

**DGUV** **Forum****Psychische  
Belastungen  
am Arbeitsplatz**

**Aus der Forschung** Handreiniger auf dem Prüfstand  
**DGUV Fachbereiche** „Gesundheit im Betrieb“ und „Erste Hilfe“  
**Rechtsprechung** Mobbing am Arbeitsplatz

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Es ist mehr als ein Aufregertema, das bald wieder aus den Medien verschwinden wird. Viele Prognosen sagen es voraus: Psychische Belastungen bei der Arbeit werden in den nächsten Jahren eine der großen Herausforderungen für den Arbeitsschutz – und die Gesellschaft insgesamt.

Nun sind Belastungen und Beanspruchungen an sich nichts Negatives. Sie können Menschen motivieren, ihren Ehrgeiz anfachen, sie wachsen lassen. Auf der anderen Seite können sie Beschäftigte in ihrer Lebens- und Arbeitsqualität bis zur Arbeitsunfähigkeit beeinträchtigen. Dazu kann eine laute Arbeitsumgebung ebenso beitragen wie ein nicht abbreißender Strom von E-Mails oder ein Dauerstreit mit Kollegen.



Foto: DGUV

Wie können Unternehmen diese Beeinträchtigungen erfassen? Und vor allem, wie können sie ihnen begegnen und Vorsorge treffen? Nicht alles ist so leicht messbar wie die Dezibelzahl. Eine Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat ergeben, dass erst knapp sechs Prozent der Betriebe die Untersuchung psychischer Belastungen in ihre Gefährdungsbeurteilungen einbezieht. Es scheint also noch eine große Unsicherheit im Umgang mit dem Thema zu geben.

**„Alle für den Arbeitsschutz Verantwortlichen werden in den kommenden Jahren lernen müssen, besser mit dem Thema ‚Psychische Belastungen‘ umzugehen.“**

Die Autorinnen und Autoren dieses Heftes geben einen Überblick über den Stand der Forschung und skizzieren die rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie stellen einige best-practice-Beispiele aus besonders betroffenen Branchen wie Pflege und Erziehung vor und zeigen, mit welchen Mitteln die Situation der Beschäftigten erhoben und auch verbessert werden kann. Die Beiträge zeigen zudem: Es muss nicht gleich im ersten Schritt ein aufwändiges Verfahren angewandt werden. So hat die Unfallkasse des Bundes eine Prüfliste „Psychische Belastung“ entwickelt, die hilft, die Belastungsschwerpunkte zu ermitteln. Ein wissenschaftlich geprüftes pragmatisches Werkzeug. Eines ist allerdings unabdingbar: Die Mitarbeiter müssen von Anfang an in die Gefährdungsbeurteilung mit einbezogen werden.

Alle für den Arbeitsschutz Verantwortlichen werden in den kommenden Jahren lernen müssen, besser mit dem Thema umzugehen. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen können und werden hier kompetente Unterstützung anbieten.

Mit den besten Grüßen  
Ihr



Dr. Joachim Breuer  
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›› 2 – 3

› Aktuelles ›› 4 – 8

› Nachrichten aus Brüssel ›› 9

› Titelthema ›› 10 – 27

Der Stand der Forschung im Überblick  
**Psychische Belastungen und Gesundheit**  
*Dirk Windemuth* 10

Tipps für erste Schritte  
**Psychische Belastungen bei der  
 Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen**  
*Jasmine Kix* 13

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung  
**Arbeitsbedingungen unter der psychologischen Lupe**  
*Anne-Lina Mörsberger, Jan Hetmeier* 15

Handlungshilfe für Pädagogische Fachkräfte  
**Psychische Belastungen schnell und einfach ermitteln**  
*Stephanie Jung, Marlen Hupke* 18

Ein Dienstleistungsangebot der BG RCI  
**Problemlöse-Workshop zu Sicherheit und  
 Gesundheit im Betrieb**  
*Boris Ludborzs, Roland Portuné* 20

Psychische Belastungen  
**Eine Herausforderung für Führungskräfte in der Pflege**  
*Sabine Gregersen* 22

Prävention und Rehabilitation  
**Zwei Blickwinkel auf ein gemeinsames Handlungsfeld**  
*Anne Gehrke, Kai Jurig, Claudia Drechsel-Schlund,  
 Christian Pangert* 24

Mobiles Arbeiten  
**Neue Formen psychischer Belastung**  
*Hiltraut Paridon* 26

› Prävention ›› 28 – 36

Aus der Forschung  
**Handreiniger auf dem Prüfstand**  
*Joachim Herrmann* 28

Die Fachbereiche der DGUV stellen sich vor  
**Gesundheit im Betrieb**  
*Fritz Bindzius, Angela Knoll* 30

Die Fachbereiche der DGUV stellen sich vor  
**Erste Hilfe**  
*Horst Reuchlein* 31

Qualitätsstandard-Check „Gute Büroarbeit“  
**Den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich gestalten**  
*Bruno Zwingmann, Manfred Fischer, Oleg Cernavin* 32



› Rehabilitation ›› 37 – 38

Interview 37  
**„Sportler helfen uns, unsere Arbeit sichtbar zu machen“**  
*Gespräch mit Kirsten Bruhn und Prof. Axel Ekkernkamp*

› Aus der Rechtsprechung ›› 39 – 41

› Medien/Impressum ›› 42

## Asbestschäden billigend in Kauf genommen?

Im Turiner Asbest-Prozess gegen den Schweizer Industriellen Stephan Schmidheiny und den Belgier Jean-Louis de Cartier hat das Gericht nun seine Urteilsbegründung veröffentlicht. Nach Auffassung des Gerichts haben die beiden die schädliche Wirkung von Asbest gekannt, jedoch nichts dagegen unternommen.

Der 64-jährige Schmidheiny und der 91-jährige de Cartier de Marchienne waren Mitte Februar in erster Instanz zu jeweils 16 Jahren Gefängnis sowie Schadenersatzzahlungen in dreistelliger Millionenhöhe verurteilt worden. Beide

haben Berufung angekündigt. Nach Überzeugung des Gerichts in Turin hatten die beiden ehemaligen Mitbesitzer der Eternit S.p.A. (Genua) absichtlich eine Umweltkatastrophe verursacht. Zudem hätten sie mit Absicht Sicherheitsmaßnahmen in zwei italienischen Eternit-Fabriken nicht eingehalten. Bei zwei weiteren Eternit-Fabriken hatte das Gericht die Fälle als verjährt erachtet.

In seinem 733 Seiten starken Urteil geht das Gericht von einem „Eventualvorsatz von hoher Intensität“ aus. Beide ehemaligen Mitbesitzer haben nach Ansicht des

Gerichts, asbestverursachte Todesfälle und Krankheiten sowie Umweltschäden billigend in Kauf genommen. Beide hätten von den mit Asbest verbundenen Problemen gewusst, schrieb Richter Giuseppe Casalbore. Er verwies dabei insbesondere auf eine Studie aus dem Jahr 1968. „Ungeachtet all dessen“ hätten Schmidheiny und de Cartier weiter gemacht. Sie hätten dabei nicht einmal in Betracht gezogen, „radikale und strukturelle Veränderungen umzusetzen mit dem Ziel, die Situation am Arbeitsplatz zu verbessern und die Umweltschäden zu begrenzen“, urteilte das Gericht.

## Vorbereitung auf den Weltkongress 2014



XX. Weltkongress für  
Sicherheit und Gesundheit  
bei der Arbeit 2014  
Globales Forum Prävention  
24. – 27.08.2014 • Frankfurt/Main • Deutschland

Am 8. März 2012 fand in Genf die erste Sitzung des Internationalen Organisationskomitees für den XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014: Globales Forum Prävention statt. Die DGUV wird den Kongress in enger Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) vom 24. bis 27. August 2014 in Frankfurt am Main ausrichten.

