

top eins



Die Leitung kappen

So sorgen Führungskräfte für das richtige Maß an Erreichbarkeit und Ruhephasen

UNTERSCHÄTZTE GEFAHR

In vielen Büros beeinträchtigt Lärm die Gesundheit – das ist zu beachten 8

VERKANNTES RISIKO

Diese Haftungsrisiken im Arbeitsschutz sollten Führungskräfte kennen 14

VIRTUELLE WELTEN

Wie Simulationen Arbeitsplätze sicherer machen 16



4

topeins – machen Sie Sicherheit und Gesundheit zu Ihrem Tagesordnungspunkt Nummer eins.

Die Arbeitswelt der Zukunft wird anders aussehen als heute. Sie wird (noch) digitaler, flexibler und vernetzter. Doch wird sie auch besser sein? Werden die Menschen selbstbestimmter und gesünder arbeiten?

Das sogenannte „Arbeiten 4.0“ ist Trend, Verheißung und Herausforderung gleichermaßen. **topeins** betrachtet kritische Aspekte der Arbeit der Zukunft in einer neuen Serie. Zum Start geht es um das allgegenwärtige Thema Erreichbarkeit. Dank Smartphone und Laptop sind mehr und mehr Beschäftigte auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar. Studien haben ergeben, dass eine hohe Erreichbarkeit psychische Krankheiten begünstigen kann, zumindest löst sie jedoch Stress aus.

Führungskräfte haben hier eine besondere Vorbildfunktion: Ihr Verhalten im Umgang mit E-Mails, mit Erreichbarkeit generell, setzt oft die Messlatte für die Beschäftigten. Dafür müssen Führungskräfte eine klare Haltung zur Erreichbarkeit entwickeln und diese dann auch umsetzen – durch Regeln, Gespräche und durch das eigene Verhalten.

Wie Führungskräfte vorbildlich handeln können und welche Möglichkeiten es gibt, Erreichbarkeit zu dosieren, erfahren Sie in unserer **topeins**-Titelgeschichte ab Seite 4.

10

LÄRM IM GROSSRAUMBÜRO

Warum der Geräuschpegel im Büro so gefährlich sein kann und welche Lösungen es gibt



18

GEFAHR ERKANNT, GEFAHR GEBANNT

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist nicht nur Pflicht. Beschäftigte, Führungskräfte und Betriebe profitieren

EMPFOHLEN ZUM ...
Seite 9

RECHTLICHE UPDATES
Seite 13

HAFTUNG: DAS VERKANNTEN RISIKO
Seite 14

MEHR SICHERHEIT UND KOSTENEFFIZIENZ DANK VIRTUELLER REALITÄT
Seite 16

IMBLICK: SITZEN ALS GESUNDHEITSGEFAHR
Seite 21

HAUSMEISTERIN CONNY KOMMENTIERT: BETRIEBSKULTUR
Seite 22

AUF DEN PUNKT GEBRACHT: SIND DIGITALE ARBEITSPLÄTZE BESONDERS EINZURICHTEN?
Seite 23

IMPRESSUM

topeins, 2. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Manfred Wirsch, Volker Enkerts, Hauptgeschäftsführung: Prof. Dr. Joachim Breuer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Tel.: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr. VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Redaktionsbeirat:** Jens Ackermann, Renate Bantz, Gregor Doepke, Julia Fohmann, Karsta Herrmann-Kurz, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Ralf Michaelis, Ina Neitzner, Michael Quabach, Rike Schmickler-Bouvet, Manfred Sterzl, Dr. Ronald Unger, Dr. Martin Weber, Dr. Thorsten Wiethage, Christiane Witek, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim, Klaus Zweiling // **Leserservice:** redaktion@topeins.dguv.de. Bitte geben Sie bei Adressänderungen, Abbestellungen etc. möglichst Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse an. // **Verlag:** CW Haarfeld GmbH, Luxemburger Str. 449, 50939 Köln, www.cwh.de // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), DGUV // **Redaktion:** Kai Stiehl (Redaktionsleiter), Markus Fischer, Lena Markmann, Manuela Müller, Maren Zeidler // **Druck:** Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH, Moorfleeter Deich 312a, 22113 Hamburg // **Grafisches Konzept:** CW Haarfeld GmbH // **Titelbild dieser Ausgabe:** Thomas Walloch // **Stand dieser Ausgabe:** 23.01.2019 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 04.04.2019.



Fotos: gettyimages/Deagreen/Valengilda/Vac1; Dominik Buschardt; Maurittius Images/Hoxton/Tom Meriton

einblicke

Beschäftigte sollten den täglichen Sitzmarathon häufiger unterbrechen. Lange körperliche Inaktivität, die jeder zweite Arbeitsplatz in Deutschland mit sich bringt, ist ungesund – so viel steht fest. Wie Betriebe und Führungskräfte am besten gegensteuern können, ist dagegen noch nicht klar. Was die beste Herangehensweise ist, wird durchaus kontrovers diskutiert: Sind höhenverstellbare Schreibtische für alle Beschäftigten sinnvoll? Machen Ergometer am Arbeitsplatz wirklich fitter oder lenken sie von der Arbeit ab? Und reicht nicht auch der regelmäßige Gang zur Kaffeeküche oder ein Faszientraining am Feierabend? Antworten auf diese Fragen gibt die Übersichtsstudie der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsforschung namens „Interventionen am Arbeitsplatz, die zur Veränderung des Sitzverhaltens anregen“. Auch aktuelle Forschungsergebnisse der gesetzlichen Unfallversicherung zeigen die Ausmaße der Bewegungsarmut am Arbeitsplatz und geben Hilfestellung (Tipps für Bewegung bei der Arbeit s. a. Seite 21).



baua.de > „Interventionen zum Sitzverhalten“

dguv.de > Webcode d1159619

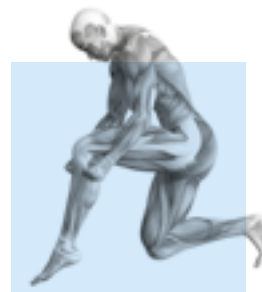
Ein Zusammenstoß mit der U-Bahn auf dem Heimweg ist kein Wegeunfall, wenn dabei telefoniert wird.



So entschied zumindest das Sozialgericht Frankfurt am Main. Eine Hotelfachangestellte hatte auf dem Weg vom Arbeitsplatz nach Hause mit dem Handy telefoniert, als sie einen unbeschränkten Bahnübergang überquerte und sowohl das Rotlicht als auch die heranahende Bahn übersah. Sie erlitt schwere Kopfverletzungen, die eine monatelange stationäre Behandlung nach sich zogen. Videoaufzeichnungen und Zeugenaussagen ergaben, dass die Frau zum Zeitpunkt des Unfalls mit dem Handy telefonierte. Daraufhin lehnte es die zuständige Berufsgenossenschaft (BG) ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Hotelangestellte legte Klage ein. Das Sozialgericht Frankfurt gab der BG Recht und wies die Klage ab: Zwar sei die Klägerin auf dem Weg nach Hause gewesen, der nicht versicherte Vorgang des Telefonierens habe aber überwogen und die Frau vom Verkehrsgeschehen abgelenkt. Dies habe maßgeblich zum Unfall geführt.

dejureorg.de > Aktenzeichen S 8 U 207/16

Führungskräfte haben Vorbildfunktion. Eine Untersuchung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) ergab, dass die Betriebsbesichtigung und Beratung von Aufsichtspersonal der Unfallversicherungsträger in Betrieben mit Arbeitsschutzmängeln zu Verbesserungen in allen MSE-relevanten Bereichen führt. In einem Zeitraum von fünf Jahren wurden 13.000-mal Betriebe besucht. Weitere Erkenntnis der Studie: Für eine erfolgreiche Prävention von MSE kommt es sowohl auf die Verhältnisse und Strukturen im Betrieb als auch auf das individuelle Verhalten der Beschäftigten an. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu: Leben sie ein positives Präventionsverhalten vor, erzielen Unternehmen in allen MSE-relevanten Bereichen deutlich bessere Ergebnisse.



gdabewegt.de > Presse

Start der Serie „Arbeiten 4.0“

Die Arbeitswelt der Zukunft wird anders aussehen als heute. Sie wird (noch) digitaler, flexibler und vernetzter. Doch wird sie auch besser sein? Werden die Menschen selbstbestimmter und gesünder arbeiten?

