

Herausforderungen und Ansätze zur Gestaltung menschengerechter Basisarbeit am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens für Krankenhäuser

Strains and Approaches for Designing Human-Friendly Basic Work, Using the Example of a Service Company for Hospitals

Oliver HASSELMANN¹, Birgit SCHAUERTE²

¹ *Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, Referent Forschung & Entwicklung,
Neumarkt 35, D-50667 Köln*

² *Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung,
Teamleitung Forschung & Entwicklung
Neumarkt 35, D-50667 Köln*

Kurzfassung: Der Artikel skizziert Merkmale der Basisarbeit und die damit einhergehenden psychischen und physischen Belastungsfaktoren für Beschäftigte. Hierzu werden Befragungsergebnisse mit den Arbeitsunfähigkeitsdaten von Basisarbeitenden, die bei der AOK Rheinland/Hamburg versichert sind, betrachtet. Diese geben, differenziert nach Tätigkeitsschlüsseln, Aufschluss über die Arbeitsunfähigkeiten nach Altersgruppen, Geschlechterverteilung, Diagnosegruppen, Erkrankungsfällen und Arbeitsunfähigkeitstagen. Anschließend wird anhand eines Praxisbeispiels aus dem Bereich der klinischen Dienstleistungen dargestellt, wie durch ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) die Arbeitsbedingungen, speziell für Basisarbeitende, konkret verbessert werden können und Wohlbefinden, Sicherheit und Zufriedenheit der Basisarbeitenden gefördert werden. Eine Zusammenfassung der Erfolgskriterien für die gesundheitsförderliche Gestaltung der Basisarbeit schließt den Artikel ab.

Schlüsselwörter: Basisarbeit, Arbeitsunfähigkeitstage, Belastung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wertschätzung, Respekt

Abstract:

The article outlines the characteristics of basic work and the associated psychological and physical stress factors for employees. For this purpose, survey results with the incapacity for work data of basic workers who are insured with AOK Rheinland/Hamburg are considered. These provide information on incapacity for work by age group, gender distribution, diagnosis groups, cases of illness and days of incapacity for work, differentiated according to activity keys.

Subsequently, a practical example from the field of clinical services will be used to show how holistic occupational health management (BGM) can concretely improve working conditions, especially for basic workers, and promote the well-being, safety and satisfaction of basic workers.

Finally, the success criteria for the health-promoting design of the basic work are summarized.

Keywords: basic work, sick leave days, strains or burdens, workplace health management, appreciation or recognition

1. Rahmendaten und Merkmale der Basisarbeit

Basisarbeit ist äußerst vielfältig und heterogen. Sie umfasst Tätigkeiten, für die keine berufliche Qualifikation erforderlich ist, sondern eine Einarbeitung *On the job* ausreicht. Häufig sind die Tätigkeiten zeit- und ortsgebunden und wenig wissensgeprägt (Bovenschulte, 2021a). Der Begriff „Basisarbeit“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) u. a. über den Dialog „*Basisarbeit Mittern und außen vor*“ thematisiert. Synonym werden die Begriffe Einfacharbeit, Anlernstätigkeit oder Jedermannstätigkeit sowie für bestimmte Segmente auch Repetitivarbeit verwendet (Ittermann et al., 2013; Rump & Stelz, 2023). Etwa 16,5 % aller Erwerbstätigen in Deutschland (Juni 2023: 45,7 Mio.; Statistisches Bundesamt, 2023) bzw. rund 7,5 Millionen Menschen leisten branchenübergreifend Basisarbeit (Brenscheid et al., 2023). Es handelt sich in vielen Fällen um angelernte Kräfte, die den Mindestlohn verdienen oder in Form eines Minijobs arbeiten. Oftmals lässt die Arbeitssituation aufgrund des geringen Verdienstes die Bildung von Rücklagen nicht zu und ist als prekär einzustufen (Bovenschulte, 2021a). Mehr als die Hälfte (53 %) der Basisarbeitenden haben einen Berufsabschluss und arbeiten aus vielfältigen Gründen nicht in der erlernten Branche. Basisarbeit definiert sich über die Tätigkeit und nicht die erworbene Qualifikation (Rump & Stelz, 2023).

In den Bereichen Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information ist der Anteil der Basisarbeit gegenüber Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit mit rund 27 % besonders hoch, wohingegen das Baugewerbe lediglich über etwas mehr als 10 % Basisarbeitenden verfügt (Brenscheid et al., 2023). Zu den klassischen Tätigkeitsbereichen gehören u. a. Reinigungskräfte, Gastronomie, Lieferdienste, Saison- und Erntehelfende, Helfende in Produktion oder Logistik (Bovenschulte, 2021b). Ein weiteres Feld der Basisarbeit sind die Hilfstätigkeiten in Pflege und Erziehung (Rump & Stelz, 2023). Alle genannten Bereiche sind meist ortsgebunden und erlauben weder flexible Arbeitszeitmodelle noch mobile Arbeit. Besonders während der Corona-Krise blieben die Tätigkeiten ortsgebunden und rückten als systemrelevant in den Fokus.

Darüber hinaus entwickeln sich im Zuge der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz (KI) völlig neue Tätigkeitsfelder. Hierzu zählen z. B. „Food-Rider“. Basisarbeitende, die Lebensmittel und Essen durch Vermittlung einer digitalen Plattform für Lieferdienste und Restaurants, häufig mit dem Fahrrad, zur Kundschaft liefern, die nur wenige Minuten zuvor online bestellt hat. KI gesteuerte Plattformen benötigen „Clickworker“, die als Selbstständige für Centbeträge Miniaufträge übernehmen, wie z. B. das Filtern bestimmter Informationen bei Suchanfragen (Fair Crowd Work, 2017). Wieder andere Helfende sammeln am Abend E-Roller ein, um sie in der Nacht aufzuladen und früh morgens wieder auf den Straßen zu platzieren.

1.1 Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit

Trotz der beschriebenen Vielfalt handelt es sich bei der Basisarbeit oftmals um Routinetätigkeiten, die nur wenig bis gar keinen Handlungsspielraum zulassen und mit hohen körperlichen und psychischen Anforderungen einhergehen. Sie sind

gekennzeichnet durch ungesunde und unsichere Arbeitsbedingungen sowie fehlende materielle und immaterielle Wertschätzung und Anerkennung (Rump & Stelz, 2023).

Dies bestätigen die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018 (Kaboth et al., 2023a) für die physischen Arbeitsanforderungen. Demnach arbeiten mehr als 70 % der Basisarbeitenden im Stehen, knapp 20 % in Zwangshaltung und 32 % heben und tragen schwere Lasten. Ungefähr die Hälfte empfindet das Arbeiten unter Zwangshaltungen sowie das Heben und Tragen als anstrengend. Weitere, häufig als einschränkend empfundene Arbeitsbedingungen, sind Kälte, Nässe, Hitze, Zugluft, Rauch und Staub, schlechte Beleuchtung oder Lärm.

Basisarbeitende verfügen über geringeren Handlungsspielraum als Facharbeitende (Tätigkeiten mit Berufsausbildung) oder Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit (akademische Berufe). Bei knapp 40 % ist die Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben, wodurch es keinen oder kaum Handlungs- und Entscheidungsspielraum gibt. Bei den Fachkräften liegt der Wert bei ca. 30 %, bei hochqualifizierter Arbeit bei etwas über 10 %. Arbeiten im Akkord, nach Stückzahl oder vorgegebener Zeit betrifft mehr als 36 % der Basisarbeitenden und beinahe 65 % haben monotone, repetitive Tätigkeiten (Brenscheid et al., 2023).