Bei der ersten Sitzung des Organisationskomitees wurden die offiziellen Vertreter der beteiligten Organisationen benannt, der Durchführungsvertrag unterzeichnet sowie der Untertitel „Global Forum Prevention“ (GFP) festgelegt. Die beteiligten Organisationen einigten sich auf das Motto: „Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten.“

ten. Sharing a vision for sustainable prevention“ (Die englische Version wird in den offiziellen Dokumenten in den drei anderen Kongresssprachen jeweils parallel mitgeführt). Darüber hinaus wurden drei Hauptthemen festgelegt:

- Präventionskultur – Präventionsstrategien – „Vision Zero“  
*Prevention culture – prevention strategies – „Vision Zero“*
- Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit  
*Challenges in Occupational Health*
- Vielfalt in der Arbeitswelt  
*Diversity in the World of Work*

Anfang Februar 2013 soll in einer so genannten „1. Ankündigung“ ein Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen für inhaltliche Beiträge zum Weltkongress („Call for papers“) ergehen. Zur Vorbereitung des Weltkongresses wurde bei der DGUV ein Kongress-Sekretariat mit koordinierender Funktion eingerichtet, unterstützt durch ein GFP-2014-Team.

## Versicherungsschutz für Organspender

Wenn Personen bei einer Organentnahme einen Gesundheitsschaden erleiden, der über den mit der Operation verbundenen Eingriff hinausgeht, können sie eine Entschädigung von der gesetzlichen Unfallversicherung verlangen. Das entschied der Unfallsenat des BSG am 15. Mai in Kassel.

Der Kläger hatte 2002 seine linke Niere für seinen kranken Bruder gespendet. Durch die Operation wurden auch einige Nerven beschädigt. Die Folge war eine teilweise Lähmung der linken Bauchwand. Mit der Begründung, es liege eine Erwerbsminderung von 20 Prozent vor, forderte der Mann von der Unfallkasse Sachsen-Anhalt eine Verletztenrente. Die Unfallkasse lehnte dies zunächst ab mit der Begründung, der Kläger habe sich dem Eingriff freiwillig unterzogen. Um Unfallversicherungsschutz bei einer Organspende in Anspruch nehmen zu können, müsse ein weiteres, von außen auf den Körper wirkendes Ereignis vorliegen. Dieser Argumentation folgte das Gericht nicht und stellte klar: Mit der unentgeltlichen Nierenspende habe der Kläger eine versicherte Tätigkeit ausgeführt.



Vorne links: Kurt Fearnley, dahinter Henry Wanyoike, ganz hinten links Prof. Axel Ekkernkamp, Geschäftsführer Unfallkrankenhaus Berlin, rechts neben ihm: Gregor Doepke, Pressesprecher DGUV, vor ihm Kirsten Bruhn.

## GOLD-Gipfeltreffen in Berlin

Es war ein Treffen mit Seltenheitswert: Im Unfallkrankenhaus Berlin kamen an einem sonnigen Tag im Mai die drei Protagonisten des von der DGUV initiierten Dokumentarfilms GOLD für ein Pressegespräch und Fotoaufnahmen zusammen. Alle drei – die Schwimmerin Kirsten Bruhn, der blinde Läufer Henry Wanyoike und der Rennrollstuhlfahrer Kurt Fearnley – sind mitten in den Vorbereitungen für die Paralympics und haben deshalb nur noch wenig Zeit für andere Termine.

In ihren jeweiligen Heimatländern haben sie bereits zahlreiche Szenen für den Dokumentarfilm abgedreht. Weitere Filmauf-

nahmen werden während der Paralympics in London folgen. Der Dokumentarfilm GOLD begleitet die Sportlerinnen und Sportler in verschiedenen Situationen ihres Lebens: im sportlichen Wettkampf ebenso wie im Alltag. Unter dem Motto: „Gold – Du kannst mehr als Du denkst“ zeigt der Film, wie jeder der drei Sportler auf seine Weise über sich hinaus gewachsen ist und sich durch äußere Widerstände nicht von seinen Träumen und Wünschen hat abbringen lassen. Emotionale und beeindruckende Bilder werden dabei die

**DU** GOLD  
**KANNT MEHR ALS DU DENKST.**

Relevanz des Sports für die Rehabilitation herausstellen.

„Als Beitrag zur Inklusion der Menschen mit Behinderung soll dieses zurzeit größte deutsche Dokumentarfilmprojekt auch helfen, den Menschen ihre anerzogenen Ängste und Schamgefühle in Bezug auf das Thema Behinderung zu nehmen“, so Gregor Doepke, Pressesprecher der DGUV.

Der Film wird Anfang 2013 in die Kinos kommen.

## 30 Jahre „Sicherheit auf allen Wegen“

Vor 30 Jahren stellten die gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) in Bonn das gemeinsame Programm „Sicherheit auf allen Wegen“ vor. Ziel war und ist bis heute, die Verkehrssicherheit auf dem Arbeitsweg zu erhöhen und die Unfallzahlen im Berufsverkehr zu senken. Von Anfang an war dieses Programm langfristig angelegt, und es hat sich längst zu einem Meilenstein der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit entwickelt.

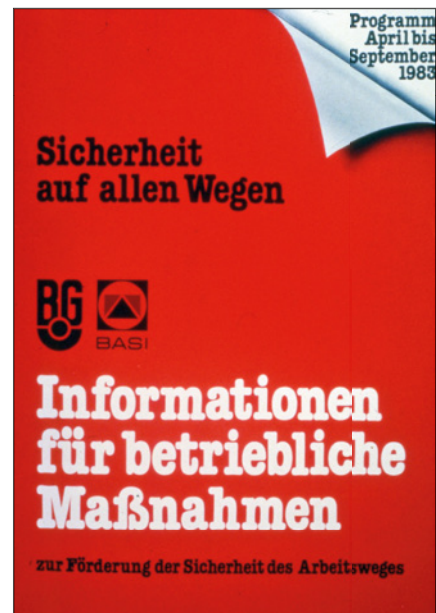
In den ersten Jahren standen die „fünf goldenen Regeln des sicheren Arbeitsweges“ im Vordergrund. Hierzu wurden zahlreiche Medien und Aktionsformen entwickelt und umgesetzt. Dabei bewährte sich die verbandsübergreifende Struktur des DVR: Zahlreiche Mitgliedsorganisationen brachten ihr Know-how bei Veranstaltungen in den Betrieben mit ein.

Bereits 1981/82 war ein erster Leitfaden für unterschiedliche Lehreinheiten entstanden, der in der Bildungsarbeit der Berufsgenossenschaften eingesetzt wur-

de. Das Medienangebot wurde ständig erweitert. Um die besonders gefährdete Zielgruppe der Auszubildenden verstärkt ansprechen zu können, entstand im Jahr 1990 der Seminarbaustein „Alles im Griff?“. Auch Sicherheitstrainings wurden zunehmend in die betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit integriert.

In den 1990er Jahren war bereits ein hoher Standard der Sicherheitsarbeit erreicht worden. Die Berufsgenossenschaften und Betriebe wollten die Maßnahmen der Verkehrssicherheitsarbeit stärker branchen- und unternehmensspezifisch gestalten. Mit dem daraufhin initiierten Modulsystem „Bausteine für den Berufsverkehr“ trug der DVR diesem Bedürfnis Rechnung.

„Die insgesamt positive Entwicklung der Unfallzahlen seit 1982 zeigt, dass bei vielen Beschäftigten eine dauerhafte Verhaltensänderung erreicht werden konnte. Dennoch bleibt viel zu tun. Die Zielperspektive der Vision Zero erfordert weitere Bemühungen, die Verkehrssicherheit zu erhöhen“, erläutert Jochen Lau vom DVR.



Quelle: Deutscher Verkehrssicherheitsrat

Titelseite der Broschüre „Informationen für betriebliche Maßnahmen“ des Programms „Sicherheit auf allen Wegen“ aus dem Jahr 1983.

Der DVR, die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen werden sich auch weiterhin dieser Aufgabe stellen.

## Betriebsärzte haben eine Schlüsselfunktion

Betriebsärzte haben in den Unternehmen eine Schlüsselfunktion, um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Darauf hat Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen anlässlich des Symposiums „Betriebsärzte im Dialog mit dem Bundesministerium“ in Berlin hingewiesen.