Arbeit ist von Anbeginn konstantem Wandel unterzogen. Doch eine Entwicklung hat sie in den letzten Jahren besonders geprägt und verändert: die Digitalisierung. Einst machte die Dampfmaschine aus in der Landwirtschaft Tätigen Industrieschaffende; heute werden Beschäftigte durch Robotik, IT- und Kommunikationstechnologie ersetzt. Der Begriff „Arbeiten 4.0“ legt den Fokus – anders als der Begriff „Industrie 4.0“ – auf die neuen Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen, auch außerhalb der Industrie. Diese neuen Arten von Arbeit bergen Chancen und Risiken für die Beschäftigten und stellen gleichzeitig das soziale Sicherungssystem auf die Probe.

topeins betrachtet im Jahr 2019 das Thema Arbeiten 4.0 genauer – in jeder Ausgabe wird ein anderer Aspekt der neuen Arbeitswelt vorgestellt: „Erreichbarkeit“, „flexibles Arbeiten“, „neue Technologie“, „Führen auf Distanz“, „Demografischer Wandel“ sowie „Zeit- und Leistungsdruck“. Im Jahresverlauf werden nicht nur die Vor- und Nachteile beleuchtet. Vielmehr rücken die Ideen in den Blickpunkt, wie Führungskräfte mit den neuen Entwicklungen umgehen können.

Serie
Arbeiten 4.0

THEMA
Erreichbarkeit

Teil 1/6

On- / Off- Beziehung



Wie wäre es mit echtem Feierabend? Ohne Blicke aufs Smartphone und ohne E-Mails als Bettlektüre? Bevor Arbeitsplätze digital wurden, war dies in den meisten Berufen Normalität. Heute erfordert Arbeiten 4.0 eine klare Haltung zur Erreichbarkeit – wie können Führungskräfte diese Haltung entwickeln und durchsetzen?

Beim Index „Gute Arbeit“ 2018 des Deutschen Gewerkschaftsbundes gaben 23 Prozent der Befragten an, von ihnen werde oft oder sehr oft erwartet, dass sie außerhalb der Arbeitszeit ständig erreichbar seien. Doch ständige Erreichbarkeit gibt es gar nicht, sagt Professor Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Vielmehr gehe es um eine entgrenzte Arbeitszeit, wenn nach Feierabend tatsächlich berufliche Mails, Nachrichten oder Anrufe beantwortet werden. Ohne Zweifel gibt es Berufe mit der Notwendigkeit, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit verfügbar zu sein. Aber wo dies nicht vertraglich niedergelegt ist, besteht dazu keine Verpflichtung.

„Beim Thema Erreichbarkeit muss man trennen zwischen einem gefühlten Zwang und den tatsächlichen Anforderungen“, erklärt Windemuth. „Allein die Vorstellung, dass eine Art ‚Stand-by‘ von ihnen erwartet wird, sorgt bei Beschäftigten für Anspannung.“

Digitale Kommunikation weicht Grenzen auf
Sowohl Berufliches schwappt in die Freizeit über als auch Privates in die Arbeitszeit. Dank der vielen Kanäle – von Telefon über E-Mail bis hin zu Messenger-Diensten – jonglieren Beschäftigte den ganzen Tag lang einen Mix aus Job- und Privatangelegenheiten. „Diese Flexibilisierung eröffnet Freiheiten“, erklärt Dr. Susanne Roscher, Leiterin des Bereichs Arbeitspsychologie der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). „Die Vermischung kann jedoch zur psychischen Belastung werden.“ Folgerichtig ist heute nicht mehr von „Work-Life-Balance“ die Rede, sondern von „Work-Life-Blending“.

Illustration: Thomas Walloch

Ständiger Rollenwechsel braucht Energie
Ein Forscherteam analysierte die Smartphone-Nutzung von 63 Personen in einer Tagebuchstudie. Fazit: Wer häufig beruflich motiviert zum Handy greift, nimmt Anforderungen am nächsten Tag als deutlich belastender wahr. Denn es kostet viel Energie, zwischen den Sphären Berufstätigkeit und Privatleben hin- und herzuwechseln. Die Studie des Leibniz-Instituts für Arbeitsforschung zeigt einmal mehr, dass es belastend ist, nach Feierabend mobil erreichbar zu bleiben. Auch eine Metastudie der Universität Freiburg für die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ legt negative Folgen für die Psyche nahe und zeigt: Wo Erwartungen an Erreichbarkeit geklärt und konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, gibt es weniger Erschöpfung. >

i

Weniger Belastung durch Erreichbarkeit

Individuelle Maßnahmen

- Diensthandy und dienstliches E-Mail-Konto aktiv an- und ausschalten
- Zeiten für die eigene Erreichbarkeit klären

Teammaßnahmen

- Eigene Erwartungshaltung zur Erreichbarkeit besprechen und verbindliche Regeln aufstellen

Betriebliche Maßnahmen

- Stellvertreterregelungen treffen
- Rahmenbedingungen setzen, unter anderem allgemeine Zeiten der Erreichbarkeit definieren, Pausen respektieren, Notfallpläne und Erreichbarkeitsleitfaden erstellen
- Expertenwissen verbreiten, Ansprechpartnerlisten erstellen, Schulungsbedarf klären
- E-Mail-Kultur mit klaren Regeln zu Betreff, Versand, Dringlichkeit einführen
- Standardvorgehen bei Krankmeldungen entwickeln
- Erreichbarkeit auch an Dritte, z. B. Kundenschaft, klar kommunizieren.

**Erreichbarkeit:**

Vorgesetzte haben
Vorbildfunktion

> **Die meisten Unternehmen setzen gar keine Leitplanken**

Der Umgang von Unternehmen mit Erreichbarkeit hat sich mit der Ausweitung digitaler Kommunikation entwickelt – nun taucht das Thema auch bei Gefährdungsbeurteilungen oder Mitarbeiterbefragungen auf. Auch die am stärksten betroffene Gruppe hinterfragt den Umgang mit der wachsenden Informationsflut: das Management. Jana Biemelt von der Medical School Hamburg (MSH), die gemeinsam mit der VBG eine Studie zur Erreichbarkeit durchführt, berichtet: „Es gibt Führungskräfte, die teilweise nachts herausgeklingelt werden. Andere haben in ihrem Bereich klare Regeln etabliert und eigene Erwartungen kommuniziert, so dass sie nur in absoluten Notfällen kontaktiert werden.“ Hier geht es um das Zuteilen von Kompetenzen. Wenn nur eine einzige Person ein Problem lösen kann, ist das weder für sie selbst noch für das Unternehmen gesund. Biemelt: „Irgendwann muss ein Ausgleich kommen. Ansonsten droht eine emotionale Erschöpfung.“

Sollten die Beschäftigten also ihren Feierabend wieder ernst nehmen? Dafür gibt es ein klares „Ja“ von allen, die sich mit den gesundheitlichen Auswirkungen von erweiterter Erreichbarkeit befassen. „Es gibt Maßnahmen auf der persönlichen Ebene wie eine klare Abgrenzung der eigenen Kommunikation“, erklärt Roscher. „Aber das gelingt nur so weit, wie es das betriebliche Umfeld zulässt.“

Pauschale Lösungen gibt es nicht

Die Ansätze zum Umgang mit Erreichbarkeit kann man nicht verallgemeinern, es gibt aber Stellschrauben, die durch betriebliche Regelungen präzisiert werden können. Was wünschenswert und mach-

bar ist, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb, sogar von Team zu Team. Das häufige Totschlagargument, die Kundenschaft erwarte ständige Erreichbarkeit, hält einer Überprüfung oft nicht stand (siehe auch Interview). „Vielmehr kommen Fragen der Arbeitsorganisation auf den Tisch“, berichtet Roscher aus den Workshops der Studie. „Weil sie ihre Aufgaben am Arbeitsplatz nicht erledigen können, nehmen Beschäftigte die Arbeit mit nach Hause.“ Dann ist Erreichbarkeit nur ein Indikator für chronische Überlastung, die organisatorisch gelöst werden muss. Beim Arbeiten 4.0 gilt wie bisher: Vorgesetzte haben Vorbildfunktion. Wo die Priorität gesunder Betriebe liegt, bringt Windemuth auf den Punkt: „Wer seine Aufmerksamkeit vor allem seinem Smartphone widmet, gilt längst nicht mehr als Vorbild.“

AUTORIN: Miriam Becker



Weitere Informationen zum Thema

Zur aktuellen Studie der VBG unter

 vbg.de/mitdenken4null

iga.Report 23 „Auswirkungen ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten“

 iga-info.de > „[iga.report 23](#)“

Ergebnisbroschüre der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ und der Universität Freiburg zum Umgang mit ständiger Erreichbarkeit

 erreichbarkeit.eu > [Produkte](#)



„Wer seine Aufmerksamkeit vor allem seinem Smartphone widmet, gilt schon längst nicht mehr als Vorbild.“

Prof. Dr. Dirk Windemuth, IAG



4

Fragen an Robin Freitag



Robin Freitag ist geschäftsführender Gesellschafter der aktiVital GmbH, Hamburg, und nahm mit seinem Betrieb an der Studie von VBG und MSH teil.

