full.pdf); E. Ozeren, 'Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of the literature', Procedia: Social and Behavioural Sciences, 109, 2014, S. 1203-1215 (abrufbar unter https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X); Y. Y. W. Chan, *A study of occupational health: Disclosing homosexuality in the workplace*, 2016 (abrufbar unter http://commons.ln.edu.hk/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=socsci_fyp); Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, 'Sexual orientation and earnings: New evidence from the UK', 2016 (abrufbar unter https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3119665); C. Bjorkenstam et al., 'Is work disability more common among same-sex than different-sex married people?', *Epidemiology* (Sunnyvale), 6, 2016, S. 242 (abrufbar unter https://www.omicsonline.org/open-access/is-work-disability-more-common-among-samesex-than-differentsex-marriedpeople-2161-1165-1000242.php?aid=75240).

46 EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*, 2019, S. 116-118. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe/view

47 Der Zusammenhang zwischen psychosozialen Risiken und MSE wurde von mehreren Wissenschaftlern untersucht. Siehe zum Beispiel Y. Roquelaure, *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work, 2018* (abrufbar unter https://www.etui.org/Publications2/Reports/Musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-factors-at-work), oder A. Ropponen et al, 'Physical work load and psychological stress of daily activities as predictors of disability pension due to musculoskeletal disorders', *Scandinavian Journal of Public Health*, 42, 2014, S. 370-376 (abrufbar unter https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24608095).

48 Zu den Ressourcen über Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der personellen Vielfalt gehören auch: EU-OSHA, „Factsheet 43 – Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse", 2003 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/43); EU-OSHA, „Frauen und die alternde Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit", 2016 (abrufbar unter https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1/view); Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt, 'How to improve the work environment for both women and men', 2019 (abrufbar unter https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf); Arbeitsgruppe: Neue und aufkommende Risiken (EMEX) des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter: *Grundsätze für Arbeitsaufsichtsbeamte zur Risikobewertung unter Berücksichtigung der Diversität, insbesondere in Bezug auf Alter, Geschlecht und andere demografische Merkmale*, 2018 (abrufbar unter https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Attivita/Documents/Attivita-internazionale/Principles-for-abour-inspectors-on-diversity-sensitive-RA.pdf).

49 EU-OSHA, *Die alternde Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit — Überblick über den Stand der Forschung*, 2016, S. 38. Abrufbar unter https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/The_ageing_workforce_implications_for_OSH.pdf

Die Aufgabe der **Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)** besteht darin, dazu beizutragen, dass die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver werden. Die Agentur, die 1994 von der Europäischen Union gegründet wurde und ihren Sitz in Bilbao, Spanien, hat, untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit und ist mit anderen Organisationen in Europa vernetzt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Außerdem führt die EU-OSHA die **Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze"** mit Unterstützung der EU-Organe und der europäischen Sozialpartner durch, die auf nationaler Ebene von den Focal Points des Netzwerks der Agentur koordiniert werden. Mit der Kampagne 2020-2022 „Gesunde Arbeitsplätze – entlasten Dich!" soll das Bewusstsein für arbeitsbedingte MSE und für die Notwendigkeit ihrer Prävention und Bekämpfung geschärft und eine Kultur der Risikoprävention gefördert werden.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANIEN
E-Mail: ***information@osha.europa.eu***
www.healthy-workplaces.eu

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

Print: ISBN 978-92-9479-229-7, doi:10.2802/10876, TE-01-20-122-DE-C • PDF: ISBN 978-92-9479-172-6, doi:10.2802/185060, TE-01-20-122-DE-N