„Angesichts der rasanten Veränderungen in der modernen Arbeitswelt ist die Bedeutung der Arbeitsmedizin gewachsen. Betriebsärzte wirken als Mittler, sie übersetzen zwischen betrieblicher und medizinischer Wissenswelt. Sie sind die Einzigen im Betrieb, die sowohl den Gesundheitszustand der einzelnen Mitarbeiter als auch die betrieblichen Abläufe vor

Augen haben“, erklärte von der Leyen vor rund 200 Betriebsärzten. Wenn es gelingt, die Früherkennung zu stärken, können viele Folgekosten und Frühverrentungen vermieden werden. Schwierige Verläufe können verhindert und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gewährleistet werden.

In drei Workshops diskutierten die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte ihre Rolle. Dabei wurde klar, auch kleine und mittlere Unternehmen müssen besser versorgt werden, denn hier gibt es noch erhebliche Defizite. Wichtig ist auch, in Zukunft ausreichend Betriebsärzte zu haben, die im Bereich der psychischen Gesundheit im Betrieb gut qualifiziert sind.

## Neues von Napo

Anhänger von Napo, dem computeranimierten Helden der gleichnamigen Filmreihe, haben schon lange darauf gewartet. Nun ist mit „Napos Welt“ eine Doppel-DVD erschienen, auf der erstmals alle Filme von „Best Signs Story“ (1998) bis „Napo in ... Achtung Wartung!“ (2010) vereint sind.

Die humorvollen Arbeitsschutz-Clips rund um die sympathische Trickfigur begeistern auf der ganzen Welt. Bereits der erste Film „Best Signs Story“ wurde kurz nach seiner Veröffentlichung im Jahr 1998 mit den wichtigsten internationalen Filmpreisen zum Thema Arbeitssicherheit ausgezeichnet. Vor allem aber in den Betrieben stieß

werden. Auf diese Weise überwindet Napo nationale Grenzen und kulturelle Unterschiede. Die Animationsfilme können zwar keine Unterweisung ersetzen, bieten für diese jedoch einen unterhaltsamen Einstieg in das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ganz nach Napos Motto „Sicherheit mit einem Lächeln.“

Insgesamt 15 Filme sind auf „Napos Welt“ zu sehen. Die Doppel-DVD enthält als Bonus auch alle Kurzfilme, die im Rahmen von Präventionskampagnen der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland entstanden sind, zum Beispiel „Napo in... Sicherer Auftritt“ und „Napo in ... Deine Haut“. Zwölf Jahre Filmkarriere – die gehen auch an einem animierten Trickhelden nicht vorbei. Und so kann auf der Veröffentlichung auch der Reifeprozess der Filmfigur nachvollzogen werden, von den aus heutiger Sicht etwas unbeholfenen ersten Szenen bis zum aktuellen Stand animationstechnischer Vollendung. Doch ob Sicherheit auf der Baustelle, die Nutzung einer Persönlichen Schutzausrüstung oder der erste Tag an einem neuen Arbeitsplatz, Napos Lehr- und Wanderjahre bleiben für alle Beschäftigten von aktuellem Wert.



Napo auf ein positives Echo. Denn bis dato hatte Arbeitsschutz nur selten so viel Spaß gemacht: Unverwundlich, sympathisch und mit viel Humor statt mit einem erhobenen Zeigefinger vermittelt Napo das Wichtigste zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die Themen der Filme drehen sich meist um einen bestimmten Aspekt aus dem Arbeitsleben. Mal geht es um Verbots- und Gebotszeichen (Best Signs Story), mal um das Thema Heben und Tragen (Napo in ... Nimm's leicht!), mal um den Schutz vor Lärmbelastung (Napo in ... Schluss mit Lärm!). Dabei eint alle Filme, dass die Inhalte ganz ohne Sprache vermittelt

Napo ist ein Gemeinschaftsprojekt der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und sechs weiterer europäischer Arbeitsschutzinstitutionen: AUVA (Österreich), HSE (Vereinigtes Königreich), INAIL (Italien), INRS (Frankreich), SUVA (Schweiz) sowie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



„Napos Welt“ kann unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) kostenlos bestellt werden. Alle Napofilme stehen auch unter [www.napofilm.net/de](http://www.napofilm.net/de) zum Download bereit.

## Bundessozialgericht weist letztes Rechtsmittel gegen BG-Monopol zurück

Der Streit um die Vereinbarkeit des BG-Monopols mit dem Europarecht wird das Bundessozialgericht nicht erneut beschäftigen. Der zweite Senat des Bundessozialgerichts hat am 19. April 2012 eine so genannte Nichtzulassungsbeschwerde des klagenden Unternehmers aufgrund von Verfahrensmängeln als unzulässig zurückgewiesen. Begonnen hatte der Rechtsstreit im Jahr 2005 mit einer Klage des Unternehmens gegen die Pflichtmitgliedschaft in einer BG.

Mit dem Beschluss des BSG ist der Rechtsweg ausgeschöpft. Gegen das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen vom August 2011 gibt es keine Überprüfungsmöglichkeit mehr. Das LSG hatte zuletzt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung und der überwiegenden Rechtslehre das BG-Monopol für europarechtskonform erachtet. (Az: B 2 U 348/11 B)

„Ich nutze das **Arbeitsschutz Center**, weil die professionellen Vorlagen mir jeden Tag wertvolle Zeit sparen.“



Mit der **komfortablen Datenbank** können Sie Ihre komplette betriebliche Sicherheitsarbeit verwalten und dokumentieren. Nutzen Sie eine Vielzahl von Vorlagen, zum Beispiel:

- Gefährdungsbeurteilungen
- Betriebsanweisungen
- Unterweisungen und vieles mehr...

Das Universum Arbeitsschutz Center bietet Ihnen ein umfangreiches Informationspaket und professionelle Arbeitsmittel **kombiniert mit einer leistungsfähigen Datenbank** zum Prozess-, Dokumenten- und Gefahrstoffmanagement.

**Jetzt 4 Wochen lang kostenlos testen unter:**  
**[www.arbeitsschutz-center.de/testen](http://www.arbeitsschutz-center.de/testen)**

Profitieren Sie von dem enormen Leistungsumfang.

Das Arbeitsschutz Center steht für Sie bereit: Am Arbeitsplatz, im Netzwerk oder für Ihr Intranet.



**Ideal für Neueinsteiger:  
Software-Schulungen**

Informationen zum Tagesseminar  
„Universum Arbeitsschutz Center“  
finden Sie unter

**[www.arbeitsschutz-center.de](http://www.arbeitsschutz-center.de)**

unter dem Menüpunkt „Seminare“.

Universum Verlag GmbH · Taunusstraße 54 · 65183 Wiesbaden · Telefon 0611 90 30-501 ·  
Fax: 0611 90 30-277/-181 · Internet: [www.universum.de](http://www.universum.de) · E-Mail: [vertrieb@universum.de](mailto:vertrieb@universum.de) · Registriert  
beim Amtsgericht Wiesbaden, HRB 2208 · Geschäftsführer: Siegfried Pabst, Frank-Ivo Lube



## Schutz der Arbeitnehmer im Friseursektor

Die Zeiten, in denen „Waschen und Legen“ reichte, sind lange vorbei. Friseure haben ein vielseitiges Handwerk, das macht den Beruf interessant, setzt die Beschäftigten aber auch Gesundheitsbelastungen aus. Neben Belastungen des Bewegungsapparates treten häufig Allergien und Hauterkrankungen auf. In Deutschland bietet die gesetzliche Unfallversicherung deswegen schon seit Jahren verschiedene Präventionsmaßnahmen für die besonderen Probleme

im Friseurhandwerk an. Im April wurde endlich auch auf europäischer Ebene ein Zeichen gesetzt: Mit der Unterzeichnung einer neuen Rahmenvereinbarung



Foto: shutterstock/MilanMarkovic

möchten die europäischen Sozialpartner den Gesundheitsschutz aller Friseure in der Europäischen Union stärken. Sie legen darin klare Leitlinien fest,

mit denen Friseurinnen und Friseure in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld arbeiten können. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Risiken der Materialien sowie Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Haut- und Atemwege gelegt. Apropos Sozialpartnervereinbarung: Sie ist keinesfalls mit europäischen Gesetzen zu vergleichen, denn sie hat lediglich empfehlenden Charakter. Häufig sprechen sich die Sozialpartner jedoch dafür aus, ihre Abkommen

in eine europäische Richtlinie zu überführen. Dies scheint auch der Wille der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der Friseurbranche zu sein.