Daneben sind die Arbeitszeitmerkmale der Tätigkeiten der Basisarbeit oftmals gesundheitlich herausfordernd. Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sind keine Seltenheit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist überdurchschnittlich hoch und häufig können Basisarbeitende keinen Einfluss auf Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit nehmen. Durch die Bündelung mehrerer fordernder Indikatoren, führen die arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen zu einer Verschärfung der Konditionen (Kaboth et al., 2023b).

Hinzu kommt, dass Basisarbeitende nicht im gleichen Umfang wie Fachkräfte und Hochqualifizierte in die Arbeitsschutzorganisation eingebunden sind oder Zugang zu Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung haben (Seiler et al., 2021). Die Weiter- und Fortbildungsquote der Fachkräfte und Hochqualifizierten ist doppelt so hoch, wie die der Basisarbeitenden wodurch ihre Entwicklungsperspektiven eingeschränkt sind. Hinzu kommen Mobilitätsbarrieren zwischen den Arbeitsmarktsegmenten. Demnach wird eine frühere atypische, geringfügige und geringqualifizierte Tätigkeit bei zukünftigen Karriereschritten zum Stigmatisierungsgrund (Oschmiansky, H. & Oschmiansky, F., 2003).

Sichtbarkeit, Wahrnehmung, Wertschätzung und Anerkennung sind trotz der oftmals systemrelevanten und sinnvollen Tätigkeiten meist nur gering ausgeprägt. Das subjektive Sinnempfinden der Arbeit, die Förderung der Talente oder die Verankerung in einer Sozialgemeinschaft leiden darunter (Weckmüller, 2021). So entsteht eine Kombination aus körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und psychischen Belastungsfaktoren, die ein hohes Gesundheitsrisiko darstellen (Rump & Stelz, 2023).

Die schwierigen Rahmenbedingungen spiegeln sich in der gesundheitlichen Situation der Basisarbeitenden wider. Nach Hasselhorn und Garthe (2021) hatten Basisarbeitende in einer Längsschnittstudie (LidA) im Mittel schlechtere Werte für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit als qualifiziert Arbeitende.

Rund 45 % der Basisarbeitenden gaben im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung an, vielfältige Muskel-Skelett-Beschwerden zu haben. Unter den Fachkräften litten 40 % und unter den Hochqualifizierten 20 % an diesen Beschwerden. Bei den psychischen Erkrankungen lässt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen den Vergleichsgruppen ausmachen (Kaboth et al., 2023a). Dabei sind die Basisarbeitenden sowohl körperlich schwierigen Faktoren ausgesetzt, welche in Kombination mit wenig Handlungs- und Entscheidungsspielraum,

Unterforderung und geringer sozialer Unterstützung durch Mitarbeitende und Führungskräfte zu einem höheren Risiko für Fehlbelastungen mit gesundheitlichen Folgen führen (Tautz, 2021; Rump & Stelz, 2023).

1.2 Qualitätsstandards für „Gute Basisarbeit“

In Anbetracht der oft prekären Verhältnisse in der Basisarbeit hat das BMAS sieben Qualitätsstandards für „Gute Basisarbeit“ entwickelt. Diese thematisieren die Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsbedingungen, das Auskommen, Gesundheit und Sicherheit sowie die Entwicklungsperspektiven der Basisarbeitenden. Nach Bovenschulte et al. (2021b, S. 14) sind es folgende Punkte:

- gerechter Lohn und verlässliches Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit
- soziale Absicherung im Alter
- Arbeit, die sinnvoll und nützlich ist
- Arbeit, die sicher ist und nicht krank macht
- Wertschätzung und Anerkennung
- Weiterentwicklung der Fähigkeiten und berufliche Qualifizierung.

Die bisherigen Ausführungen sowie der Blick auf die aktuellen Rahmenbedingungen und Charakteristika der Basisarbeit im folgenden Kapitel führen die Notwendigkeit, das Bewusstsein für gute Basisarbeit zu schärfen und die Arbeitsbedingungen im Sinne der Basisarbeitenden sowie der gesamten Gesellschaft zu verbessern, vor Augen. Ziel muss es sein, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu fördern und Basisarbeit so zu gestalten, dass Arbeits- und Lebensqualität ein zufriedenstellendes Niveau erreichen.

Im folgenden Kapitel werden die Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) der AOK Rheinland/Hamburg herangezogen. Sie geben Aufschluss über die Entwicklungen der Arbeitsunfähigkeiten auch unter Berücksichtigung von Diagnosegruppen, so dass die subjektiven Befragungsergebnisse und die dargestellte Arbeitssituation mit dem tatsächlichen Krankheitsgeschehen in Verbindung gebracht werden kann.

2. Arbeitsunfähigkeitsdaten der Basisarbeitenden – typische Belastungsfaktoren

Die AU-Daten der AOK-Rheinland/Hamburg aus dem Jahr 2022 wurden über die Tätigkeitsschlüssel für Hilfsarbeitende (Basisarbeitende) kumuliert und im Vergleich zu den Tätigkeiten, für die eine Berufsqualifikation bzw. ein akademischer Grad notwendig sind (im weiteren Verlauf „Vergleichsgruppe“ genannt) ausgewertet.

Die AU-Daten der AOK Rheinland/Hamburg erfassen das Krankheitsgeschehen von rund 470.000 Basisarbeitenden (etwa 1/3 aller bei der AOK Rheinland/Hamburg versicherten Erwerbstätigen), wovon ca. 58 % männlich und 42 % weiblich sind. Damit ist das Geschlechterverhältnis nahezu identisch zu der Vergleichsgruppe, in der die Werte bei 59 % bzw. 41 % liegen.

2.1 Alter, Krankenstand und Ausfalltage der Basisarbeitenden

Die Altersgruppen verteilen sich bei den Basisarbeitenden gleichmäßig. Bis auf die Randgruppen, jünger als 20 Jahre und älter als 59 Jahre, liegen die mittleren Kohorten jeweils zwischen 21,4 % und 23,3 % (siehe Abb. 1). Dies entspricht einem Altersdurchschnitt von 41,2 Jahren, wobei insbesondere die Basisarbeiterinnen mit einem Durchschnittsalter von 43,7 Jahren deutlich älter sind, als die Arbeitnehmerinnen der Vergleichsgruppe mit 38,6 Jahren. Bei den männlichen Basisarbeitenden ist der Altersdurchschnitt nahezu identisch mit den Arbeitnehmenden der Vergleichsgruppe.