1 Warum ist Erreichbarkeit bei Ihnen ein Thema?

Wir organisieren an die 1.000 Projekte für Betriebliches Gesundheitsmanagement mit bundesweiten Veranstaltungen in Betrieben. Zwangsläufig sind unsere 20 Beschäftigten und einige Freie nicht nur während der üblichen Arbeitszeiten unterwegs. Oder die Kunden haben spät abends noch Anliegen.

2 Wenn am nächsten Tag eine Veranstaltung ansteht, müssen Sie ja erreichbar sein ...?

Unser Büro ist von 8 bis 17 Uhr garantiert besetzt und es gibt eine Notfall-Hotline. Intern stellt das ein Rotationsplan sicher. Wer nicht eingeteilt ist, kann flexibel kommen und gehen. Wir nutzen die positiven Seiten der Digitalisierung, indem wir mobile Endgeräte zur Verfügung stellen und viele Freiheiten gewähren. Das ist unseren Beschäftigten wichtig.

3 Die andere Seite der Medaille?

Die meisten haben berichtet, dass sie spät am Feierabend noch einmal E-Mails und Anrufe checken. Deshalb haben wir an der Studie der VBG teilgenommen und Leitlinien zur Erreichbarkeit erarbeitet, unter anderem den rotierenden Telefondienst eingeführt und Zuständigkeiten innerhalb der Projekte breiter verteilt. Meine Beschäftigten wissen zudem, dass ich keine Erreichbarkeit im Urlaub erwarte.

4 Und wie hat die Kundschaft reagiert?

Die meisten kennen das Problem selbst und reagieren auf unseren konstruktiven Ansatz positiv. Viele Angelegenheiten können tatsächlich bis zum nächsten Tag warten. Und im Notfall sind wir ja erreichbar. Aber es wird nicht mehr unüberlegt um 20:30 Uhr zum Telefon gegriffen.

Ein hoher Verlust an Lebensqualität



Nathan Zeldes hat sich als internationaler Experte für den „Information Overload“ einen Namen gemacht. Für ihn liegt die Ursache der unproduktiven Informationsflut in der heutigen Unternehmens- und Arbeitskultur.

Herr Zeldes, wenn Sie die vergangenen zehn Forschungsjahre zur Informationsüberlastung betrachten, haben Sie dann den Eindruck, dass man das Problem im Griff hat?

Nathan Zeldes: Nicht im Geringsten. Wenn ich an die Firmen denke, die darunter leiden, sehe ich deutlich, dass das Problem hochaktuell ist und dass die Informationsflut nach wie vor einen hohen Preis an Produktivität und auch an Lebensqualität von jedem Einzelnen fordert.

Was sind Ihrer Ansicht nach die typischen Ursachen, weshalb Beschäftigte von Informationsüberlastung betroffen sind?

Die Belegschaft ist nicht nur damit konfrontiert. Sie ist auch Hauptverursacher des Problems und wird dahin getrieben: Der Grund für immer mehr Informationen liegt irgendwo in undurchsichtigen Schichten der Unternehmenskultur, in denen Misstrauen, ein Überwettbewerb, zu viel „Rette-deinen-Hintern“-Mentalität und so weiter grassieren. Menschen sind einfach so. Oft geht es auch darum, dass sich niemand traut, den ersten Schritt zu tun und den Mailverkehr zu reduzieren.

Mittlerweile gibt es neben den E-Mail-Programmen viele Messenger-Dienste. Die könnten doch eine Art Heilmittel sein.

Die Verbreitung neuer Werkzeuge alternativ zur E-Mail könnte durchaus zur Entlastung und zu mehr Produktivität beitragen. Allerdings nur, wenn Menschen diese Werkzeuge optimal einsetzen. Jedoch bin ich nicht so optimistisch, dass das klappt, wenn ich mir ansehe, wie wir im Umgang mit E-Mails versagt haben. Es fehlen austarierte Verhaltensnormen in der Kommunikation über E-Mail, andere Medien und Meetings. Die Kommunikationswerkzeuge entwickeln sich viel schneller als der entsprechende Umgang mit ihnen. Hier wäre ein Redesign der Unternehmenskultur dringend nötig.

Können Collaboration-Plattformen dazu beitragen?

Sehr wahrscheinlich können sie das, aber es kommt eben darauf an, wie man sie nutzt.

Denken Sie, dass es in der Zukunft möglicherweise völlig neue Jobs geben könnte, die sich explizit auf das Management des Informationsflusses fokussieren?

Kürzlich hielt ich einen Vortrag vor Beschäftigten einer Bibliothek und wies darauf hin, dass eine ihrer Rollen in den kommenden Jahren darin bestehen wird, Studentinnen und Studenten zu vermitteln, wie man sich am besten durch die Informationsflut navigiert. Sie müssen sie dabei unterstützen, die wichtigen Aspekte in der Fülle von Informationen ausfindig zu machen. Diese Fertigkeiten zu haben und sie zu vermitteln, wird immer wichtiger.

Gibt es eine Universallösung, mit der man sich der hohen Informationsflut entledigen könnte?

Das Problem ist zu komplex für eine allumfassende Einzellösung. Dennoch empfehle ich Unternehmen, sich dieses Problems aus einer erweiterten, kulturellen und Verhaltensperspektive anzunehmen, um so die dort zu findenden grundsätzlichen Ursachen zu adressieren.



Praxisleitfaden zum Download

Der Praxisleitfaden „Solutions for Information Overload“ bietet sehr konkrete Tipps zum Umgang mit der Informationsflut und einige Praxisbeispiele. Den kostenlosen Download gibt es unter

nathanzeldes.com



Empfohlen zum ...

... Bewerben:

Mitmachen beim Film- und Medienfestival der kommitmensch-Kampagne. Ein Film bewirkt oft mehr als ein Text oder eine Präsentation. Gerade wenn Menschen überzeugt werden sollen, sich sicher und gesund zu verhalten, macht etwas Humor oder eine Prise Gefühl die Botschaft deutlich nachhaltiger als trockene Information. Das kommitmensch Film- und Medienfestival würdigt deshalb Filme und Medienbeiträge rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Während der Messe A+A, die im November in Düsseldorf stattfindet, schafft das Festival ein Forum für Unternehmen und Filmschaffende. Betriebe, Azubis, Filmemacherinnen und -macher sind aufgerufen, ihre Beiträge einzureichen und sich online zu bewerben. Es gibt attraktive Preise in vier Kategorien zu gewinnen. Ausgezeichnet und prämiert werden die Gewinnerinnen und Gewinner am 8.11.2019 in Düsseldorf im Messekino. Weitere Informationen zu Bewerbungsfristen, -unterlagen und Wettbewerbskategorien finden Sie hier:

 kommitmensch.de

... Studieren:

Atlas der Unfallschwerpunkte Wo passieren die meisten Verkehrsunfälle? Wo ist der Weg zur Arbeit besonders gefährlich, welche Kreuzungen oder Autobahnabschnitte sind besonders unfallträchtig? Ein interaktiver Unfallatlas der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zeigt, in welchen Straßenabschnitten sich in den letzten beiden Jahren Unfälle mit Personenschäden ereignet haben. Dies ist nicht nur aus statistischen Gründen interessant, durch eine Visualisierung werden oft Gefahrenstellen deutlicher und entsprechende Maßnahmen können ergriffen werden. Auch die Verkehrsteilnehmenden können ihr Verhalten anpassen, indem sie zum Beispiel an unfallträchtigen Punkten besonders aufmerksam sind. Da noch nicht in allen Bundesländern die Unfälle mit Geokoordinaten aufgenommen werden, enthält der Atlas derzeit nur die Unfalldaten aus neun Bundesländern. Sobald entsprechende Daten für weitere Bundesländer vorliegen, wird der Atlas erweitert.

 unfallatlas.statistikportal.de

... Anhören:

Neuer Podcast Innere Kündigung ist oft mit gravierenden Folgen verbunden. Betroffene Beschäftigte können langfristig gesundheitliche Probleme entwickeln, Unternehmen verlieren an Produktivität. Durch innere Kündigung entstehen der deutschen Wirtschaft nach einer Studie des Beratungsunternehmens Gallup Kosten in Höhe von rund 100 Milliarden Euro jährlich. Mit einem neuen Podcast informiert die Initiative Arbeit und Gesundheit (iga) über die Ursachen und Folgen der inneren Kündigung. Der Podcast richtet sich an Beschäftigte und Führungskräfte und umfasst drei Folgen von jeweils 20 Minuten: In „Der Mensch“ geht es darum, was innere Kündigung eigentlich bedeutet. In „Das Unternehmen“ wird gezeigt, welche Auswirkungen die innere Kündigung auf Unternehmen hat, und „Die Wege heraus“ erläutert Gegenmaßnahmen und Lösungen. Der Podcast kann kostenlos heruntergeladen werden.