## Arbeitszeitregelungen für Freiwillige Feuerwehren

Die Frage der Regulierung der Arbeitszeitvorschriften auf europäischer Ebene hat im April erneut für Unruhe gesorgt. Hintergrund war nicht etwa ein von der EU-Kommission vorgelegter Richtlinienentwurf. Nein, diesmal waren es Medienberichte, die einer Reihe von Freiwilligen Feuerwehren Sorge bereiteten. Darin hieß es, die EU-Kommission beabsichtige, eine wöchentliche Arbeitszeitobergrenze von 48 Stunden für den freiwilligen Einsatz festzulegen, die zudem mit den Arbeitsstunden aus dem erwerbsmäßig ausgeübten Beruf zusammengerechnet werden müsse. Die EU-Kommission hat diese Meldungen jedoch umgehend als falsch zurückgewiesen. Darüber hinaus betonte die

Brüsseler Behörde, dass sie während der derzeit laufenden Sozialpartnerverhandlungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie keine Vorschläge zur Änderung bestehender Vorschriften machen werde. Die europäischen Sozialpartner werden voraussichtlich noch bis September 2012 über verschiedene Aspekte der Arbeitszeitregelungen beraten. Ziel ist es, eine Vereinbarung abzuschließen, die anschließend durch einen Beschluss des Rates in eine europäische Richtlinie umgesetzt wird. Sollten die Verhandlungen jedoch scheitern, ist es nur eine Frage der Zeit, bis die Kommission einen neuen Gesetzestext veröffentlicht. Völlig grundlos scheinen die Sorgen der Freiwilli-

gen Feuerwehren jedoch nicht zu sein. Bereits 2011 hatte Brüssel zu erkennen gegeben, dass die komplette Herausnahme der Feuerwehr aus dem Anwendungsbereich der europäischen Arbeitszeitregeln rechtlich zweifelhaft sei. Die Arbeit der Feuerwehrleute sei nicht nur körperlich anstrengend, sondern auch stressig und gefährlich, ein entsprechender Gesundheits- und Sicherheitschutz müsse deswegen gewährleistet sein. Die EU-Kommission würde es deswegen vorziehen, innerhalb einer Richtlinie spezielle Vorschriften für die freiwillige Feuerwehr vorzusehen, die die tatsächlichen Einsatzbedingungen in den einzelnen Mitgliedstaaten berücksichtigen.

## Der Stand der Forschung im Überblick

# Psychische Belastungen und Gesundheit

Das Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz/im Betrieb“ ist innerhalb von 10 Jahren von einem Randthema zu einem der besonders häufig diskutierten und bearbeiteten Themen geworden. Der Artikel beschreibt den aktuellen Stand der Forschung.

**P**rognosen aus Politik und Wissenschaft gehen davon aus, dass im Laufe dieses Jahrzehnts die psychischen Belastungen bei der Arbeit zusammen mit den zu erwartenden Problemen durch die demographische Entwicklung zu den großen Herausforderungen werden.

Während die zu erwartenden betrieblichen Probleme durch den demographischen Wandel unmittelbar aus empirischen Daten abgeleitet werden können, ist dies bei den Problemen, die aus den psychischen Belastungen resultieren, schwierig. Die Relevanz psychischer Belastungen im Arbeitskontext ist zwar unumstritten; dass diese aber oftmals nur noch aus den psychischen Erkrankungen abgeleitet wird und damit eine höchst fragliche monokausale Beziehung hergestellt wird, ist wissenschaftlich und sozialpolitisch kritisch.

Psychische Belastungen und Beanspruchungen sind in der DIN EN 10075-1 definiert. Danach ist eine psychische Belastung „(...) die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Die resultierenden Beanspruchungen werden in der gleichen Norm definiert als „(...) die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen (...) Voraussetzungen einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategie“.<sup>1</sup>

Psychische Belastungen werden in der Literatur zumeist in vier oder fünf Gruppen

eingeteilt. Eine gängige Unterteilung ist die in solche aus der

- Arbeitsumgebung (zum Beispiel Lärm oder Klima),
- Arbeitsaufgabe (zum Beispiel Handlungsspielraum oder Vielseitigkeit),
- Arbeitsorganisation (zum Beispiel Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit oder der Umgang mit E-Mails und Informationen),
- Schnittstelle Mensch – Mensch (zum Beispiel Mobbing unter Kollegen, Aggressivität von Kunden)
- und solche aus den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen (Löhne, Leiharbeit usw.).

Die DIN definiert sowohl die Belastungen als auch die Beanspruchungen wertneutral. Das ist nicht nur akademisch wichtig, sondern auch konzeptionell: Alle Belastungsquellen haben sowohl die Möglichkeit, zu positiven Beanspruchungen (Aktivierung, Motivierung) und Beanspruchungsfolgen (Lernerfolg, Lebenszufriedenheit) zu führen als auch zu negativen (Monotonieerleben oder negative psychische/körperliche Beeinträchtigungen). Psychische Belastungen am Arbeitsplatz dürfen deshalb nicht reduziert werden, sie müssen optimiert werden. Dies birgt die große Chance, Arbeit nicht nur weniger gesundheitsschädigend zu gestalten, sondern sogar so, dass sie die Gesundheit der Beschäftigten weitergehend fördert. Positive psychische Belastungen zu fördern bedeutet, Ressourcen aufzubauen. Diese Ressourcen können nicht nur auf die Beschäftigten positiv wirken (zum Bei-

spiel Resilienz steigern); sie können auch ihre Leistung positiv beeinflussen und deren Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen steigern.

Derzeit konzentrieren sich Maßnahmen zur Steigerung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit überwiegend auf die Veränderung beziehungsweise Optimierung der psychischen Belastungen, die zu unerwünschten Beeinträchtigungen führen. Diese Form der Prävention ist dringend erforderlich, sollte aber durch Maßnahmen zum Ressourcenaufbau ergänzt werden.

## Psychische Belastungen und psychische Erkrankungen

Die oftmals nahegelegte monokausale Beziehung zwischen psychischen Belastungen bei der Arbeit und psychischen Erkrankungen ist ebenso falsch wie die Gleichsetzung beider Konstrukte. Beides findet sich dabei in Veröffentlichungen diverser Fachgesellschaften, Kammern usw. Exemplarisch sei folgendes Zitat wiedergegeben: „Die Fehlbelastungen schlagen sich seit Jahren in den Untersuchungen der Krankmeldungen der Krankenkassen nieder. Nach der jüngsten Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK setzt sich der Anstieg von psychischen Erkrankungen unverändert fort“.