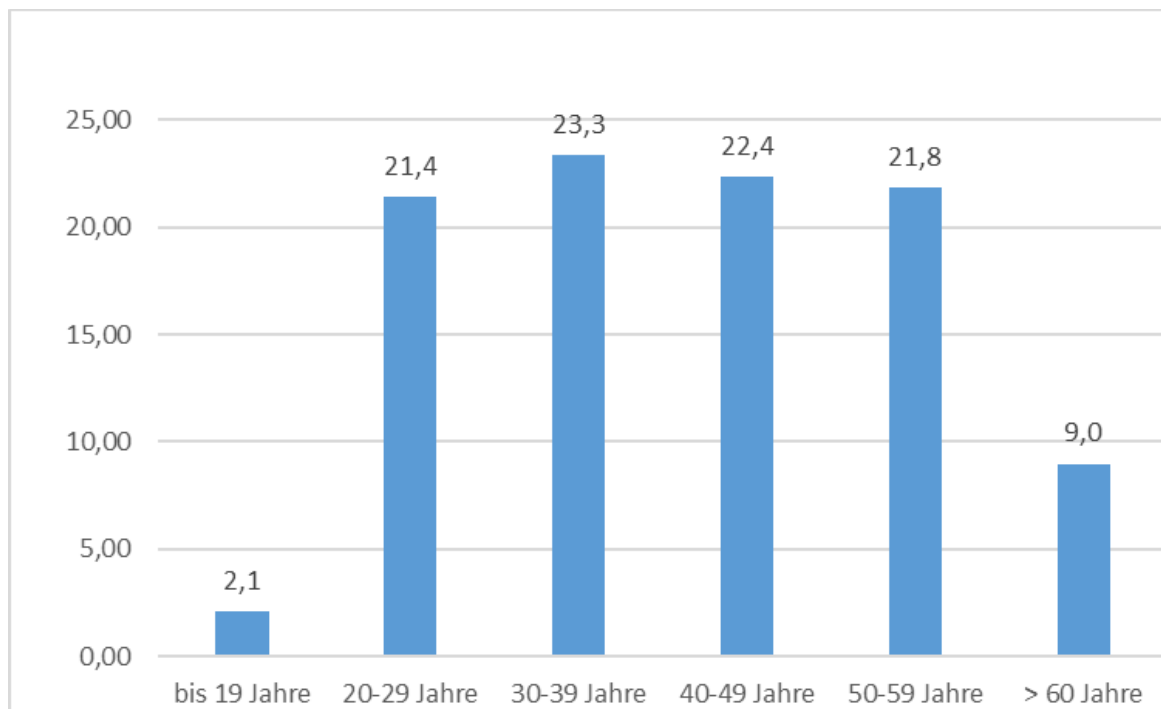


Abbildung 1: Prozentanteil der Altersgruppen der Basisarbeitenden (n=472.637) (eigene Darstellung auf Basis der AU-Daten der AOK Rheinland/Hamburg, 2022)

Figure 1: Percentage of age groups of basic workers (n=472,637) (own representation based on AU data from AOK Rheinland/Hamburg, 2022)

Der Krankenstand¹ der Basisarbeitenden lag im Jahr 2022 mit 7,3 % rund 10 % über dem Krankenstand der Vergleichsgruppe mit 6,6 % (siehe Abb. 2). Dabei sind Geschlechtsunterschiede zu erkennen. Die Basisarbeiterinnen weisen mit 8,0 % den höchsten Krankenstand auf, während die Mitarbeiterinnen der Vergleichsgruppe mit 6,7 % um ca. ein Fünftel darunter liegen. Bei den männlichen Vergleichsgruppen sind die Werte nahezu identisch. Mit einem Krankenstand von 6,7 % liegen die Basisarbeiter nur geringfügig über der männlichen Vergleichsgruppe mit einem Krankenstand von 6,6 %.

¹ Anteil der im Auswertungszeitraum angefallenen AU-Tage im Kalenderjahr, geteilt durch die Versichertentage. So wird berücksichtigt, dass nicht jeder Versicherte ganzjährig bei der AOK versichert war (BGF-Institut, 2023, S. 23).

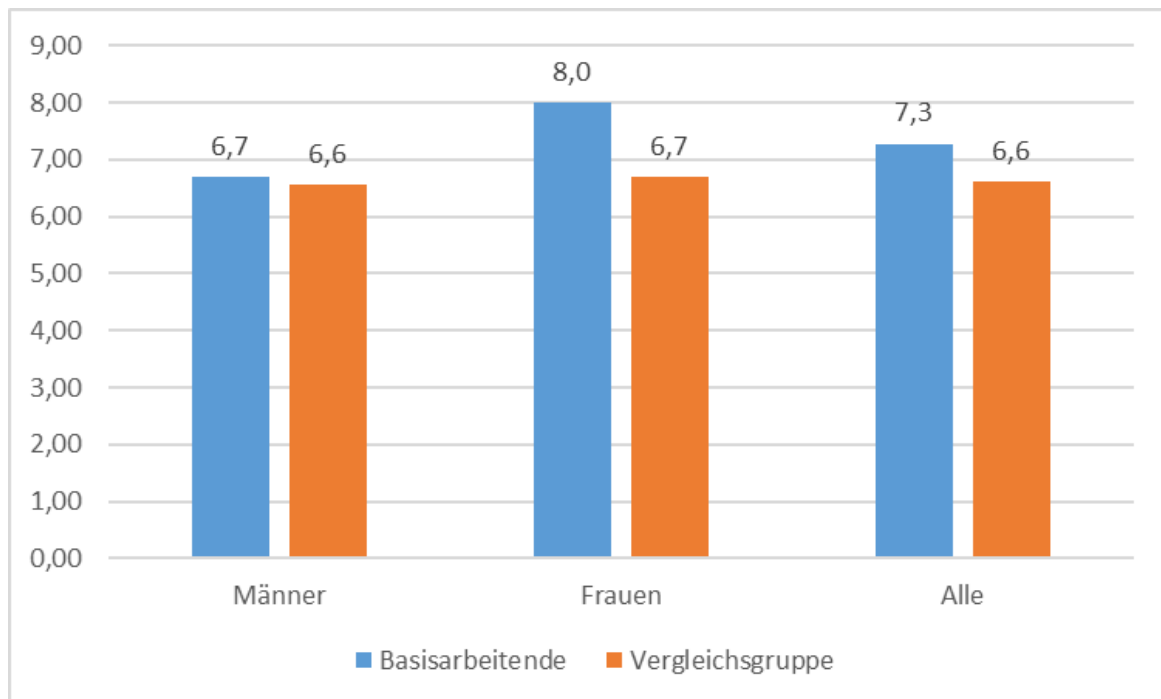


Abbildung 2: Krankenstand der AOK Rheinland/Hamburg Versicherten Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht und Tätigkeit. (eigene Darstellung auf Basis der AU-Daten der AOK-Rheinland/Hamburg, 2022).

Figure 2: Sickness rate of employees insured with the AOK Rhineland/Hamburg, differentiated by gender and occupation. (own representation based on the AU data of the AOK Rhineland/Hamburg, 2022).

Die Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versichertenjahre (VJ)² sind mit 215 Erkrankungen bei den Basisarbeiterinnen und den weiblichen Beschäftigten der Vergleichsgruppe nahezu identisch. Die Basisarbeiter verzeichnen dagegen mit 218 AU-Fällen je 100 VJ einen etwas höheren Wert, der auch über den Männern der Vergleichsgruppe mit 203 Fällen liegt. Bei Betrachtung der Arbeitsunfähigkeitstage zeigt sich demgegenüber, dass die Basisarbeiterinnen mit über 2.900 Fehltagen je 100 VJ ca. 20 % über den Frauen der Vergleichsgruppe mit 2.400 Fehltagen liegen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Basisarbeitenden gegenüber der Vergleichsgruppe mehr Fehltage und einen höheren Krankenstand aufweisen. Die basisarbeitenden Frauen sind vom Krankheitsgeschehen stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen. Dies könnte neben den körperlich belastenden Arbeitsbedingungen auch mit dem deutlich höheren Altersdurchschnitt erklärt werden. Denn Ältere erkranken seltener (Erkrankungsfälle), der Genesungsprozess dauert in der Regel jedoch wesentlich länger (Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage) (Flach, 2023a).

2.2 Diagnosegruppen

Wie bereits die Ergebnisse der Bibb/BAuA Befragung von 2018 (Kaboth et al., 2023a) gezeigt haben, bestätigen die AU-Daten, den höheren Anteil von Arbeitsausfällen aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen gegenüber der

² Die Anzahl der AU-Fälle zu Vergleichszwecken auf 100 Versichertenjahre normiert (BGF-Institut, 2023, S. 23).

Vergleichsgruppe. Hier liegen die Basisarbeitenden mit 45,5 AU-Fällen je 100 VJ um 53 % über der Vergleichsgruppe mit 29,8 AU-Fällen je 100 VJ. Deutlich wird auch der Unterschied bei den AU-Tagen je 100/VJ³. Die Basisarbeitenden fielen im Jahr 2022 an 777 Tagen je 100 VJ aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen aus. Bei der Vergleichsgruppe waren es 563 Tage und damit eine Differenz von rund 38 %.