 iga-info.de › „innere Kündigung“



LEXIKON

Ersthelferinnen und Ersthelfer

Bei einem Notfall ist generell jeder Mensch zur Ersten Hilfe verpflichtet – auch am Arbeitsplatz. Betriebe ab zwei Beschäftigten haben laut Sozialgesetzbuch VII die Pflicht, eine oder mehrere Personen zu Ersthelferinnen und Ersthelfern zu schulen. Im Notfall können sie zunächst die Weichen zur Rettung stellen und lebensrettende Maßnahmen anwenden. Dazu haben sie freiwillig einen eintägigen Erste-Hilfe-Lehrgang absolviert, der nicht länger als zwei Jahre zurückliegen

darf. Bei mehr als 20 Beschäftigten in Verwaltungen und Handelsbetrieben sind es fünf Prozent, die eine Ausbildung benötigen. In sonstigen Betrieben und an Hochschulen müssen zehn Prozent der Anwesenden, in Kitas eine Person pro Gruppe qualifiziert sein. Die Unfallversicherungsträger lassen pro Jahr über 2 Millionen Versicherte in Erster Hilfe aus- und fortbilden und sie übernehmen die Lehrgangsgebühren. Weitere Infos unter:

 dguv.de › Webcode „d96268“



Störfaktor

Nummer 1

*Gesundheitsschädlicher Lärm am Arbeitsplatz wird meist mit Maschinenhallen in Verbindung gebracht. Zu Unrecht: Auch im Büro beeinträchtigt Lärm die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten. Doch Führungskräfte können gegensteuern – **topeins** zeigt, wie.*



Bilder moderner Bürolandschaften zeigen oft ehemalige Fabrikhallen mit rotem Ziegelmauerwerk, riesigen Sprossenfenstern, nackten Betonböden, darauf Tischböcke mit langen weißen Arbeitsplatten, auf denen sich ein Flachbildschirm an den nächsten reiht. Das Open Plan Office – schlicht Großraumbüro – liegt voll im Trend. Es soll agiles Arbeiten und eine offene Kommunikation unter den Beschäftigten ermöglichen. Doch das Gegenteil ist der Fall, wie die amerikanischen Wissenschaftler Ethan Bernstein und Stephen Turban in einer empirischen Studie herausfanden. Die direkte Kommunikation nahm in den untersuchten Großraumbüros um 70 Prozent ab. Stattdessen kommunizierten die Beschäftigten lieber elektronisch. Das bestätigt auch Dr. Florian Schelle vom Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA): „Es werden immer dieselben Fehler gemacht“, zieht der Forscher kritisch Bilanz. Das IFA hat im Jahr 2017 in 13 Unternehmen untersucht, ob bestehende Regelwerke für den Lärmschutz in der Branche Bürobetriebe angemessen und wirksam sind. Nicht nur bei der Studie – auch bei der täglichen Arbeit des IFA – stellt Schelle immer wieder fest, dass die Raumakustik in Büros unzureichend ist. In den Lärmschutz wird meist aus Kostengründen zu wenig investiert. Diese Rechnung geht nicht auf.

Büroangestellte fühlen sich häufig durch Lärm gestört

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat 2012 gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Repräsentativbefragung unter 20.036 Erwerbstätigen durchgeführt. Dabei gaben 13,6 Prozent der befragten Männer und 12,6 Prozent der Frauen an, unter Lärm am Arbeitsplatz zu leiden. Was Lärm ist, hängt weniger vom Schalldruckpegel als von der menschlichen Bewertung ab: Alle unerwünsch-

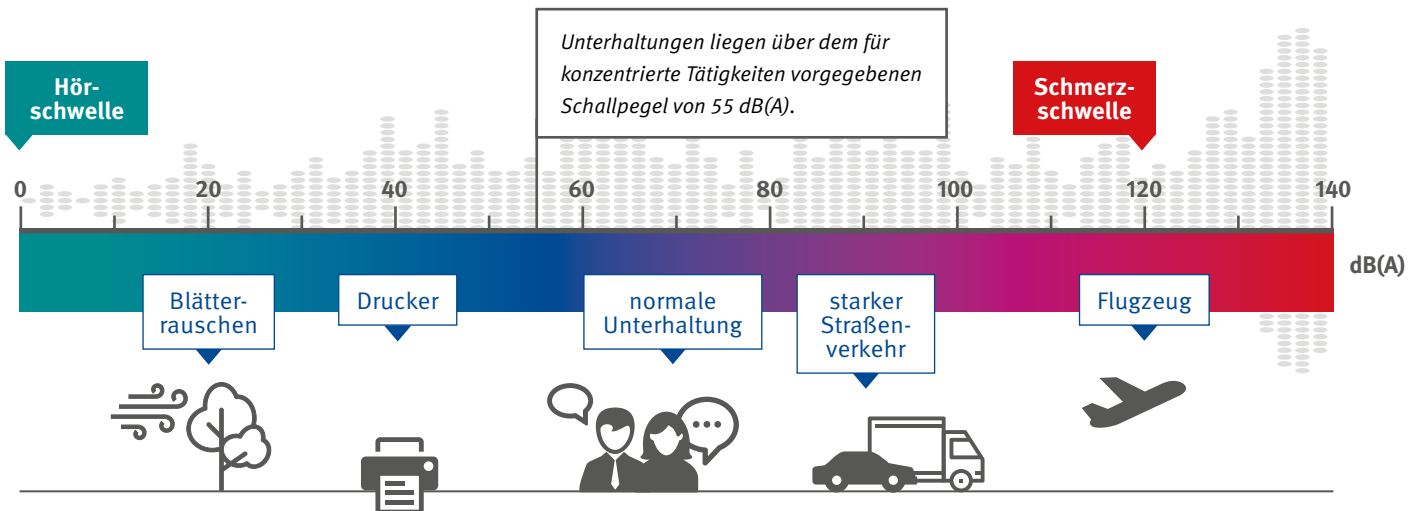
ten, belästigenden oder störenden, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit beeinträchtigenden Geräusche sind Lärm. An Büroarbeitsplätzen kommt es so gut wie nie zu Lärmeinwirkungen, die das Gehör schädigen können. Es geht hier um extra-aurale, nicht das Ohr betreffende Lärmwirkungen mit gravierenden Folgen.

Lärm senkt das Wohlbefinden und die Produktivität

Bei andauernder Lärmeinwirkung kommt es zu physischen wie psychischen Regulationsmechanismen – insbesondere bei geistigen Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration und Aufmerksamkeit erfordern. Der Körper reagiert mit erhöhter Ausschüttung von Stresshormonen, der Verengung von Blutgefäßen oder der Verspannung der Muskeln. Die körperlichen Symptome reichen von Kopfschmerzen und Magen-Darm-Problemen über Herz-Rhythmus-Störungen bis hin zu Erkrankungen des Skelett- und Muskelapparats. Zu den psychischen Reaktionen zählen Anspannung, Nervosität oder Resignation bis hin zur Depression. Neben vermehrten Fehlzeiten sorgen die geminderte Konzentration, die erhöhte Fehlerhäufigkeit und eine gestörte Kommunikation für sinkende Produktivität – nicht nur bei den einzelnen Beschäftigten, auch im gesamten Betrieb.

Die wenigsten Büros sind raumakustisch gut geplant und gesetzeskonform ausgestattet

Grundsätzlich sollten Bürogebäude und -einrichtungen so beschaffen sein, dass die Nachhallzeiten gering sind. Schallharte Oberflächen wie bodentiefe Glasfronten, Betondecken, Marmorböden oder Stahlmöbel sind eher ungeeignet. In Bürogebäuden sind sie dennoch häufig anzutreffen. Richtig eingesetzt schaffen schallabsorbierende Produkte wie Akustikdecken, Teppichböden, Wandpaneele, Lamellenstores oder Schallschutzbilder wirksame Abhilfe – sie können sogar dekorativ sein. Die derzeit in Überarbeitung befindliche DGUV Information 215-443 sowie das Lärmschutzarbeitsblatt IFA-LSI-01-200 geben einen guten Überblick über verfügbare Produkte und Materialien. Neben Bezugsquellen bieten sie praktische Hilfen und technische Daten zur akustischen Ausstattung von Büros (siehe Infobox auf Seite 12). >



> Lärmbelastung regelmäßig in der Gefährdungsbeurteilung überprüfen

„Arbeitgebende sind verpflichtet, den Beschäftigten konzentrationsgerechte Räume zur Verfügung zu stellen“, betont Dr. Schelle die Verantwortung der Betriebe. Dies geschieht am besten durch eine regelmäßige fachkundige Bewertung der Lärmbelastung in der Gefährdungsbeurteilung (GB). Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist in der GB unter anderem die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte hinsichtlich möglicher Gefährdungen zu überprüfen. Mit Erscheinen der ASR A3.7 „Lärm“ im Mai 2018 existieren nun auch konkrete und bindende Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm. Somit sind z. B. Messungen der Nachhallzeit durchzuführen und Beurteilungspegel zu bestimmen. Zudem sind die Auswirkungen extra-auraler Lärmeinwirkungen auf die Psyche zu berücksichtigen: etwa die beeinträchtigende Wirkung von Gesprächen und Laufgeräuschen in Mehrplatzbüros.