Hier wird der logische Zusammenhang zwischen psychischen Fehlbelastungen/Krankmeldungen und psychischen Erkrankungen hergestellt. Dieser ist in mehrfacher Hinsicht falsch:

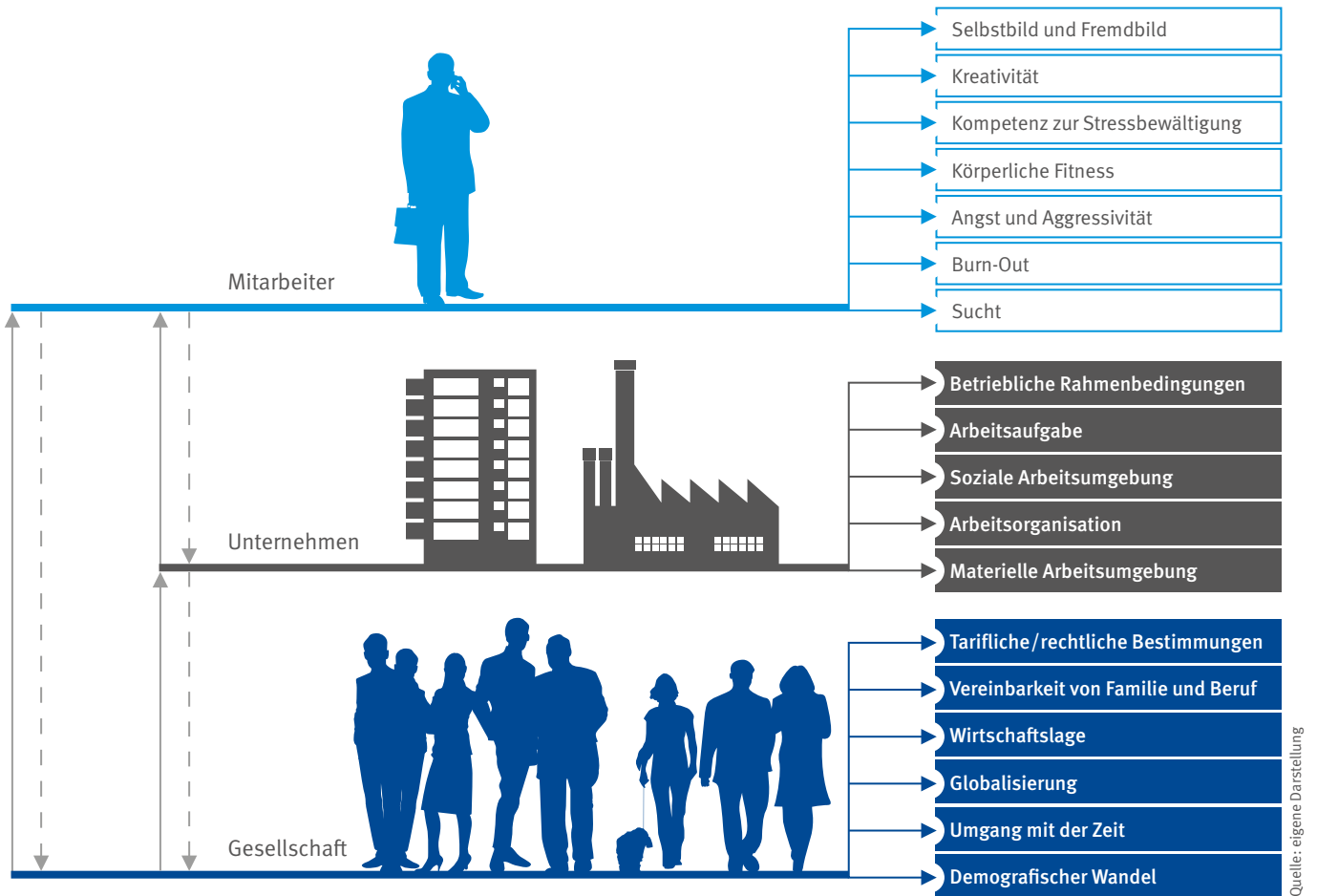


Abbildung 1: Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf

1. Fehlbelastungen führen nicht automatisch zu Erkrankungen, dies besagt die Definition der Beanspruchung (siehe oben).
2. Die Pathogenese psychischer Erkrankungen ist weit komplexer. Das wissenschaftlich unumstrittene Vulnerabilitäts-Stress-Modell für die Entstehung psychischer Erkrankungen besagt, dass aktuelle psychische Belastungen dann eine psychische Erkrankung auslösen, wenn sie auf eine entsprechend vulnerable, also verletzbare Person treffen,
3. Psychische Fehlbelastungen als aktuelle Auslöser psychischer Erkrankungen im Sinne des Vulnerabilitäts-Stress-Modells setzen sich aus beruflichen und privaten Stressoren zusammen.
4. Genetische Komponenten bei der Entstehung psychischer Erkrankungen werden komplett außer Acht gelassen,

5. Die Mitverursachung klassischer psychosomatischer Erkrankungen sowie von Unfällen durch psychische Belastungen wird hier überhaupt nicht berücksichtigt (siehe unten).

Um der Realität gerecht zu werden und darzustellen, dass psychische Belastungen in verschiedenen Lebensbereichen entstehen, wurde das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen entwickelt (siehe [Abbildung 1](#))<sup>2</sup>. Es verdeutlicht die große Bedeutung, die der Optimierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zukommt. Es zeigt aber ferner, dass auch gesellschaftliche und private Belastungen auf den Menschen einwirken, die sich qualitativ und quantitativ in den vergangenen Jahren ebenfalls massiv verändert haben. So ist beispielweise im Privatleben Beschäftigter die Informationsmenge drastisch gestiegen. Dies kann exemplarisch dadurch belegt werden, dass

die Mehrheit der Deutschen etwa beim Fernsehen zugleich Online-Medien aktiv nutzt.<sup>3</sup>

### Psychische Belastungen und Gesundheit

Die Diskussion um psychische Belastungen wird auch durch eine zunehmende Vermischung mit dem Begriff der „psychischen Gesundheit“ erschwert. So werden unter Formulierungen wie „Verbesserung der psychischen Gesundheit“ regelmäßig Maßnahmen zur Optimierung psychischer Belastungen abgehandelt. Schon allein die Verwendung des Begriffs „psychische Gesundheit“ ist bereits in vielfacher Hinsicht äußerst kritisch: Zum einen wird der 1946 von der WHO definierte Begriff „Gesundheit“ dadurch stark reduziert; zum anderen wird der medizinische Gesundheitsbegriff der Vergangenheit, für den Gesundheit die Abwesenheit von Krankheit darstellte, wieder eingeführt. ▶

„Der Begriff ‚Psychische Gesundheit‘ wird gegenwärtig überwiegend verwendet, um einen Zustand der Abwesenheit psychischer Erkrankungen zu beschreiben. Er eifert somit dem medizinischen Krankheitsbegriff des frühen 20. Jahrhunderts nach und ist mit modernen Gesundheitstheorien nicht zu vereinbaren.“

★

- 1 DIN EN ISO 10075-1:2000-11 (D). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe (ISO 10075:1991); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2000.*
- 2 Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (2010). *Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb.* In: Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (Hrsg.), *Praxis-handbuch psychische Belastungen im Beruf.* Wiesbaden: UniversumVerlag (S. 13–15).
- 3 Microsoft Corporation (2009). *Meet Europe’s media multitaskers. The rise of simultaneous TV and Internet consumption across Europe.* [www.advertising.microsoft.com/europe](http://www.advertising.microsoft.com/europe)
- 4 Petermann, O. (2012). *Arbeit im Wandel: Herausforderungen für die Prävention durch veränderte Belastungen. Vortrag auf dem 11. Dresdner Forum Prävention am 22.2.2012 in Dresden.*

1946 definierte die Weltgesundheitsorganisation WHO in ihrer Verfassung Gesundheit als einen „(...) Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit (...)“. Wird die psychische Gesundheit von dem komplexen Gesundheitsbegriff losgelöst, ist dieser gleichsam nicht mehr stimmig und erforderlich. Es würde so wieder zwischen körperlicher und psychischer Gesundheit unterschieden. Dadurch entsteht die Frage des Zusammenwirkens von Leib und Seele, wie sie bereits von Descartes diskutiert wurde. Dass Körper und Psyche in vielfältigen Wechselwirkungen zueinander stehen, ist heute im Grundsatz unumstritten. Dem Begriff „Psychische Gesundheit“ müsste als Pendant dagegen die „Körperliche Gesundheit“ gegenübergestellt werden, so dass beide getrennt nebeneinander stehen.

Durch die ganzheitliche Definition von Gesundheit wurde darüber hinaus der bis in die 70er Jahre des letzten Jahrhunderts hinein dominierende naturwissenschaft-

lich-medizinische Gesundheitsbegriff abgelöst, nach dem Gesundheit die Abwesenheit von Krankheiten ist. Der Begriff „Psychische Gesundheit“ wird gegenwärtig aber überwiegend verwendet, um einen Zustand der Abwesenheit psychischer Erkrankungen zu beschreiben. Er eifert somit dem medizinischen Krankheitsbegriff des frühen 20. Jahrhunderts nach und ist mit modernen Gesundheitstheorien nicht zu vereinbaren. Dies wird auch dadurch deutlich, dass er Antonovskys Modell der Salutogenese widerspricht, nach dem sich der Gesundheitszustand eines Menschen auf einem Kontinuum bewegt, an dessen Extremen nur Gesundheit und Krankheit anzusiedeln sind. Der Begriff „psychisch gesund“ in seiner gegenwärtigen Verwendung kennt nur die Alternative „psychisch krank“, aber kein Kontinuum.