Die Diagnosegruppe „Rückenschmerzen“ zeigt beispielhaft den Unterschied zwischen den Basisarbeitenden und der Vergleichsgruppe (siehe Abb. 3). 25 % oder jede vierte Person der Basisarbeitenden leidet unter Rückenschmerzen, während es bei Fach- und hochqualifizierten Arbeitenden nur rund 15 % bzw. jede sechste Person ist. In beiden Vergleichsgruppen zeigen sich für 2021 und 2022 Veränderungen. Seit 2020 scheinen die Rückschmerzen insgesamt zuzunehmen, jedoch ist dies bei den Basisarbeitenden etwas stärker ausgeprägt (Flach, 2023b).

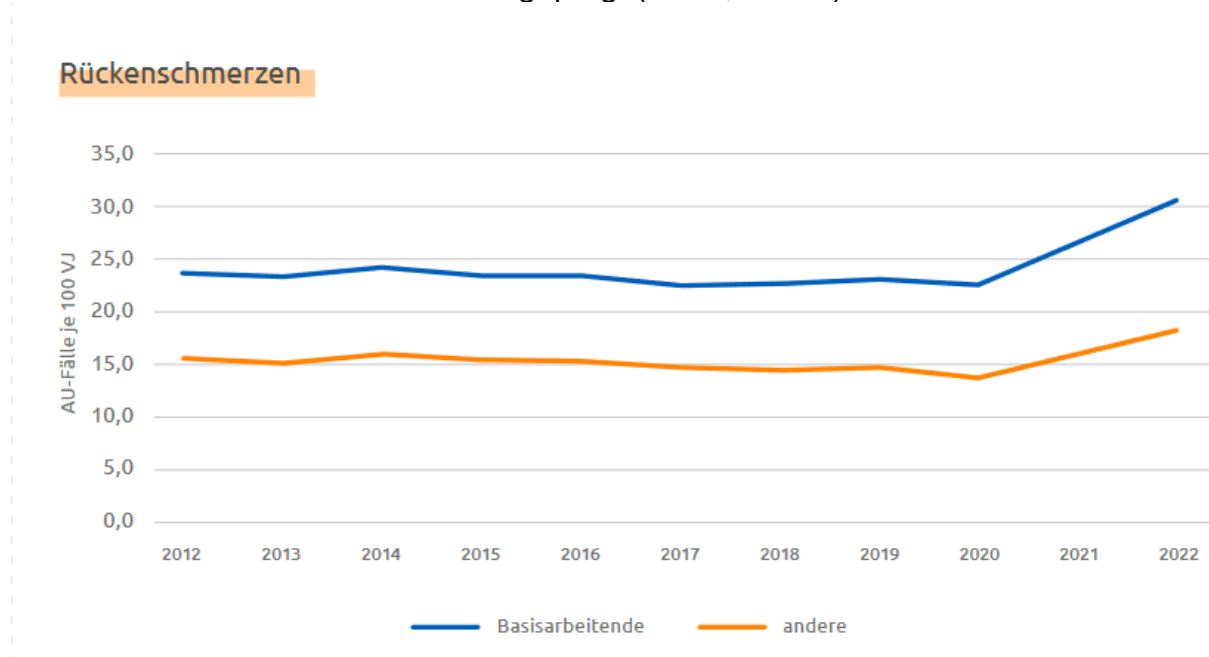


Abbildung 3: Zeitreihe, Diagnose "Rückenschmerzen", AU-Daten AOK Rheinland/Hamburg, AU-Fälle je 100 VJ (Quelle: Flach, 2023b, S. 2)

Figure 3: Time series, diagnosis "back pain", AU data AOK Rheinland/Hamburg, AU cases per 100 PY (Source: Flach, 2023b, p. 2)

Die psychischen Erkrankungen liegen hinter den Muskel-Skelett Erkrankungen und den Atemwegserkrankungen, in beiden Gruppen, an dritter Stelle der Diagnosegruppen. Bei den Basisarbeitenden machen sie 11,2 % aller Arbeitsunfähigkeitstage aus, in der Vergleichsgruppe sind es 13,1 %, die aufgrund von psychischen Erkrankungen zustande kamen.

Als beispielhafte Diagnosegruppe innerhalb der psychischen Erkrankungen wurden die Belastungs-/Anpassungsstörungen differenzierter betrachtet. Die Basisarbeitenden notierten mit 4,9 Fällen je 100 VJ im Jahr 2022 weniger Fälle als die Vergleichsgruppe, die auf 5,6 Fälle je 100 VJ kommen (siehe Abb. 4).

Bei den AU-Tagen liegen die Basisarbeitenden mit 433 Tagen je 100 VJ um 6 % unter der Vergleichsgruppe (462 Tage je 100 VJ). Insgesamt zeigt sich ein

³ Die Anzahl der AU-Tage zu Vergleichszwecken auf 100 Versichertenjahre normiert (BGF-Institut, 2023, S. 23).

kontinuierlicher Anstieg der AU-Fälle in den vergangenen zehn Jahren wobei die Entwicklung beider Vergleichsgruppen nahezu identisch verlief. Damit wird deutlich, dass psychische Erkrankungen auch unter den Basisarbeitenden ein Faktor für das Krankheitsgeschehen sind. Es geht also nicht nur darum, die körperlichen Herausforderungen der Arbeit zu reduzieren, sondern gleichzeitig die psychischen Gefährdungen in den Blick zu nehmen.

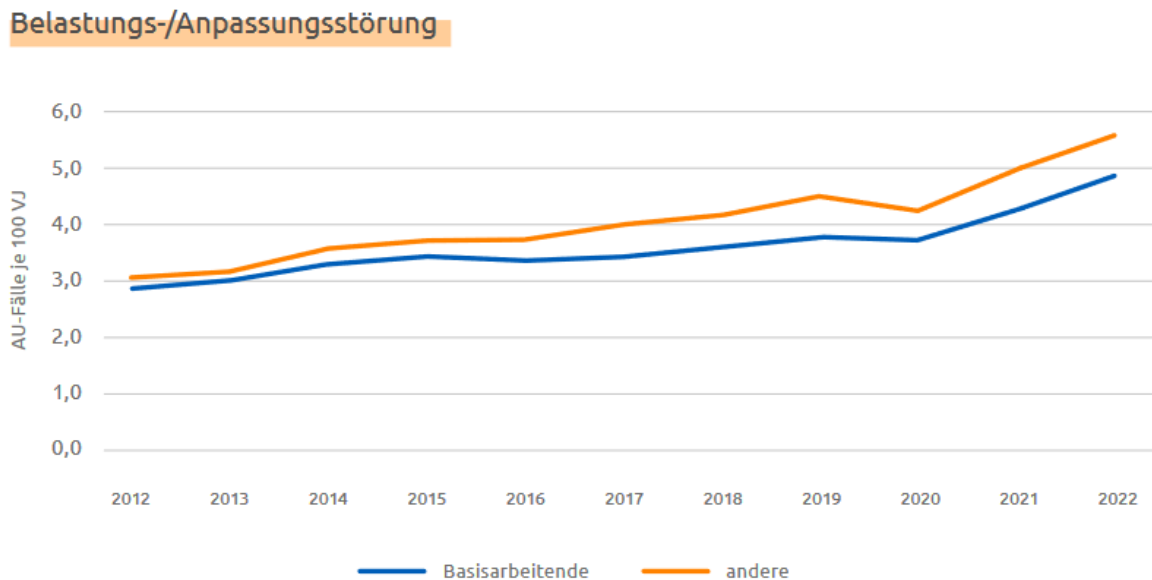


Abbildung 4: Zeitreihe, AU-Fälle je 100 VJ, Basisarbeitende und Andere, Diagnose „Belastungs- und Anpassungsstörungen“ (Quelle: Flach, 2023b, S. 2)

Figure 4: Time series, AU cases per 100 PY, basic workers and others, diagnosis "stress and adjustment disorders" (source: Flach, 2023b, p. 2)

3. Praxisbeispiel – Klinische Dienstleistungen: Reinigungskräfte, Patiententransport, Wäscherei

Am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens für Krankenhäuser lässt sich darstellen, wie ganzheitliche BGM-Prozesse, die Arbeitsbedingungen für basisarbeitendes Personal verbessern können.

