

Gefährdungsbeurteilung für Community- und Social-Media-Manager*innen

1. Allgemeine Informationen

Arbeitsbereich: Community- und Social-Media-Management

Gefährdungsbeurteilung durch: [Name des Verantwortlichen]

Datum: [Datum]

2. Identifikation von Gefährdungen

Laut der offiziellen Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung müssen sowohl physische als auch psychische Belastungen detailliert erfasst werden. Insbesondere für Community-Manager ergeben sich aus der Art der Arbeit besondere Risiken, die sowohl den direkten Kontakt mit Online-Nutzer*innen als auch die digitale Arbeitsumgebung betreffen.

2.1 Ergonomische Belastungen

- Langes Sitzen kann zu Nackenverspannungen, Rückenschmerzen und anderen muskuloskelettalen Problemen führen.
- Unzureichend ergonomische Arbeitsmittel können langfristige gesundheitliche Schäden verursachen.
- **Maßnahmen (siehe 3.1):** Bereitstellung ergonomischer Büromöbel, regelmäßige Pausen, Schulungen zur richtigen Körperhaltung.

2.2 Belastungen durch Bildschirmarbeit

- Augenbelastung durch lange Bildschirmzeiten kann zu Sehstörungen, brennenden Augen und Kopfschmerzen führen.
- Mausarm und Sehnenverletzungen durch repetitive Bewegungen.
- **Maßnahmen (siehe 3.1):** Einsatz von blendfreien Monitoren, ergonomischen Eingabegeräten, regelmäßige Sehtests, Einhaltung von Pausen.

2.3 Mangelnde Bewegung und gesundheitliche Risiken

- Langes Sitzen und geringe körperliche Aktivität erhöhen das Risiko für Übergewicht, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskelschwäche.
- **Maßnahmen (siehe 3.5):** Förderung von Bewegungspausen, Bereitstellung höhenverstellbarer Schreibtische, Implementierung von bewegungsfördernden Arbeitskonzepten, Sensibilisierung für gesundheitsförderliche Routinen.

2.4 Allgemeine Gefahren für die körperliche Gesundheit

- Schlechte Luftqualität durch emissionsreiche Drucker/Kopierer.
- Erhöhte Lärmbelastung durch offene Bürolandschaften.
- **Maßnahmen (siehe 3.1):** Lärmreduktion durch Schallschutzmaßnahmen, ergonomische Raumgestaltung, regelmäßige Wartung der Arbeitsgeräte.

2.5 Psychosoziale Belastungen und psychische Gesundheit

- Hoher Arbeitsdruck und Stress durch permanente Erreichbarkeit und hohe Kommentarflut.
- Emotionale Belastung durch den Umgang mit Hassrede und Cybermobbing.
- Auswirkungen wie Burnout, Schlafstörungen, Angstzustände oder Depressionen.
- Wechselnde Arbeitszeiten und unvorhersehbare Arbeitsspitzen erhöhen den Stress.
- Mögliche Traumatisierung durch Bilder oder Videos: Der Kontakt mit gewalttätigen, anstößigen oder anderweitig verstörenden Inhalten kann langfristige psychische Folgen haben.
- Persönliche Angriffe: Community-Manager können Ziel von direkten Anfeindungen, Doxing oder Bedrohungen werden.
- Soziale Isolation im Homeoffice kann die psychische Belastung verstärken.
- **Maßnahmen (siehe 3.2):** Förderung der Work-Life-Balance, psychologische Betreuung, Resilienztrainings, klare Kommunikationsregeln, Bereitstellung virtueller Austauschmöglichkeiten für Teaminteraktion.

2.6 Cybersecurity-Risiken

- Externe Angriffe auf Social-Media-Konten können zu Datenverlust oder Rufschädigung führen.
- Unbefugter Zugriff auf sensible Informationen durch unzureichende Sicherheitsmaßnahmen.
- Phishing- und Social-Engineering-Angriffe auf Community-Manager.
- Gefahr der ungewollten Weitergabe von personenbezogenen Daten durch unsichere Plattformen.
- **Maßnahmen (siehe 3.4):** Regelmäßige Schulungen zur IT-Sicherheit, starke Passwortrichtlinien, Implementierung von Multi-Faktor-Authentifizierung, Sensibilisierung für Phishing- und Social-Engineering-Angriffe, Durchführung regelmäßiger Sicherheitschecks.

3. Maßnahmen zur Gefährdungsminimierung

Neben der klassischen Gefährdungsbeurteilung ist es wichtig, Maßnahmen gezielt auf die besonderen Arbeitsbedingungen von Community-Manager*innen abzustimmen. Dabei müssen auch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen und datenschutzrechtliche Aspekte berücksichtigt werden.

3.1 Ergonomische Verbesserungen

- Bereitstellung individuell anpassbarer Arbeitsplätze.
- Regelmäßige Schulungen zur korrekten Arbeitsplatzgestaltung.
- Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Raumgestaltung und Reduktion von Umwelteinflüssen.

3.2 Psychologische Entlastung

- Einführung eines Rotationsprinzips, um dauerhafte Exposition gegenüber Hassrede zu minimieren.
- Bereitstellung psychologischer Betreuung und Supervision.
- Schulungen zum professionellen Umgang mit kritischen Inhalten.
- Regelmäßige Team-Meetings zur Reflexion und zum Austausch.

3.3 Arbeitsorganisation optimieren

- Realistische Arbeitszeitplanung, Vermeidung von Überstunden.
- Klare Aufgabenverteilung und feste Arbeitszeiten zur Vermeidung permanenter Erreichbarkeit.
- Angemessene Personalausstattung für die Moderation.
- Technische und organisatorische Unterstützung für Mitarbeitende im Homeoffice.
- Klare Homeoffice-Richtlinien zur Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit.
- Bereitstellung von Kommunikationskanälen für soziale Interaktion und den Austausch mit Kolleg*innen.

3.4 Schutzmaßnahmen gegen Anfeindungen und Cybersecurity

- Schulungen zum Schutz der eigenen digitalen Identität (Privatsphäreinstellungen, sichere Passwörter).
- Anonymisierung interner Arbeitsprozesse zur Minimierung von Doxing-Risiken.
- Notfallpläne und rechtliche Beratung bei Bedrohungslagen.
- Regelmäßige IT-Sicherheitschecks und Updates der verwendeten Software und Betriebssysteme.
- Einführung eines Tools zur Vormoderation: Automatisierte Systeme zur Filterung von beleidigenden, diskriminierenden oder traumatisierenden Inhalten, um die direkte Konfrontation von Community-Manager*innen mit belastenden Materialien zu reduzieren.

3.5 Förderung körperlicher Aktivität am Arbeitsplatz

- Einführung bewegungsfördernder Arbeitskonzepte, wie höhenverstellbare Schreibtische oder Steh-Sitz-Dynamik.
- Regelmäßige Bewegungspausen in den Arbeitsalltag integrieren.
- Anreize für sportliche Aktivitäten im Team schaffen (z. B. gemeinsame Bewegungseinheiten, Firmenfitness-Angebote).
- Sensibilisierung und Schulungen zur Vermeidung von Bewegungsmangel und seinen gesundheitlichen Folgen.

4. Kontrolle und Evaluation

- Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsbelastung durch Mitarbeitergespräche.
- Evaluierung der psychischen Gesundheit durch anonyme Umfragen.
- Anpassung der Maßnahmen je nach Entwicklung der Arbeitsbelastung.

Verantwortlich für die Umsetzung: [Name des Verantwortlichen]

Nächste Überprüfung: [Datum]