Um einem zeitgemäßen Verständnis des Gesundheitsbegriffs gerecht zu werden, sollte dieser somit ohne eine weitere Spezifizierung verwendet werden. Der Zusammenhang zu psychischen Belastungen sollte dann eher unter der Bezeichnung „psychische Belastungen und Gesundheit“ diskutiert werden. Dadurch wird deutlich, dass die psychischen Belastungen eigenständige Faktoren im Arbeitskontext darstellen, die neben der Gesundheit auch eine Relevanz für andere Bereiche aufweisen (siehe unten)

#### Weitere Relevanz psychischer Belastungen

Bei der völlig berechtigten Betonung der Bedeutung psychischer Belastungen auch für die Auslösung (aber nicht monokausale Verursachung) einer psychischen Erkrankung dürfen zwei wichtige Aspekte nicht vergessen werden:

- Psychische Belastungen stehen auch in Zusammenhang mit körperlichen Erkrankungen, muskuloskelettale und

kardiovaskuläre Erkrankungen eingeschlossen. Solche psychosomatischen Erkrankungen bezeichnen körperliche Krankheiten, die eine psychische (Mit-) Ursache haben. Oftmals ist der kausale Zusammenhang aber nicht oder nicht ausreichend in Langzeitstudien belegt.

- Psychische Belastungen stehen in – teilweise kausalem – Zusammenhang mit der Verursachung von Arbeits- und Wegeunfällen. In neuerer Zeit wird in diesem Kontext zum Beispiel Multitasking als psychische Belastung diskutiert. Die psychologische Unfallforschung ist aber gegenwärtig durch die Diskussion zum Thema „psychische Belastungen und Gesundheit“ in den Hintergrund getreten.

Insbesondere der letzte Aspekt ist für die Sicherheit bei der Arbeit wichtig. Hier hat die Psychologie in Betrieben ihre wichtigste Wurzel, die auch heute noch beachtet werden muss,<sup>4</sup> um das erreichte Niveau der Unfallverhütung mit psychologischen Mitteln zu erhalten. ●

#### Autor



Foto: IAG

#### Prof. Dr. Dirk Windemuth

Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)  
E-Mail: [dirk.windemuth@dguv.de](mailto:dirk.windemuth@dguv.de)

## Tipps für erste Schritte

# Psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen

Die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung ist noch immer eine Herausforderung für Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die VBG berät ihre Mitgliedsbetriebe zu dem Thema und gibt Tipps für den Einstieg.

**N**ichts ist beständiger als der Wandel und so verändert sich auch die Arbeitswelt stetig. Informatisierung und globalisierter Wettbewerb führen zu neuen Beschäftigungs- und Organisationsformen, verändern Arbeitsbedingungen und Prozesse in den Betrieben und damit auch Qualifikationsanforderungen, Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten.

Diese Entwicklungen sind nicht per se als schwierig anzusehen. Aber psychische Belastungen stellen, genauso wie andere Gefährdungsfaktoren bei der Arbeit auch, potenziell eine Gefährdung der Gesundheit dar und sollten bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen betrachtet werden. Nach einer Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfolgt dies erst in knapp sechs Prozent der Betriebe.

### Verständigung und Qualifizierung zu Beginn

Die Erfahrung in der Betriebsberatung zeigt, dass es einen sehr großen Informations- und Beratungsbedarf zum Thema psychische Belastungen gibt. Viele Vorbehalte resultieren aus fehlenden Informationen und damit verbundenen Unsicherheiten.

Wir empfehlen als einen der ersten Schritte eine gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Dazu ist es wichtig, dass alle relevanten betrieblichen Akteure in einem Analyseteam zusammenarbeiten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebs-/Personalräte, Führungskräfte, gegebenenfalls Mitarbeiter



der Personalabteilung und die Unternehmensleitung). Den größten Nutzen hat das Unternehmen erfahrungsgemäß, wenn die Prozesse des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung systematisiert und koordiniert erfolgen.

Besteht bei den Beteiligten kein Vorwissen, sollte unbedingt ein Grundlagenseminar besucht werden. Entsprechende Seminare werden von den meisten Unfallversicherungsträgern, so auch von der VBG, angeboten. Weitere Informationen sind zu finden unter [www.vbg.de/qualifizierung](http://www.vbg.de/qualifizierung).

### Bestandsaufnahme

Im zweiten Schritt empfehlen wir, noch vor der eigentlichen Analyse, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen. Hierbei werden Informationen aus bestehenden

betrieblichen Daten zusammengetragen (zum Beispiel Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen und Workshops, Gesundheitsberichte von Krankenkassen, Fehlzeitenstatistiken der Personalabteilung). Besonders bei konkreten Anlässen wie hohen Fehlzeiten, Unfallzahlen oder Konflikten bietet sich ein Einstieg in die Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen an, zum Beispiel im Rahmen eines Pilotprojekts. Wir beraten unsere Mitgliedsbetriebe dabei, auch innerhalb unseres Dienstleistungsangebotes GMS – Gesundheit mit System.

### Fokussierte Analyse

Damit das Vorgehen von Erfolg gekrönt ist, ist es besonders wichtig, dass bei der Auswahl und beim Einsatz von Verfahren zur Ermittlung und Bewertung psychischer ▶

### 10 Faktoren für den gelungenen Einstieg:

1. Gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema
2. Basisqualifizierung zum Thema „Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“
3. Beauftragung eines Analyseteams durch die Unternehmensleitung
4. Koordinierte Zusammenarbeit aller relevanten betrieblichen Akteure (Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagement)
5. Bestandsaufnahme zur Ausgangssituation
6. Gegebenenfalls Start im Rahmen von Pilotprojekten bei konkreten Anlässen
7. Auswahl und Einsatz von Verfahren unter Berücksichtigung der spezifischen betrieblichen Bedingungen
8. Nutzung von orientierenden Verfahren
9. Unterstützung durch externe Experten
10. Einbeziehung von Führungskräften und Beschäftigten

Belastungen spezifische betrieblichen Rahmenbedingungen und Konstellationen berücksichtigt werden. So müssen in einem Call-Center emotionale und soziale Anforderungen sorgfältig ermittelt werden, bei einfachen Verwaltungsaufgaben steht eher die Ausprägung monotoner Arbeitsbedingungen im Fokus. Es gibt aber nicht DAS Universalinstrument, das in jedem Betrieb gleichermaßen gut eingesetzt werden kann.

Ohne theoretisches und methodisches Vorwissen geht es nicht. Ungeschulten betrieblichen Anwendern, das können zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Personal-/Betriebsräte oder Betriebsärzte sein, die bereits an einem Grundlagenseminar teilgenommen haben, empfehlen wir, sich auf den Einsatz orientierender Verfahren zu beschränken. Orientierende Verfahren sind meist einfache Prüf-/Checklisten oder Befragungsverfahren, die grobe Bewertungen und Einschätzungen ermöglichen. Diese reichen oftmals bereits aus, um einen Kommunikationsprozess über mögliche Verbesserungsmaßnahmen in den betroffenen Bereichen in Gang zu setzen. Einen allerersten Einstieg ermöglicht der Quick-Check in der BGI 5107 „Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress“.

In der Regel ist es sinnvoll, sich von Experten unterstützen zu lassen. Auch hier stehen bei den meisten Unfallversicherungsträgern kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

Häufig ist es notwendig eine Grobanalyse zu vertiefen, um konkrete Maßnahmen ableiten zu können. Tiefer gehende Analyseverfahren (Mitarbeiterbefragungen, Screeningverfahren, Workshops und andere), die grobe Bewertungen differenzieren können, erfordern im Besonderen das entsprechende methodische Know-how. Hier sind weitergehende Qualifizierungen beziehungsweise die Hinzuziehung von Experten in jedem Fall zu empfehlen.