Das Unternehmen bietet Dienstleistungen für Krankenhäuser und Kliniken an und vereint Basisarbeitende aus den Bereichen Reinigung, Transport der Patienten sowie aus der Wäscherei. Anhand dieses Unternehmens wird im Folgenden der Fokus auf die Belastung und Charakteristika dieser Tätigkeiten gelenkt. Ziel ist es, die umgesetzten Handlungsoptionen für gesündere Arbeitsbedingungen und eine bessere Arbeitsorganisation für Basisarbeitende aufzuzeigen und die Effekte einzuschätzen.

3.1 Ausgangslage klinische Dienstleistungen

Der Krankenstand bei dem Dienstleister liegt mit 11,2 % im Jahr 2022 deutlich über den Vergleichswerten der Branche (Gebäudebetreuung - 6,6 %) oder der Region (Rheinland – 6,9 %) (Flach, 2023a). Im Jahr 2022 lag der Altersdurchschnitt der 219 Beschäftigten in Basisarbeit bei 50,6 Jahren, der Frauenanteil betrug 75%.

Die mit Abstand meisten Arbeitsunfähigkeitstage verursachten die Muskel-Skelett-Erkrankungen (21,9 %) sowie die Psychischen Störungen (21,1 %).
(Abb. 5).

An dritter Stelle folgen die Atemwegserkrankungen mit 13,5 % gefolgt von den Sonstigen Erkrankungen mit knapp 10 %.

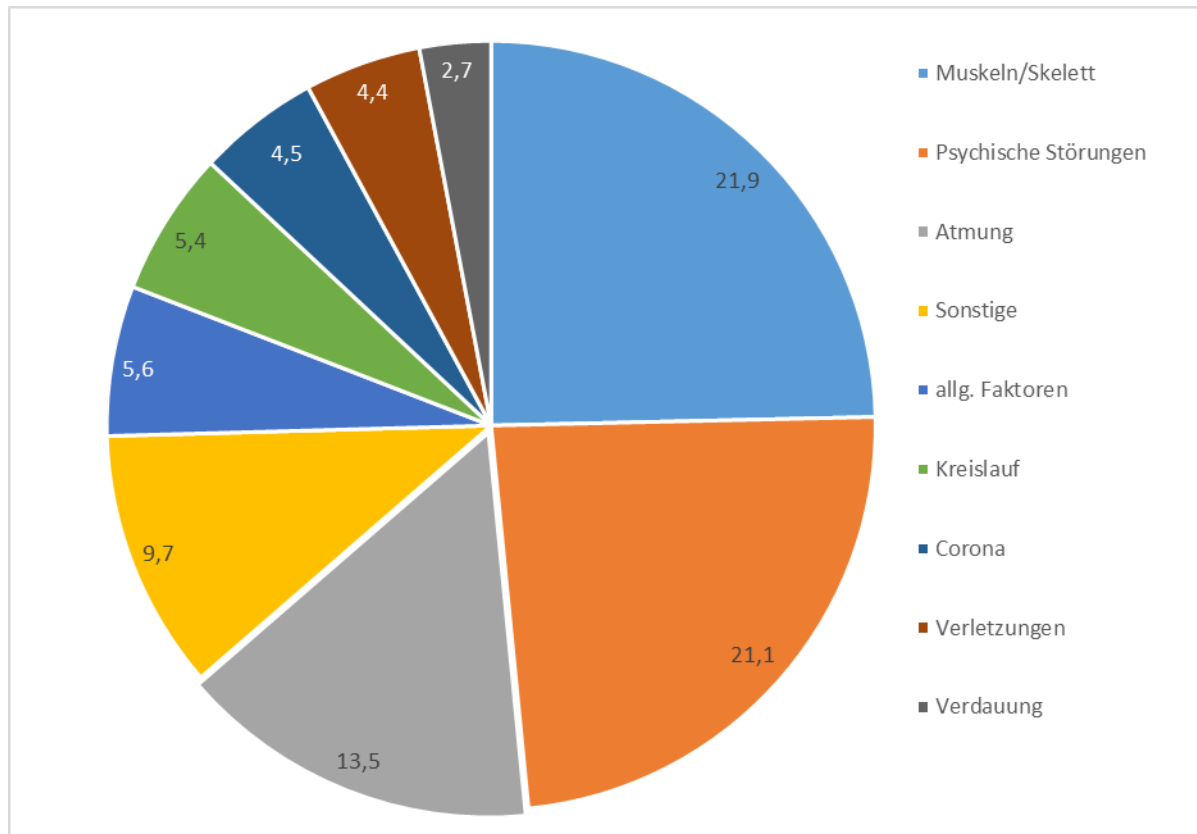


Abbildung 5: Prozentualer Anteil Arbeitsunfähigkeitstage 2022 nach Diagnosegruppen (eigene Darstellung nach Daten der AOK Rheinland/Hamburg, 2022)

Figure 5: Percentage of days of incapacity to work in 2022 according to diagnosis groups (own representation based on data from AOK Rheinland/Hamburg, 2022)

Der hohe Altersdurchschnitt und die AU-Daten der Beschäftigten in Basisarbeit veranschaulichen die Situation des Unternehmens und machen den Handlungsdruck deutlich. Hinzu kommen die besonderen Herausforderungen von Basisarbeitenden in Krankenhäusern, die berücksichtigt werden müssen:

- Infektionsgefahr – die tägliche Arbeit im Krankenhaus erhöht das Risiko, mit potenziell gefährlichen Krankheitserregern in Kontakt zu kommen. Es müssen strenge Hygienestandards eingehalten und entsprechende Schutzkleidung getragen werden.
- Kontakt mit Desinfektionsmitteln und Chemikalien durch die hohen Hygienestandards im Krankenhaus. Die tägliche Exposition mit den Chemikalien kann Atemwegsprobleme, Hautreizungen oder allergische Reaktionen hervorrufen (DGUV, 2020).
- Körperliche Anforderungen durch lange Arbeitszeiten im Stehen, das Bewegen, Heben und Tragen von Reinigungsgeräten und Möbeln gehören zur täglichen

Arbeit und können u. a. zu Gesundheitsschäden der Wirbelsäule, der Gelenke oder der Muskulatur führen (DGUV, 2020).

- Psychische Belastung wie Zeitvorgaben, Arbeitsvolumen, monotone Aufgaben, zu wenig Handlungsspielraum oder fehlende Anerkennung und Konflikte sind oft sehr ausgeprägt und verstärken sich bei kurzfristigen Personalengpässen, so dass der Arbeitsdruck steigt und zu dauerhaftem Stress führen kann, der die psychische Gesundheit gefährdet (DGUV, 2020).
- Die Arbeit im Krankenhaus konfrontiert das Reinigungspersonal oftmals mit schwerkranken, leidenden oder sterbenden Menschen. Diese Erfahrungen können sich auf das psychische Wohlbefinden auswirken und ggf. mit Ängsten, Hilflosigkeit oder Ohnmachtsgefühlen einhergehen. Insbesondere Reinigungspersonal mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund, das wirtschaftliche Armut, Verfolgung oder Krieg erlebt hat, ist anfällig für Traumatisierungen in diesem Kontext (Baumann, 2017).
- Viele Reinigungskräfte im Krankenhaus arbeiten sowohl in Schicht- und Wochenendarbeit, wodurch Schlafqualität, die Regeneration und die Life-Balance beeinträchtigt werden.