Grundlegend sollte die lärmarme Gestaltung von Arbeitsstätten schon bei der Planung berücksichtigt werden. Dennoch erweist sich nach durchgeführter GB häufig, dass die bauliche Ausstattung bestehender Arbeitsstätten nicht ausreicht. Umbauten und andere ergänzende technische Maßnahmen sind dann gesetzlich vorgeschrieben. Erst danach kommen organisatorische Abhilfe und Persönliche Schutzausrüstungen wie Gehörschutzstöpsel ins Spiel. Das Tragen von Kopfhörern bzw. das Hören leiser Musik zum Ausblenden von Gesprächen sollte eine Ausnahme sein.

Das bringt Ruhe in Teamarbeitsflächen und Mehrpersonenbüros

Das IFA gibt Empfehlungen für am Lärmschutz interessierte Führungskräfte:

- *Das ideale Mehrpersonenbüro gibt es nicht. Deshalb ist es ratsam, Fachleute für Planung und Akustik zu konsultieren – kostenlose Beratung und Messungen bieten die Unfallversicherungsträger.*
- *Akustikdecke (siehe Infokasten) und Teppich als Grundausrüstung einplanen.*
- *Schallschirme sind erst wirksam, wenn die übrige Umgebung ausreichend absorbierend gestaltet ist.*
- *Beschäftigte bereits in der Planungsphase einbeziehen, das bietet höhere Akzeptanz der Belegschaft für Teamarbeitsflächen.*
- *Steigerung der Zufriedenheit und höhere Bindung ans Unternehmen.*
- *Kommunikations- und Verhaltensregeln für alle Beschäftigten erarbeiten und festlegen.*
- *Ruhearbeits- und Besprechungsräume anbieten.*
- *Auf Tätigkeiten basierende Zonen planen und akustisch voneinander abschirmen.*
- *Drucker und laute Geräte in separaten Räumen aufstellen/„Durchgangsverkehr“ vermeiden.*



Weitere Informationen

Rechtliche Vorgaben zu Lärm am Arbeitsplatz

dguv.de > Webcode „d117392“

Bezugsquellenverzeichnis IFA-LSI 01-200

dguv.de > Webcode „d1181784“

Hilfen für die akustische Gestaltung von Büros

dguv.de/publikationen > „215-443“

AUTORIN: Manuela Müller

Regeln, Vorschriften, Informationen & Grundsätze

Sofern nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind die hier vorgestellten Publikationen über die Datenbank der DGUV zu beziehen: **dguv.de/publikationen** Die Suche nach Stichwörtern sowie den im Text genannten Nummern garantiert ein leichtes Auffinden.



NEU

Welche Risiken entstehen im Umgang mit Gefahrstoffen? Wie sind diese Risiken in der Gefährdungsbeurteilung zu bewerten? Antworten auf diese Fragen darf nur geben, wer über umfassende Fachkenntnis verfügt und dazu entsprechende Schulungen absolviert hat. Der neue **DGUV Grundsatz 313-003 „Grundanforderungen an spezifische Fortbildungsmaßnahmen als Bestandteil der Fachkunde zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“** regelt die Anforderungen und den Umfang solcher Schulungen. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element für die Definition von Schutzmaßnahmen. Sie darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Der neue Grundsatz regelt einerseits, welche Kenntnisse für welche Aufgaben vorzuweisen und welche Schulungen dafür zu belegen sind. Zum anderen legt er fest welche Voraussetzungen bei den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen einzuhalten sind. Neben den Anforderungen an die Fachkunde werden darin auch die Anforderungen an den Aufbau und Umfang der Schulungen sowie den Nachweis der Teilnahme definiert. Der Grundsatz 313-003 ist seit November 2018 als PDF verfügbar – die Druckversion kann ab Januar 2019 bestellt werden.



NEU

Im Oktober ist die **DGUV Information 215-121 „Gestaltung barrierefreier Tagungen, Seminare und sonstiger Veranstaltungen“** erschienen. Sie beschreibt die bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen zu berücksichtigenden Anforderungen an die Barrierefreiheit. Praktisch: Eine Checkliste mit konkreten Vorschlägen erleichtert diese Aufgaben. Die PDF-Version ist bereits als Download verfügbar.



ZURÜCKGEZOGEN

Die **DGUV Information 206-010 „Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch“** wurde zurückgezogen. Die Inhalte zum Themenkomplex psychische Belastung in der Arbeitswelt finden sich in den weiteren Publikationen des Fachbereichs „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der DGUV Publikationen. Die Inhalte aus dem Bereich Ausbildung finden sich zudem im Internetauftritt „Jugend will sich erleben“.

Die

Verantwortung

ernst

nehmen



Arbeitsschutz geht alle an – vor allem aber Führungskräfte. Manche Pflichten lassen sich zwar delegieren. Ganz aus der Verantwortung, das heißt Haftung, werden Vorgesetzte jedoch nie entlassen.

Manche fühlen sich gar nicht zuständig, andere wähnen sich stets halb im Gefängnis. Ohnehin ist die Aufgabe Arbeitsschutz nicht immer beliebt, weiß Oliver Heise, Leiter des Aufsichtsdienstes der Unfallkasse Hessen: „Bei Führungskräfte-seminaren höre ich oft: ‚Ich stehe doch sowieso immer mit einem Bein im Gefängnis.‘ Ich kontere dann mit dem Hinweis, dass zum Glück auch Gefangene während der Arbeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen.“ Fakt ist: Die Unternehmensleitung kann sich der Gesamtverantwortung nicht völlig entziehen. Sie ist selbst dann, wenn sie den Arbeitsschutz an andere Personen delegiert hat, für dessen Organisation, die Auswahl des Personals sowie die Aufsicht zuständig. Somit ist die Geschäftsführung dafür verantwortlich, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. In der Praxis kommt es jedoch eher selten vor, dass sich die oberste Führungsebene vom ordnungsgemäßen Zustand eines Arbeitsplatzes überzeugt. Daher sind der Arbeitsschutz und damit verbundene Haftungsfragen kaskadenartig organisiert. Eine Verteilung auf mehrere Führungsebenen ist sinnvoll, da die Fachkräfte vor Ort den besten Überblick über potenzielle Gefahren und nötige Optimierungen haben.

Auf die Formulierung kommt es an

Eigenständige Pflichten rund um Sicherheit und Gesundheit können sich für Führungskräfte zum Beispiel aus ihrer Stellung im Betrieb, aus dem Arbeitsvertrag oder der Delegation ergeben. Sie sind je nach Führungsebene, Verantwortung und Befugnissen unterschiedlich. Die Geschäftsführung kann Führungskräfte zudem mit der Wahrnehmung zusätzlicher Pflichten des Arbeitsschutzes in eigener Verantwortung beauftragen. „Dabei ist es wichtig, dass die übertragenen Aufgaben konkret formuliert sind“, sagt Oliver Heise. Die Zielperson müsse die Aufgabe verstehen können und die Erfüllung kontrollierbar sein. Gleiches gilt, wenn Vorgesetzte die ihnen übertragenen Pflichten weiterdelegieren. Das ist möglich, wenn sie dazu bevollmächtigt sind. Die systematische

Erfüllung ist schriftlich zu dokumentieren. Nur so lässt sich die Einhaltung nachweisen. Beschäftigte sitzen mit im Boot: Sie müssen etwa alle der Arbeitssicherheit dienenden Maßnahmen unterstützen.

Wo lauern Gefahren?

Der Gefährdungsbeurteilung kommt eine besondere Rolle zu. Die Geschäftsführung muss ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, diese umsetzen – und die Beschäftigten ausreichend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterweisen. Auch die Beurteilung kann von der Organisationsleitung auf zuverlässige und fachkundige Personen übertragen werden, doch entlässt sie dies nicht aus der Haftung. „Nur wenn ich die Gefährdungsbeurteilung für den Bereich meiner Zuständigkeit kenne, bin ich in der Lage, die mir übertragenen Pflichten wirklich zu erfüllen“, hebt Oliver Heise hervor.