### Maßnahmen bedarfsgerecht planen

Die Analyse ist nur ein Teil der Gefährdungsbeurteilung. Sinn und Zweck ist, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Psychische Belastungen resultieren häufig aus der Aufgabengestaltung, der Arbeitsorganisation, der Führung, der Personalentwicklung oder dem Betriebs- und Abteilungsklima. Es handelt sich damit meist um Faktoren, die eng an unternehmerische Entscheidungen oder die Unternehmenskultur geknüpft sind. Der Unternehmensleitung ist im besten Fall dieser Zusammenhang bewusst und das Analyseteam erhält die entsprechenden Befugnisse, den Prozess weiter in diesem Sinne zu begleiten.

Verbesserungsvorschläge sollten immer mit Führungskräften und Beschäftigten der betroffenen Bereiche abgestimmt, und noch besser, erarbeitet werden. Das hilft, einzuschätzen, welche Maßnahmen zu einer Optimierung der Arbeitsbedingungen führen können, welche Maßnahmen

in ihrem direkten Einflussbereich umsetzbar sind und wann Unterstützung anderer Bereiche oder weiterer Entscheidungsträger notwendig ist. Darüber hinaus unterstützt die rasche Umsetzung von ersten Maßnahmen (Quick Wins) die Akzeptanz für die Gefährdungsbeurteilung.

Verbesserungsvorschläge betreffen zum Beispiel folgende Bereiche:

- Neuordnung von Prozessen bei hoher Arbeitsintensität oder Schnittstellenproblemen
- Eindeutige Regelungen zur Arbeitszeit
- Klärung von Fragen der Pausengestaltung
- Verbesserung des Einsatzes von Arbeitsmitteln, zum Beispiel bei Hard- oder Softwareproblemen
- Optimierung des Informationsflusses sowie der Besprechungs- und Abstimmungskultur
- Ableitung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte

Maßnahmenempfehlungen für die Gestaltung von Büroarbeitsplätzen bezogen auf die oben genannten Merkmale finden sich in der BGI 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze Leitfaden für die Gestaltung“. Eine Reihe von Praxisbeispielen ist in der BGI 5107 „Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress“ dargestellt. ●

### Autorin



Foto: Thomas Lerch

### Jasmine Kix

Referentin Arbeitspsychologie,  
Präventionsstab, VBG  
E-Mail: jasmine.kix@vbg.de

## Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

# Arbeitsbedingungen unter der psychologischen Lupe



Die Unfallkasse des Bundes hat mit der Prüfliste Psychische Belastung ein Instrument entwickelt, mit dem Unternehmer die Gefährdungsbeurteilung Psyche durchführen und auf dieser Grundlage Maßnahmen für den Betrieb ableiten können.

Die Prüfliste<sup>1</sup> ist ein Kurzfragebogen, mit dem die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Es werden insgesamt 19 Fragen beantwortet aus den Kategorien Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation und Soziales. Ein wesentliches Merkmal der Liste ist ihre Kürze. Die Fragen der Prüfliste Psychische Belastung decken daher nur diejenigen Faktoren ab, welche, nach wissenschaftlichen Erkenntnissen, die psychische Gesundheit besonders stark beeinflussen. Das sind zum Beispiel der Handlungsspielraum bei der Arbeit, die Ganzheitlichkeit der Tätigkeit, die Anforderungen durch die Arbeitsmenge, wie Zeitdruck und Überstunden oder das soziale Miteinander.

Auch wenn sie speziell für die Bundesverwaltung entwickelt wurde: die Liste ist branchenübergreifend und kann an jedem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Das Ausfüllen dauert rund fünf Minuten, zu jeder Frage haben die Beschäftigten zwei Antwortmöglichkeiten: „eher ja“ und „eher nein“.

Und so ist auch die Auswertung denkbar einfach: Haben die meisten der Beschäftigten eine Frage mit „eher nein“ beantwortet, gilt das als Belastungsschwerpunkt und im fraglichen Feld muss eine weitergehende Analyse der Gefährdungen erfolgen. Im Anhang des Fragebogens ist zu jeder Frage die zugrundeliegende Gefährdung zugeordnet. Zudem werden dort allgemeine Maßnahmevorschläge aufgelistet.

## Chancen und Grenzen der Prüfliste

Will man wissen, wie warm es in einem Zimmer ist, bieten sich verschiedene Methoden an, die Temperatur zu bestimmen. Je nach Messinstrument kommt man dabei zu mehr oder weniger genauen Ergebnissen. Eine Messung durch leichtes Bewegen der Hand durch die Raumluft würde möglicherweise zu einem Ergebnis von „zwischen 19°C und 22°C“ führen. Teure, elektronische Messgeräte liefern weitaus genauere Ergebnisse, sie können Temperaturen auf das hundertste Grad genau bestimmen.

Auch Instrumente zur Erfassung psychischer Belastung sind unterschiedlich genau. Die Prüfliste Psychische Belastung ist zu Orientierungszwecken einsetzbar. Das ist die niedrigste Präzisionsstufe von drei möglichen, welche die internationale Norm zu psychischer Belastung vorsieht. Verfahren auf diesem Genauigkeitsniveau liefern, ohne großen Aufwand betreiben zu müssen, allgemeine Informationen zur psychischen Arbeitsbelastung.

Dennoch: Mit dem Aufzeigen von Belastungsschwerpunkten sind die Mindest- ▶

1. Arbeitstätigkeit	Eher Ja	Eher Nein
Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Betriebsentwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Organisation	Eher Ja	Eher Nein
Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie überwiegend ohne Zeit- beziehungsweise Termindruck arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Soziales	Eher Ja	Eher Nein
Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteht ein positives soziales Klima?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 1: Auszug aus der Prüfliste Psychische Belastung der Unfallkasse des Bundes

**Bewertung Psychische Belastungen**

FD:211  
Arbeitsgruppe: gesamt  
Abgabedatum: 12. März 2009

Anzahl MitarbeiterInnen: 14  
Abgegebene Bögen: 11  
Rücklaufquote: 78,57%

● Anteil „Eher Ja“  
● Anteil „Eher Nein“

**1. Arbeitstätigkeit**

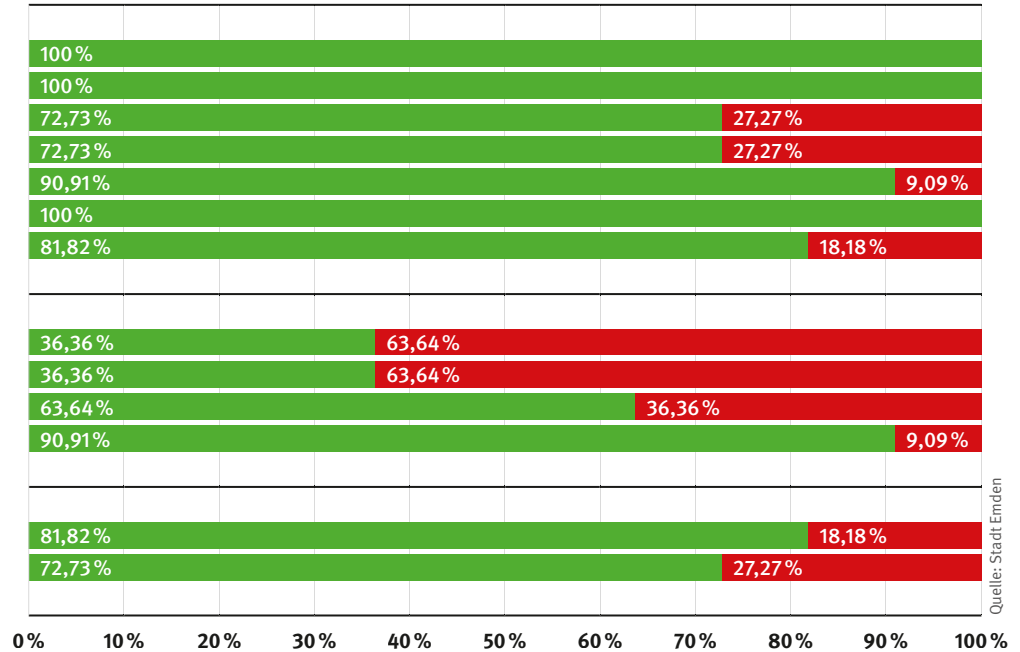
- 1.1 Selbst organisiertes Arbeiten
- 1.2 Abwechslungsreich
- 1.3 Wechselnde Körperhaltung
- 1.4 Informationen zum Arbeitsbereich
- 1.5 Entsprechende Qualifikation
- 1.6 Frei von erhöhter Verletzungsgefahr
- 1.7 Günstige Umgebungsbedingungen