3.2 Der BGM-Prozess

Zur Initiierung des BGM-Prozesses wurde zunächst ein Steuerkreis mit der Assistenz der Geschäftsführung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), Vertreter des Betriebsrates sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gegründet. Moderiert wurde der Steuerkreis zunächst vom BGF-Institut. Neben der AU-Datenanalyse initiierte der Steuerkreis verschiedene Maßnahmen und Themenschwerpunkte im Rahmen des BGM-Prozesses, um die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten der Basisarbeitenden zu verbessern.

- **Mitarbeiterumfrage**
Neben den AU-Daten wurde im gesamten Unternehmen der BGF-Monitor als weiteres Analyseinstrument eingesetzt, der in 12 Kategorien mit über 30 Items vielfältige Themen zu den Arbeitsbedingungen abfragt. Hierzu gehören z. B. Arbeitsplatzgestaltung, physische Belastung, Arbeitsmittel, Arbeitsaufgabe, Führungsverhalten, Zufriedenheit, Life-Balance oder das soziale Miteinander. Der Rücklauf betrug 27 % und die Ergebnisse sind in Abbildung 6 als Spinnendiagramm dargestellt.

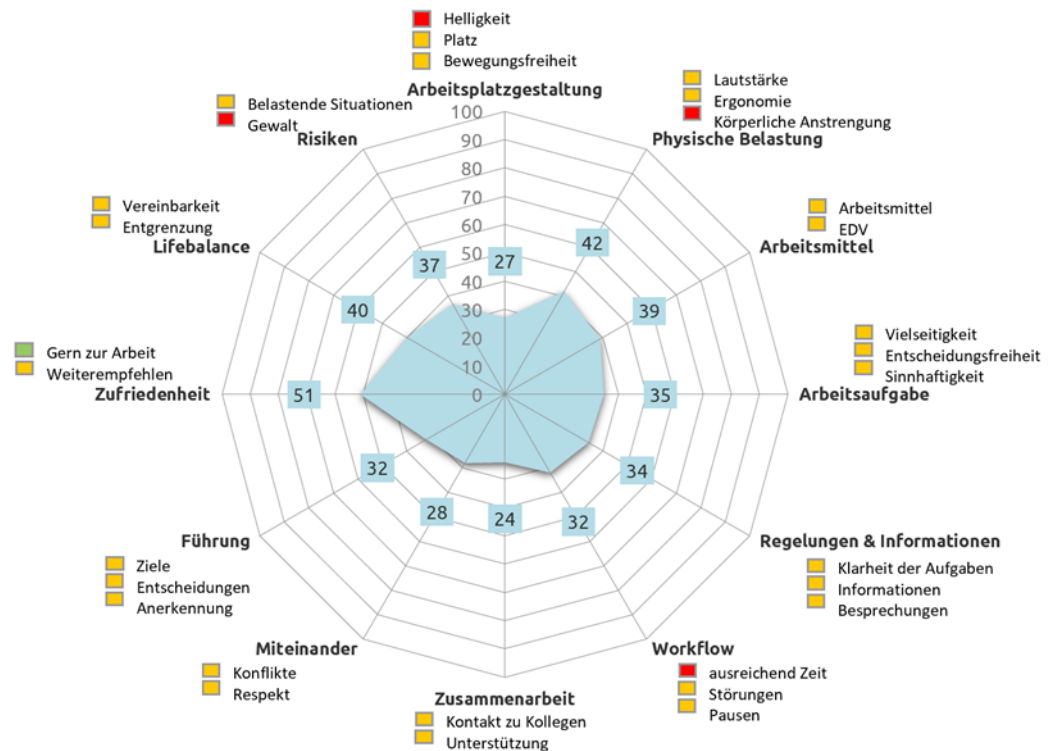


Abbildung 6: Mitarbeiterumfrage Spinnendiagramm, Auswertung, BGF-Institut, 2021. Das Diagramm stellt die 12 Handlungsfelder mit den jeweiligen Unterthemen dar. Symbolisch wird jede Kategorie entsprechend der Antworten nach dem Ampelsystem (grün, gelb, rot) eingestuft. Rechnerisch ergibt sich für jedes Handlungsfeld ein Wert (0-100), der die Ausprägung darstellt. Je größer die Ausprägung, desto besser bewerten die Befragten Personen die Bedingungen in dem Handlungsfeld.

Figure 6: Employee survey spider diagram, evaluation, BGF-Institut, 2021. The diagram represents the 12 fields of action with the respective sub-topics. Symbolically, each category is classified according to the answers in the traffic light system (green, yellow, red). A value (0-100) is calculated for each field of action, which represents the degree of expression. The higher the value, the better the respondents rate the conditions in the field of action.

Je kleiner die Ausprägungen im Spinnendiagramm, desto höher ist die Belastung in dem jeweiligen Themenfeld einzuschätzen. Deutlich wird, dass in nahezu allen Themenfeldern Handlungsbedarf besteht. Besonders bei der Arbeitsplatzgestaltung (27 von 100), der Zusammenarbeit im Team (24 von 100) und dem Miteinander (28 von 100) gibt es Verbesserungspotentiale. In Bezug auf die physischen Belastungsfaktoren sind es insbesondere die körperlichen Anstrengungen, beim Workflow der Zeitdruck, bei den Risiken das Thema Gewalt und bei der Arbeitsplatzgestaltung unzureichende Lichtverhältnisse, die als Herausforderung empfunden werden (siehe rote Kästchenmarkierung). Unter Berücksichtigung des hohen Krankenstandes und den hier eher negativ bewerteten Handlungsfeldern „Zusammenarbeit“, „Miteinander“ und Arbeitsgestaltung, ist es bemerkenswert, dass die „Zufriedenheit“ (51 von 100) am besten bewertet wurde und die Beschäftigten gerne zur Arbeit kommen.

- Arbeitssituationsanalyse (ASA)

Ein weiteres vertiefendes Analyseinstrument ist die Arbeitssituationsanalyse (ASA), die Ursachen von Belastungsfaktoren betrachtet und mit den

Teilnehmenden Optimierungspotenziale erarbeitet. In einem moderierten Workshop bewerten ausgewählte Beschäftigte einer Abteilung oder eines Bereichs ihre aktuelle Arbeitssituation in den Kategorien: Zufriedenheit, Arbeitsumgebung/Gestaltung, Arbeitsorganisation und Abläufe, Information und Kommunikation sowie die sozialen Beziehungen. Der Workshop findet ohne Führungskräfte statt, so dass eine offene Atmosphäre entsteht und die Beschäftigten ohne Vorbehalte Themen bearbeiten können. Beschäftigte werden als Experten ihres Arbeitsplatzes eingebunden und entwickeln gemeinsam Lösungs- und Verbesserungsmöglichkeiten.

- *Arbeitsplatzgestaltung*: Kritik wurde u. a. am Pausenraum geübt, der zu klein ist und keinen Wasseranschluss hat. Bemängelt wurde auch, dass nicht jeder Mitarbeitende hat einen Spind, um persönliche Dinge sicher zu lagern.
- *Arbeitsorganisation*: Es kommt bei Urlaubs-, Wochenend- und Schichtplanungen zu Ungerechtigkeiten, die zu Unzufriedenheit führen. Es wäre zielführend, die Mitarbeitenden in die Dienstplangestaltung einzubeziehen. Zudem sei es schwierig geleistete Überstunden anerkannt zu bekommen. Durch permanente Unterbesetzung muss häufig Mehrarbeit geleistet werden. Der Zeitdruck nimmt dadurch zu und wirkt sich körperlich und psychisch einschränkend aus. Die Fluktuation ist aufgrund der oft befristeten Arbeitsverhältnisse hoch. Die Befristungen in den Arbeitsverträgen führen zu Arbeitsplatzunsicherheit bei den Betroffenen. Zusätzlich würden klare Stellenprofile mit definierten Aufgaben und Arbeitsinhalten helfen, die Arbeitssituation besser zu strukturieren. Auch bei unvorhersehbaren familiären Verpflichtungen z. B. Erkrankung des Kindes wünschen sich die Teilnehmenden mehr Verständnis durch die Führungskraft und mehr Flexibilität, z. B. durch einen freien Tag.
- *Arbeitsmittel*: Teilweise stehen wichtige Arbeitsmittel nicht zur Verfügung, z.B. nicht ausreichende oder verschmutzte Wischmopps, die nicht genutzt werden können. Die Teilnehmenden sehen die Bereitstellung der Arbeitsmittel in der Verantwortung der Teamleitungen. Regelmäßige Überprüfungen und ein Auffüllen der Bestände würden dieses Problem lösen.