Ist erledigt

Selbst wenn Arbeitsschutz delegiert wird – Führungskräfte müssen sicherstellen, dass er eingehalten wird.

Hilfreich ist ein Organisationsmodell, das die Aufgaben des Arbeitsschutzes sowie die dafür Zuständigen klar benennt und vorhandene Lücken schließt. Kommt es dennoch zum Unfall, wird untersucht, wer seine Pflichten verletzt hat. Behörden und Unfallversicherungsträger können auf Geldbußen oder die Durchführung einer Arbeitsschutzmaßnahme auf Kosten einer Organisation drängen. Unternehmen und Beschäftigte haften bei Personenschäden zwar nur, wenn sie diese vorsätzlich herbeigeführt haben. Die Unfallversicherungsträger können Betriebe und Führungskräfte aber in Regress nehmen. Um Forderungen zu begründen, reicht Oliver Heise zufolge schon der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit aus. Ein „Tun durch Unterlassen“ kann ebenfalls bestraft werden – etwa, wenn Mängel wahrgenommen, aber geduldet werden. Auch arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen und Kündigungen und selbst strafrechtliche Folgen sind möglich. Zu einer Gefängnisstrafe kann es somit tatsächlich kommen, wenn z. B. fehlende Schutzmaßnahmen zu einer fahrlässigen Tötung geführt haben.

AUTOR: David Schahinian



Virtuelle Welt,

Der Arbeitsschutz 4.0 ist virtuell: Im Labor werden Anlagen und Arbeitsplätze oft schon vor der Konstruktion simuliert. Potenziell gefährliche Produkte oder Prozesse können in der virtuellen Realität untersucht und danach modifiziert werden. Teure Fehlkonstruktionen werden so verhindert.

Das Wetter ist heute bewölkt und die Schiffe fahren im Minutentakt in die Schleuse. Was auf den ersten Blick wirkt wie ein Computerspiel, ist eine simulierte Schiffsschleuse – mit allen Details, auf einem gebogenen, raumhohen Bildschirm in einem Labor in St. Augustin bei Bonn. Hier, am Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA), forschen Fachleute mithilfe virtueller Umgebungen – und wie diese das Arbeiten in der echten Welt sicherer und gesünder machen können.

Maschine und Arbeitsplatz zugleich

„Virtuelle Simulationen bieten sich an für die Risikobeurteilung von Maschinen und die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen“, sagt Dr. Peter Nickel vom Fachbereich Unfallverhütung und Produktsicherheit, der am IFA das Thema Mensch-System-Interaktion und Virtuelle Realität (VR) betreut. Das trifft auch bei großen und aufwändigen Bauwerken zu – wie Schiffsschleusen.

Aktuell arbeitet das IFA an einem Projekt der Unfallversicherung Bund und Bahn sowie der Berufsgenossenschaft Verkehr mit: Verschiedene Beteiligte untersuchen, wie eine standardisierte Schiffsschleuse aussehen sollte und wie man mit Hilfe von VR bereits im Vorfeld den Arbeitsschutz umfangreicher in die Planung integrieren kann. Hintergrund: In nächster Zeit werden zahlreiche Schleusen an deutschen Wasserstraßen neu gebaut. Die Bauwerke sind zum Teil über 100 Jahre alt und nicht mehr zeitgemäß. Um Sicherheit und Gesundheit bei Arbeiten auf solch

großen Anlagen zu beurteilen, gibt es mehrere Möglichkeiten: Begehungen vor Ort, der Nachbau im Labor oder eine virtuelle Simulation.

Bei einer Anlage, die noch nicht gebaut ist, entfällt die erste Option. „Und der Nachbau im Labor ist meist zeitintensiv und nicht immer praktikabel“, so Nickel. Auch wenn die Untersuchung in der Realität zu gefährlich wäre, etwa aufgrund von großer Höhe oder Enge, kann eine VR-Simulation angeraten sein. „VR ist aber erstmal nur ein Werkzeug“, betont Nickel. „Wichtiger sind die Ziele, Aufgaben und Inhalte.“

Praxisbezug von Anfang an

Um die Simulationen mit Inhalt zu füllen, braucht es die richtigen Fachleute. Bei dem Projekt zu Schiffsschleusen sind das unter anderem Zuständige aus verschiedenen Dezernaten der Generaldirektion Wasserstraßen- und Schifffahrt sowie der Unfallversicherungsträger und des IFA. „Das sind alles Fachleute mit großem Praxisbezug“, sagt Nickel. Denn das IFA betreibt angewandte Forschung. „Wir wollen praxistaugliche Lösungen entwickeln, Unternehmen oder Verwaltungen sollen ja später damit arbeiten oder die Ergebnisse direkt umsetzen können“, so Nickel weiter. Und deshalb wird erstmal gesammelt: Welche Planungsdaten können schon genutzt werden? Welche Arbeiten werden von wem, wann und wie in verschiedenen Lebensphasen der Anlage oder der Maschine durchgeführt? Welche Arbeitsschutzbeurteilungen sind von wem, wann und warum erforderlich? 150 Szenarien entwarf das Projektteam allein für die Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen von Schiffsschleusen.



realer Arbeitsschutz

Das reicht von Tauchgängen in der Kammer bis zu Kranarbeiten. Die Abläufe der Arbeitsschutzbeurteilungen und diese Szenarien bestimmten dann die Entwicklung der virtuellen Welten.

Ist die Simulation in VR fertig, können die Szenarien erprobt und Risiken und Gefährdungen beurteilt werden. „Die nächste Frage lautet dann: Welche konstruktiven Maßnahmen müssen ergriffen werden, damit eine Gefährdung vermieden werden kann?“, erklärt Nickel. Mit Hilfe der Simulationen in VR wurden viele Varianten der standardisierten Schiffsschleuse entwickelt; die Planungen für den Ersatz sind im Gange. Arbeitsschutzbeurteilungen werden dann später auch an den gebauten Schiffsschleusen stattfinden – für den Arbeitsschutz notwendige Veränderungen wird es aber viel weniger geben.

AUTORIN: Maren Zeidler

VR im Arbeitsschutz

Das VR-Labor am IFA ist speziell auf den Arbeitsschutz ausgerichtet und deshalb für alle Unfallversicherungsträger und ihre Mitgliedsbetriebe interessant und nützlich. Nachhaltige Prävention wird durch die Anwendung von VR gefördert. Im VR-Labor werden Produkte und Prozesse simuliert, die in der Realität

- (noch) nicht existieren – Fehlentwicklungen können so vermieden werden –
- unerwünscht sind, weil sie eine Gefährdung darstellen, aber in VR ohne Gefahr untersucht werden können,
- zu aufwändig zu untersuchen sind,
- beschädigt sind, etwa bei Unfalluntersuchungen oder Fehleranalysen,
- ihren Zustand oder ihre Qualität schnell verändern, beispielsweise bei Verschleiß oder Abnutzung.

i

Weitere Informationen

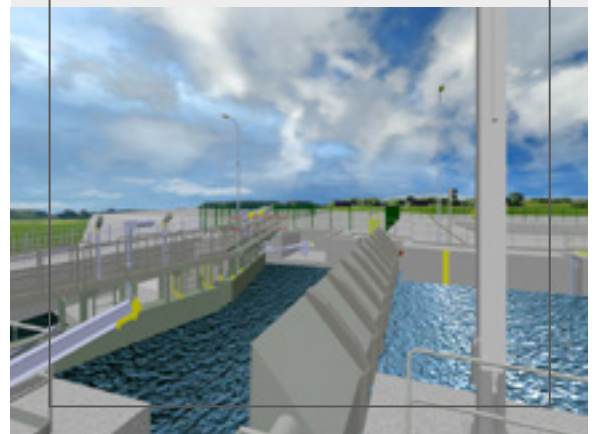
Mehr Infos zum Labor gibt es auf der Website des IFA

dguv.de/ifa > Webcode „d108396“

Das Projekt „Arbeitsschutz bei der Standardisierung von Schiffsschleusen mithilfe virtueller Realität“

dguv.de/ifa > Webcode „dp98689“

Fotos: Peter Nickel





Gefahr

erkannt,

Gefahr

gebannt

*„Arbeitsmedizinische Vorsorge? Das muss doch nicht sein. Und überhaupt – wer blickt bei Pflicht-, Wunsch- und Angebotsvorsorge eigentlich durch?“ **topeins** verschafft den Überblick und erklärt zudem, warum neben den Beschäftigten auch Führungskräfte und Betriebe von den Vorsorgeuntersuchungen profitieren.*

„Wer nicht jeden Tag
etwas für die Gesundheit sorgt,
muss eines Tages sehr viel für
die Krankheit opfern.“

Sebastian Kneipp

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten sind für Unternehmen von hohem Wert. Fallen Arbeitskräfte aufgrund einer Erkrankung vorübergehend oder gar dauerhaft aus, ist das neben dem persönlichen Leid ein großer Verlust und stört, betriebswirtschaftlich gesehen, die Abläufe empfindlich. Es müssen Vertretungsregelungen getroffen, Aufgaben umverteilt, im Extremfall sogar Aufträge abgelehnt oder verschoben werden. Mit arbeitsmedizinischer Vorsorge (AMV) können Führungskräfte berufsbedingten Erkrankungen vorbeugen und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhalten.

Pflicht oder freie Wahl – die Tätigkeit entscheidet

Bei besonders gefährdenden Tätigkeiten müssen Arbeitgebende eine **Pflichtvorsorge** veranlassen – und zwar noch bevor die Beschäftigten eine entsprechende Stelle antreten. Faktisch ist diese Vorsorge damit für Beschäftigte verpflichtend. Wann sie stattzufinden hat, gibt die Arbeitsmedizinische Regel unter dem Punkt 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge“ vor. Veranlassen Betriebe diese nicht oder nicht rechtzeitig, droht ein Bußgeld. „Die erste Vorsorge muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der neuen Tätigkeit erfolgen und wird regelmäßig wiederholt“, erklärt Dr. med. Juliane Steinmann, Fachärztin für Arbeitsmedizin und Aufsichtsperson bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. „Zeigt sich dabei zum Beispiel, dass eine Pflegekraft gegen die getragenen Handschuhe eine Allergie entwickelt hat, wird nach der Untersuchung zum Beispiel veranlasst, dass ihr andere Handschuhe zur Verfügung gestellt werden.“

Anders als bei der Pflichtvorsorge besteht bei der **Angebotsvorsorge** die Wahl. Sie kann wahrgenommen werden, muss aber nicht. „Arbeitet eine Person beispielsweise im Bereich der Altenpflege und die

Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass sie durch Heben und Tragen starken Belastungen der Wirbelsäule ausgesetzt ist, hat sie in der Regel alle drei Jahre Anspruch auf eine Angebotsvorsorge“, so Dr. Steinmann.

Mit der **Wunschvorsorge** haben Beschäftigte das Recht, einen Vorsorgetermin wahrzunehmen. Etwa dann, wenn geklärt werden soll, ob ein gesundheitliches Problem in Zusammenhang mit der Tätigkeit steht.

Vorsorge ist keine Eignungsuntersuchung

Nicht zu verwechseln ist die arbeitsmedizinische Vorsorge mit einer Eignungsuntersuchung. Letztere hat das Ziel festzustellen, ob jemand die nötigen gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit mitbringt. Medizinisches Fachpersonal erfüllt hier eine Gutachterfunktion. Bei der AMV hingegen geht es um den individuellen Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsschäden.

Rechtliche Grundlagen

Die Anlässe einer arbeitsmedizinischen Vorsorge ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt. Deren Anhang listet auf, welche besonders gefährdenden Tätigkeiten eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge bedingen. Dazu zählen unter anderem

- **Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen, wie Asbest oder Benzol,**
- **Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen, wie Hepatitis A- oder B-Viren sowie**
- **Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen wie Hitze, Lärm und Muskel- und Skelett-Belastung.**

Weiter konkretisiert wird die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge durch Arbeitsmedizinische Regeln. Darin werden unter anderem die bereits genannten Vorsorgearten Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge definiert.



> **Vorsorge durchführen und dokumentieren**

Die Teilnahme ihrer Beschäftigten an der arbeitsmedizinischen Vorsorge müssen Betriebe in einer Vorsorgekartei dokumentieren. Dazu erhalten sie eine Vorsorgebescheinigung, die darüber Auskunft gibt, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat. Die Bescheinigung enthält jedoch keine Angaben zu Ergebnissen oder Befunden. Es gilt auch hier die ärztliche Schweigepflicht.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, für welche Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge vorgeschrieben oder welchen Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten ist. „In der Regel ist es die Aufgabe der Personalabteilung, die arbeitsmedizinische Vorsorge zu organisieren“, erklärt die Expertin. „Im Rahmen der Pflichtenübertragung von der Geschäftsleitung auf Führungskräfte kann sie auch in deren Verantwortungsbereich fallen.“

Arbeitsmedizinische Vorsorge als Führungsaufgabe

Unabhängig davon, wer die AMV organisiert, profitieren Führungskräfte davon, wenn auch sie ein Auge darauf haben. Sie können Beschäftigte zum Beispiel darin bestärken, die Angebots- und Wunschvorsorge wahrzunehmen.

Durchgeführt wird die arbeitsmedizinische Vorsorge meist von Betriebsärztinnen oder Betriebsärzten. Sie informieren Beschäftigte zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Von Vorteil können auch körperliche und klinische Untersuchungen sein. Diese werden jedoch nur mit Einverständnis der jeweiligen Person durchgeführt.

AMV stärkt den betrieblichen Gesundheitsschutz

Zeigt sich im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, dass die bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen, müssen die Untersuchenden das den Betrieben mitteilen. Diese sind dann verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Eine rege in Anspruch genommene arbeitsmedizinische Vorsorge wirkt sich somit nicht nur auf die Gesundheit der jeweiligen Beschäftigten positiv aus. Der gesamte Betrieb profitiert davon.

AUTORIN: Yvonne Millar



Weitere Informationen

„Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

[gesetz-im-internet.de](https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/) › „ArbMedVV“

Die DGUV Informationen bieten für jede Branche bzw. jeden Belastungsfaktor die passenden „Handlungsanleitungen für die arbeitsmedizinische Vorsorge“ (DGUV Information 240-011 bis 240-460)

[publikationen.dguv.de](https://www.publikationen.dguv.de/)

Die Arbeitsmedizinischen Regeln konkretisieren die Anforderungen der ArbMedVV. Sie stehen im Internet zum Download bereit.

[baua.de](https://www.baua.de/AMR) › „AMR“

8



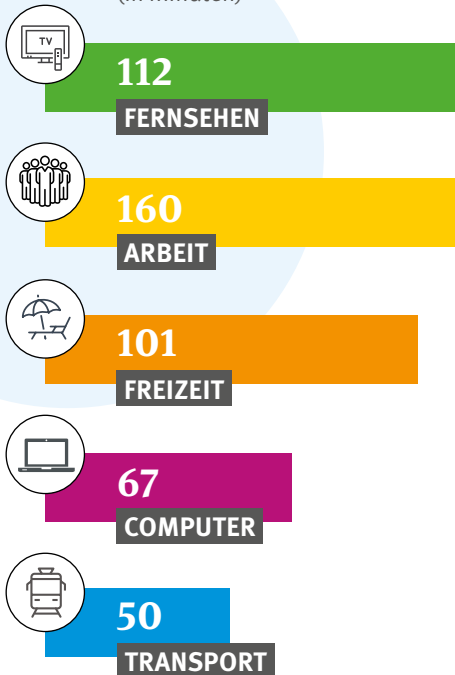
Stunden sitzen die Deutschen durchschnittlich am Tag.

 vbg.de ›
„Dein Rücken“

Quelle: DKV-Report 2018

Sitzen – die unterschätzte Gefahr

Verteilung der Sitzzeiten
(in Minuten)



7 Tipps gegen das Dauersitzen

Langes, häufiges Sitzen ist nicht nur ungesund – es macht zudem müde und unproduktiv. Wer sich bei der Arbeit mehr bewegen will, braucht nicht gleich den Job zu wechseln. Hier sind sieben Tipps, die Sie als Führungskraft ganz einfach in Ihre tägliche Routine integrieren können:

- 1 Lagern Sie wichtige Utensilien entfernt vom Arbeitsplatz. Dann laufen Sie häufiger.
- 2 Nutzen Sie eine App oder einen Zettel, der Sie an regelmäßige Bewegung erinnert.
- 3 Stehen Sie jede Stunde einmal auf, um sich kräftig zu strecken und in alle Richtungen zu räkeln.
- 4 Stehtische oder höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen es, abwechselnd stehend oder sitzend zu arbeiten.
- 5 Halten Sie Ihre Meetings auch im Stehen ab.
- 6 Weniger telefonieren oder E-Mails senden, mehr Laufen: Führen Sie Gespräche häufiger persönlich.
- 7 Nutzen Sie einen Schrittzähler: Empfohlen werden 8.000 bis 10.000 Schritte am Tag.

Bestseller-Autorin **Constanze Kleis** schlüpft für **topeins** in die Rolle von **Hausmeisterin Conny**. Sie betrachtet alltägliche Dinge der Arbeitswelt aus einem ganz speziellen Blickwinkel ...