Die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung ist überwiegend aus Polyester und für die Tätigkeit ungeeignet. Schwitzen wird gefördert und die Kleidung muss, besonders im Sommer, mehrmals täglich gewechselt werden. T-Shirts aus Baumwolle wären aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert.

- Ergonomieschulung

Ergonomieschulungen befähigen die Beschäftigten, sich rückenfreundlicher zu bewegen und vermitteln Techniken, mit denen schweres Heben und Tragen, das Arbeiten unter Zwangshaltungen weniger anstrengend sind. Neben Entlastungspositionen und Arbeitstechniken werden Teamleitungen zu Multiplikatoren ausgebildet. Alle Beschäftigten nehmen an zwei Schulungseinheiten á 25 Minuten in einem Abstand von ca. vier Wochen teil. Auch für die Wäscherei wurden Verbesserungspotenziale erarbeitet. Hierzu gehören z. B. Stehhilfen, die veränderte Anordnung schwerer Lasten, kleiner und damit leichtere Wäschesäcke, Job-Rotation bei körperlich schweren Tätigkeiten sowie die Reduzierung der Regalhöhen.

- Gesundheitstage / Gesundheitswoche

Damit viele Beschäftigten die Möglichkeit haben, den „Gesundheitstag“ zu besuchen wurde dieses Angebot von Dienstag bis Donnerstag umgesetzt. Ziel war es, die Präventionsaktivitäten vorzustellen, mit den Beschäftigten in den Austausch zu kommen und den BGM-Steuerkreis sichtbar zu machen. Inhaltlich wurden Themen aufgegriffen, wie *Arbeitsfähigkeit erhalten*, die *Rückkehr aus längeren Erkrankungen (BEM)*, *Suchtberatung*, *psychische Gesundheit*, *Stressbewältigung*, sowie weitere Aktionsstände zur Sensitivierung für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil.

- Führungskräfteseminar

Aus der Belegschaft wurde bei den Analysen mangelnde Unterstützung durch die Führungskräfte beklagt. Probleme und Personalengpässe müssen die Mitarbeitenden oftmals selbstständig lösen. Im Rahmen des Führungskräfte-Seminars wurde dieses Thema aufgegriffen und darüber hinaus Themen wie eine transparente, offene und faire Kommunikation, Feedbackkultur, Stressmanagement und lösungsorientierter Umgang mit Konflikten. Des Weiteren wurden Methoden erarbeitet, wie Wertschätzung und Anerkennung im Arbeitsalltag durch Führungskräfte für Mitarbeitende spürbar werden kann.

Damit wird in dem Unternehmen aktuell ein umfangreicher BGM-Prozess umgesetzt, der einen ganzheitlichen und systematischen Ansatz verfolgt und die Qualitätsstandards „Guter Basisarbeit“ (siehe Abschnitt 1.2) anspricht.

Deutlich wird der partizipative Ansatz, mit dem über gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung die Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende verbessert werden können. Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung ist die Haltung der Geschäftsführung und der Führungskräfte die erarbeiteten organisationalen Optimierungen umzusetzen. Voraussetzung hierfür ist eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, die in einem wertschätzenden Umgang miteinander spürbar wird und die Bedürfnisse der Basisarbeitenden in den Vordergrund rückt.

Bereits jetzt belegen Stimmen aus dem Unternehmen, dass der Umgang miteinander respektvoller und wertschätzender geworden ist. Der Steuerungskreis wird nun die weitere Maßnahmenplanung und Umsetzung vorantreiben, so dass sich die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessern.

4. Handlungsansätze für den Transfer

„Gut gestaltete Arbeit kann Gesundheit fördern, schlecht gestaltete Arbeit ist krankheitsförderlich“ (Tautz, 2021, S. 255). Das dargestellte Beispiel zeigt, dass es gelingen kann, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch Basisarbeitende gesund und zufrieden arbeiten. Voraussetzung dafür ist der ernsthafte Wille der Geschäftsführung, Partizipation und das Commitment der Führungskräfte. Notwendig ist ein systematisches und ganzheitliches Vorgehen notwendig, das unter Beteiligung der Basisarbeitenden die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund rückt.

Aus den vorgestellten Unternehmensbeispiel und den beschriebenen Belastungsfaktoren lassen sich im Sinne „Guter Basisarbeit“ einige wesentliche Handlungsansätze ableiten, die auch branchenübergreifend Anwendung finden können:

- Eine betriebliche Personalstrategie, die Basisarbeitenden respektvoll und wertschätzend begegnet. Dazu gehört auch, permanenter Unterbesetzung entgegenzuwirken und damit entstehende Mehrarbeit mit zusätzlichen körperlichen und psychischen Anstrengungen zu vermeiden. Feste Arbeitsverträge geben Sicherheit und zeigen Perspektiven auf.
- Neben sicheren Arbeitsverhältnissen sorgt eine angemessene und zuverlässige Bezahlung für Planungssicherheit bei den Basisarbeitenden.
- Gefordert ist eine breite Partizipation bei arbeitsplatzbezogenen Optimierungen z.B. über Optimierungszirkel oder Ideenwerkstätten
- Es braucht verlässliche soziale Strukturen und die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Angeboten der Gesundheitsförderung, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Basisarbeitenden zu fördern (Seiler et al., 2021). Hierzu gehören auch Unterweisungen z. B. zum Umgang mit Geräten oder Chemikalien sowie die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Psychische Gefährdungen können z.B. über Ideenwerkstätten oder Arbeitssituationsanalysen durchgeführt werden, in denen die Arbeitsorganisation, Konflikte oder das soziale Miteinander thematisiert werden können (siehe Kapitel 3).
- Über die Betriebs- oder Personalräte werden die Belange der Basisarbeitenden im Steuerkreis „Gesundheit“ (siehe Kapitel 3) platziert und entsprechende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung abgeleitet. Hierzu gehören neben ergonomischen, organisationalen und sozialen Optimierungen auch Maßnahmen, die auf Stressreduktion und Rückengesundheit abzielen.
- Ein Coaching mit Führungskräften thematisiert den respektvollen Umgang mit Basisarbeitenden, die Gestaltung gesunder Arbeitsplätze, Wertschätzung, Anerkennung und Sinnstiftung.
- Über die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungen sowie durch informelles Lernen können motivierende Entwicklungsperspektiven für Basisarbeitende sichtbar werden.
- Über eine transparente wertschätzende Kommunikation kann eine stärkere Sichtbarkeit der Basisarbeitenden z. B. durch Intranet, Newsletter und Homepage, erreicht werden. Damit wird deutlich, welchen Beitrag sie zum Erfolg des Unternehmens leisten (Rump & Stelz, 2023).