PRIMA KLIMA!

Alle reden vom Wetter. Ich auch. Gerade wehte nämlich eine ausgewachsene Kaltfront an mir vorbei. Sie kam allerdings nicht aus Island, sondern aus dem Konferenzraum und sie konnte sprechen. Herr Krause, der Neue aus der IT, sagte nämlich: „Sie haben wohl so gar nichts zu tun?! Bevor Sie hier weiter untätig herumstehen, könnten Sie sich nützlich machen und mir einen Kaffee holen.“ Es war eindrücklich zu spüren, wie die gefühlte Temperatur sofort in Bereiche absackte, in denen selbst Pinguine Probleme mit dem Überleben hätten. Ja, auch Firmen haben ein Klima und das ist mindestens so sensibel wie Veronica Ferres. Schon ein einziges Sturmtief in Gestalt eines cholerisch-herrischen Kollegen kann eine an sich milde Wetterlage in einen Eissturm verwandeln, in dem Teamgeist, Fairness und Respekt wie Fischstäbchen in kürzester Zeit zu Permafrost schockgefroren sind. Was ein Mangel an Lob und konstruktivem Feedback anrichtet, wenn Führungskräfte den Dieter Bohlen geben und Kritik als öffentliches Auspeitschen inszenieren, illustrieren Bilder der Atacama-Wüste, des trockensten Orts der Welt,

wo es nie regnet und nichts wächst. Und wenn eine Tratschtante wie Frau Müller mal wieder über Kolleginnen herzieht – O-Ton: „Wenn die weiter so isst, braucht sie bald eine eigene Postleitzahl!“, – ist förmlich zu spüren, wie die Atmosphäre von einem dichten Wolkenband aus Häme eingetrübt wird. Umgekehrt können Wertschätzung, Vertrauen, Freundlichkeit für ein derart mentales Azorenhoch sorgen, dass Badeanzug und Sonnenbrille als passende Arbeitskleidung erscheinen – so hell strahlt die Arbeitszufriedenheitssonne auf ein fröhlich werkelndes Team. Zum Glück bin ich Hausmeisterin und also Expertin für Temperaturregulierung, nicht nur an Heizungen. Ich weiß auch, wie man an der innerbetrieblichen Klimaanlage dreht. Deshalb habe ich Herrn Krause zwar keinen Kaffee gebracht, ihm aber unter der Hand einen neuen Schreibtischstuhl besorgt, der besser zu seinen Bandscheibenproblemen passt und Frau Müller nicht erzählt, dass ihm gerade die Ehefrau abhandengekommen ist, wie er mir mit neu erwachter Zutraulichkeit anvertraute. Am Ende bin ich ja nicht nur Hausmeisterin, sondern auch Wettergott. Trotzdem dürfen Sie natürlich weiterhin ‚Du‘ und ‚Conny‘ zu mir sagen. Aber fragen sie mich nie, wirklich nie, ob ich nichts zu tun habe. Es sei denn, Sie möchten erleben, wie auch in Mitteleuropa und in geschlossenen Räumen ein Tropensturm entsteht.

AUTORIN: Constanze Kleis



Illustrationen: Thomas Walloch; Getty Image/Thinkstock/Tera Vector/Anastasia_New Fotos: offstocker; Baloncici; Marika Kleinheselung

ONLINE-
UMFRAGE

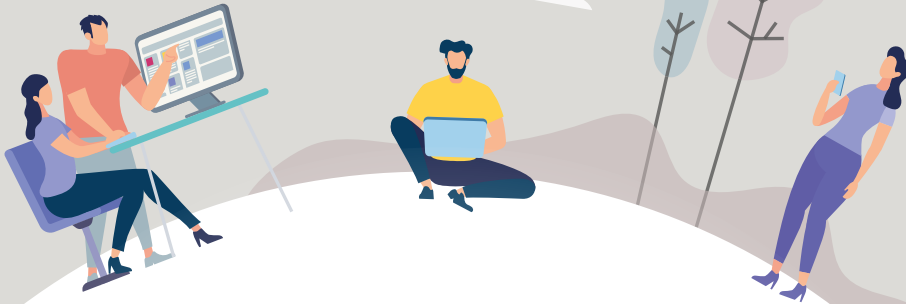
Wie ist Ihr
Betriebsklima?

Nehmen Sie an der Umfrage auf unseren Internetseiten teil und **gewinnen Sie** eines von fünf **kommit**mensch-Fahrrad-Sets.

 topeins.dguv.de/umfrage



Auf den Punkt gebracht



Erfordern digitale Arbeitsplätze besondere Arbeitsschutzbestimmungen?

Flexibles, mobiles und digitales Arbeiten führt laut diverser Studien dazu, dass Beschäftigte ihre Aufgaben auch nach Feierabend und am Wochenende erledigen.

Die digitale IT- und Kommunikationstechnik macht es möglich, rund um die Uhr erreichbar und tätig zu sein.

Neben zahlreichen datenschutzrechtlichen Fragen ist eine der größten Herausforderungen digitaler Arbeitsplätze, die Belegschaft von ihnen fernzuhalten. Daher sollten Unternehmen dafür Sorge tragen, dass ihre Beschäftigten nicht rund um die Uhr arbeiten und dass der Arbeitsschutz eingehalten wird. Das gilt insbesondere für die Ruhe- und Pausenzeiten.

Ständige Erreichbarkeit versus Erholung

Weil es mittlerweile von überall und jederzeit möglich ist, E-Mails zu beantworten, Projekt- oder Terminpläne zu erstellen und abzustimmen, entspricht die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit für viele Beschäftigte dem Standard. Die fehlende Trennung zwischen dem Berufs- und Privatleben kann langfristig jedoch schaden – und zwar beiden Seiten: Aufgrund der ständigen Arbeitsbelastung kommt es zu

krankheitsbedingten Fehlzeiten. Betriebe müssen diesen Ausfall auffangen.

Sinnvoll sind faire und transparente Regelungen

Möchte eine Geschäftsführung böse Überraschungen vermeiden, sollte sie klare und faire Vereinbarungen treffen – am besten in einer Betriebsvereinbarung. Unternehmen sollten die Arbeitszeiten hinsichtlich Präsenz und Erreichbarkeit klar definieren, damit die Belegschaft nicht rund um die Uhr kontaktiert wird. Auch sollte festgelegt werden, wer für die Arbeitsmittel sorgt. Verfügen Beschäftigte zu Hause über einen voll eingerichteten Arbeitsplatz, sollte dieser vom Betrieb eingerichtet werden.

Allzu oft wird in diesem Kontext vergessen, dass digitale Arbeitsplätze auch positive Aspekte haben. Bieten Unternehmen flexible Arbeitsplätze, öffnen sie nicht nur Bewerbenden, die Kinder oder Angehörige zu versorgen haben, mehr Handlungsspielraum: Beschäftigte können ihr privates und das berufliche Leben besser miteinander vereinbaren. Im sogenannten „War for Talents“ kann die Digitalisierung Arbeitskräfte ans Unternehmen binden.

Was sein muss und was sein darf – **Sabine Hockling**, Sachbuchautorin und Wirtschaftsjournalistin (*stern*, *Woche*, *Zeit online*), bringt es auf den Punkt.



ausblick

2/2019

Von aktiver Beteiligung profitieren alle

Motivierte Beschäftigte, zufriedene Führungskräfte, ein produktives Unternehmen: Durch ernstgemeinte Beteiligung der Beschäftigten gewinnen alle. Wie man zu einer echten und wertschätzenden Beteiligung im Betrieb kommt, darüber informiert **toppeins** in der nächsten Ausgabe. Besonders im Fokus: die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen. Hier zahlt sich eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten bereits im Prozess besonders gut aus.



Arbeitszeitmodelle für alle

Längst ist die 40-Stunden-Woche, 9 to 5, nicht mehr die Regel. Und gerade bei jüngeren Beschäftigten setzt sich immer mehr der Wunsch nach variablem Arbeiten durch: flexible Stunden, mobile Lösungen, Teilzeit auch ohne Kinder. Wie Führungskräfte hier die passenden Angebote machen können, um Beschäftigte an den Betrieb zu binden, zeigt **toppeins** in der kommenden Ausgabe im zweiten Teil der Serie „Arbeiten 4.0“.

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis 2019

Bewerben Sie sich
bis **1. März 2019!**



Vorbilder gesucht!

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis 2019

Wir prämiieren wegweisende Lösungen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Jetzt neu in den Kategorien **Strategisch**, **Betrieblich**, **Kulturell**, **Persönlich** und **Newcomer**.

Weitere Informationen und das Online-Bewerbungsformular finden Sie unter www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de.