5. Schlussfolgerungen

Die Belastungsfaktoren für Basisarbeitende sind so vielfältig, wie die Tätigkeitsfelder. Trotz der Qualitätsstandards für „Gute Basisarbeit“ des BMAS wird Basisarbeit nach wie vor vielerorts unter prekären Umständen geleistet. Neben schlechter Bezahlung sind es vor allem unsichere Arbeitsverhältnisse, anstrengende Arbeitsbedingungen, eine unzureichende Unterstützung durch Führungskräfte, und Teilhabe an Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die die Arbeitswelt der Basisarbeitenden kennzeichnen.

Basisarbeitende in dem beschriebenen Beispielunternehmen weisen gegenüber der Vergleichsgruppe einen höheren Krankenstand auf. Die basisarbeitenden Frauen sind vom Krankheitsgeschehen stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen.

Es konnte gezeigt werden, dass über einen ganzheitlichen und beteiligungsorientierten BGM-Prozess die Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden

verbessert werden können. Im Arbeitsalltag können durch Organisationsentwicklung die Arbeitsbedingungen (z.B. Ausstattung, Zuständigkeiten, Dienstplanung, Führungskräfte-seminare) und das Miteinander verbessert werden.

Insgesamt sind die Haltung des Managements und ein Commitment aller Beteiligten erfolgsentscheidend. Wichtig ist, dass alle Beteiligten die gleichen Ziele verfolgen, dass die Geschäftsführung dahintersteht, dass die Führungskräfte die Basisarbeitenden unterstützen, dass es einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander gibt. Erfolgsvoraussetzung sind neben einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, ein BGM-Steuerkreis, der über Entscheidungsbefugnisse verfügt und analysebasiert konkrete Maßnahmen umsetzt.

Darüber hinaus sind eine angemessene Bezahlung und die vertraglichen Rahmenbedingungen wichtige Aspekte, die jedoch in den Händen der Politik (Mindestlohn) und der Arbeitgebenden liegen.

Unabhängig von den Rahmenbedingungen kann es gelingen, die Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden zu verbessern und damit körperliche Beanspruchungen zu reduzieren und die psychische Gesundheit zu fördern. Als Arbeitgebender ist es zu kurz gedacht, die „Basis“ durch prekäre Arbeitsbedingungen im Sinne der Gewinnmaximierung zu vernachlässigen. Denn längst ist aus dem Fachkräftemangel ein Arbeitskräftemangel geworden, den viele Unternehmen bereits im Bereich der Basistätigkeiten spüren.

6. Literatur

Baumann Kathrin (2017): Sekundäre Traumatisierung. Reinigungskräfte im Krankenhaus. In: Deutsches Ärzteblatt (1), S. 33–34. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/archiv/185514/Reinigungskraefte-im-Krankenhaus-Sekundaere-Traumatisierung>, zuletzt geprüft am 10.07.2023.

Bovenschulte Marc (2021a): Die Moderne der Basisarbeit. Hg. v. BMAS. Denkfabrik digitale Arbeitsgesellschaft. Online verfügbar unter https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Die_Moderne_der_Basisarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 13.07.2023.

Bovenschulte Marc, Peters Robert Burmeister Klaus (2021b): Basisarbeit - Stützen der (Arbeits-) Gesellschaft. Hg. v. BMAS. Denkfabrik digitale Arbeitsgesellschaft. Online verfügbar unter https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Basisarbeit_Stuetzen_der_Arbeits_gesellschaft.pdf, zuletzt geprüft am 13.07.2023.

Brenscheid Simone, Siefer Anke Hünefeld Lena Backhaus Nils Halke Tina Lück Marcel Kaboth Arthur Möller Helene Teborg Sophie (2023): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen - Daten - Fakten. Ausgabe 2023. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A109.pdf?__blob=publicationFile&v=7, zuletzt geprüft am 22.06.2023.

DGUV (Hg.) (2020): DGUV Regel 101-605. Branche Gebäudereinigung. Berlin. Online verfügbar unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3365>, zuletzt geprüft am 11.07.2023.

Fair Crowd Work (Hg.) (2017): Crowdwork und Arbeit auf digitalen Plattformen – kurz erklärt. Unter Mitarbeit von Henninger Max. IG Metall. Online verfügbar unter <http://faircrowd.work/de/what-is-crowd-work/#9>, zuletzt geprüft am 11.07.2023.

Flach Thorsten (2023a): Gesundheitsbericht - Rheinland 2023. Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten der AOK-versicherten Beschäftigten. Hg. v. Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH. Köln. Online verfügbar unter https://www.bgf-institut.de/fileadmin/redaktion/downloads/gesundheitsberichte/aktuelle_Gesundheitsberichte/2023/BGF_Rheinlandbericht_2023_Einzelseiten.pdf, zuletzt geprüft am 14.07.2023.

Flach Thorsten (2023b): Basisarbeitende häufig von Rückenschmerzen betroffen. Grafik des Monats Juni 2023. Hg. v. BGF-Institut. Online verfügbar unter <https://www.bgf->

institut.de/fileadmin/redaktion/downloads/Grafik_des_Monats/Grafik_des_Monats_Juni_2023.pdf,
zuletzt geprüft am 28.06.2023.

Hasselhorn, Martin; Garthe Nina (2021): Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit? Erkenntnisse aus der deutschen lidA-Studie – leben in der Arbeit. In: Hauser Renate Lauenstein Oliver May-Schmidt Jana Merfert Matthias Stiegler Franziska Zwingmann Bruno Große-Jäger Andre (Hg.): Basisarbeit Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 114–129.

Ittermann, Peter; Abel, Jörg; Hirsch-Kreinsen, Hartmunt (2013): Mitbestimmung bei Einfacharbeit - eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie (AIS-Studien, 6(2)).

Kaboth Arthur, Lück Marcel Hünefeld Lena (2023): Arbeitssituation in der Basisarbeit - Herausforderung für die Gesundheit. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund (baua: Fakten). Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-45.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 22.06.2023.

Kaboth Arthur, Lück Marcel Hünefeld Lena (2023): Herausfordernde Arbeitszeitmerkmal in der Basisarbeit. Hg. v. BAuA. Dortmund (baua: Fakten). Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/Basisarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 05.07.2023.

Oschmiansky Heidi, Oschmiansky Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung ; Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

Rump Jutta, Stelz Pia (2023): Wussten Sie dass... Alles über Basisarbeit. Hg. v. IBE. Ludwigshafen. Online verfügbar unter https://www.gabal.de/wp-content/uploads/2023/05/IBE_Basisarbeit_BroschA_re_Final_Web_20230404.pdf, zuletzt geprüft am 22.06.2023.

Seiler Kai, Krauss-Hoffmann Peter Brauner Corinna (2021): Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit. Erkenntnisse aus den Beschäftigtenbefragungen NRW. In: Hauser Renate Lauenstein Oliver May-Schmidt Jana Merfert Matthias Stiegler Franziska Zwingmann Bruno Große-Jäger Andre (Hg.): Basisarbeit Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 292–307. Online verfügbar unter <https://dialogreihe-basisarbeit.in.howspace.com/widget/pdf/634842792c3109c68f06aa50/inline/634842782c3109c68f06aa4b/download>, zuletzt geprüft am 23.06.2023.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2023): Konjunkturindikatoren. Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811_x13a.html, zuletzt geprüft am 20.09.2023.

Tautz Andreas (2021): Basisarbeit und Gesundheit. Zum Einfluss der Arbeit auf Gesundheit. In: Hauser Renate Lauenstein Oliver May-Schmidt Jana Merfert Matthias Stiegler Franziska Zwingmann Bruno Große-Jäger Andre (Hg.): Basisarbeit Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 252–271.

Weckmüller Heiko (2021): Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit: Konzept, empirische Befunde und Politikimplikationen. In: Hauser Renate Lauenstein Oliver May-Schmidt Jana Merfert Matthias Stiegler Franziska Zwingmann Bruno Große-Jäger Andre (Hg.): Basisarbeit Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 12–25.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2023

ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de