**2. Organisation**

- 2.1 Störungsfreiheit
- 2.2 Frei von Zeitdruck
- 2.3 Ausreichende Rückmeldung
- 2.4 Klare Entscheidungsstrukturen

**3. Soziales**

- 3.1 Kollegiale Zusammenarbeit
- 3.2 Positives soziales Klima



Quelle: Stadt Emden

**Abbildung 2:** Ergebnisse der Prüfliste für eine Abteilung der Stadtverwaltung Emden (Auszug).

anforderungen an den Analyseteil der Gefährdungsbeurteilung, also die Ermittlung und Bewertung der psychischen Belastung, erfüllt. Genauere Ergebnisse liefern nur Verfahren, welche die Belastungsfaktoren präziser erheben. Weil Unternehmer oft detailliertere Ergebnisse haben möchten, wird die Prüfliste häufig auch in Kombination mit tiefergehenden Verfahren, zum Beispiel umfangreichen Fragebögen oder Mitarbeiterzirkeln eingesetzt.

**Geprüft und für gut befunden**

Ob Thermometer oder Fragebogen: ein Messinstrument ist nur dann gut, wenn man sich auf das Ergebnis verlassen kann. Die Prüfliste ermöglicht zwar lediglich einen Überblick über das Belastungsgeschehen, das aber macht sie gut und zuverlässig. Zu diesem Ergebnis kommt die TU Dresden, die in einer Studie die Prüfliste einem wissenschaftlichen Qualitäts-Check unterzogen hat<sup>2</sup>. Soweit bekannt ist die Prüfliste damit das einzige orientierende Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung, das wissenschaftlich überprüft wurde und die strengen Normkriterien an die Messqualität von Fragebogen erfüllt. Damit liegt ein gleichermaßen pragmati-

sches wie wissenschaftliches Verfahren zur Ermittlung und Bewertung psychischer Arbeitsbelastung vor.

Die Ermittlung und Bewertung der psychischen Belastung ist der eine, letztlich einfache Teil der Gefährdungsbeurteilung. Der doch wesentlich schwierigere Teil be-

ginnt nach der Datenerhebung: nämlich passende Maßnahmen zu finden, die die Arbeitsbedingungen verbessern – und diese Maßnahmen auch umzusetzen. Wie der Prozess der Gefährdungsbeurteilung Psyche gut durchgeführt werden kann, zeigt das Beispiel der Stadtverwaltung Emden.

Maßnahmevorschläge (Beispiele)	Durchführbar	Messbar	Kontrollierbar
Einführung einer internen Pausen-Regelung („Apfel-Pause“)	😊	😊	😞
Einführung eines Abteilungs-Telefondienstes	😊	😊	😊
Einführung von „Hintergrund“-Arbeitsplätzen	😊	😊	😞
Entfernung der Bahntrasse vor dem Gebäude	😞	😊	😊
Ersetzen des Vorgesetzten	😞	😞	😊
„Entfernen“ von Kollegen	😊	😞	😞
Umverteilung von Arbeitsspitzen	😞 😊	😊	😞
Durchführung von Entspannungs- und Anti-Aggressions-Trainings	😊	😊	😊
Einbau von Zwischentüren	😊	😞	😊
Einführung der DA Sucht	😊	😊	😊

Quelle: Stadt Emden

**Abbildung 3:** Maßnahmevorschläge in einer Abteilung der Stadtverwaltung Emden.



### Praxisbeispiel: Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung in der Stadtverwaltung Emden

Vor dem Hintergrund hoher Fehlzeiten und gehäufter Unzufriedenheitsbekundungen wurde im Arbeitsschuttsausschuss der Stadtverwaltung Emden der Beschluss gefasst, in einigen Abteilungen die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ durchzuführen. Nachdem der Personalrat seine Zustimmung erteilt hatte, wurden die Beschäftigten im Rahmen von Dienstbesprechungen über die Funktion der Prüfliste Psychische Belastung aufgeklärt, nämlich die „Gefahren psychischer Belastung“ für ihren individuellen Arbeitsplatz zu ermitteln. Die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit koordinierte den Prozess.

### Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und Auswertung der Ergebnisse

Die Mitarbeiter waren aufgefordert, die Prüfliste Psychische Belastung auszufüllen. Sie wurden zusätzlich gebeten, konkrete Vorschläge aufzuschreiben, wie es aus ihrer Sicht gelingen kann, psychische Fehlbelastungen zu minimieren. Innerhalb von 14 Tagen sollten die Ergebnisse – im verschlossenen Umschlag über die interne Post – an die Fachkraft für Arbeitssicherheit gesandt werden. Diese zählte die Stimmen aus und stellte das Ergebnis mit Hilfe eines Balkendiagramms dar (siehe [Abbildung 2](#)). Die formulierten Maßnahmenvorschläge listete die Fachkraft anonymisiert für jede Abteilung in einer Tabelle auf.

### Vorstellung der Ergebnisse

Während Dienstbesprechungen wurden den Beschäftigten in den jeweiligen Abteilungen die Ergebnisse der Prüfliste vorgestellt. Ausgehend von den ermittelten Gefährdungsschwerpunkten diskutierten diese die schon vorab gesammelten Maßnahmenvorschläge und entwickelten weitere. Anschließend wurden die Vor-

gesetzten einbezogen. Gemeinsam mit den Beschäftigten bewerteten diese die Maßnahmenvorschläge anhand der drei Kategorien: „Durchführbar“, „Messbar“ und „Kontrollierbar“ (siehe [Abbildung 3](#)). Dabei war das Hauptkriterium für die Umsetzung „die Durchführbarkeit“. Die besten Chancen zur Umsetzung hatten diejenigen Maßnahmen, die innerhalb der betroffenen Organisationseinheit geplant und umgesetzt werden konnten. In den folgenden Monaten konnten in den verschiedenen Abteilungen unter anderem folgende

Maßnahmen umgesetzt werden: die Flexibilisierung von Pausenregelungen (für Nichtraucher wurden sogenannte „Apfelpausen“ unter vergleichbaren Bedingungen wie die Zigarettenpause angeboten), der Tausch von Räumlichkeiten, die Änderung von Arbeitszeiten, der Einbau von Zwischentüren sowie die Aufstellung einer Dienstvereinbarung zum Thema Sucht.

### Fazit

Dank der Prüfliste Psychische Belastung konnte eine Hemmschwelle überwunden werden. Die Beschäftigten wie auch die Vorgesetzten begannen, sich stärker mit dem Thema auseinanderzusetzen. Es wurde deutlich, dass die Mitarbeit der Beschäftigten auf allen Ebenen für das Zustandekommen konstruktiver Ergebnisse unabdingbar ist. Probleme und Lösungsansätze wurden sichtbar, die so vorher nicht erkannt worden waren. Selbstverständlichkeiten (wie Arbeitszeiten) wurden hinterfragt, diskutiert und gemeinsame Lösungen gefunden. Parallel zum Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung wurde auch das betriebliche Eingliederungsmanagement eingeführt. Dort findet das Thema der psychischen Belastung jetzt besondere Berücksichtigung. Eine Evaluation der Maßnahmen wird noch in diesem Jahr stattfinden. ●

**„Die Ermittlung der Belastung ist der einfache Teil der Gefährdungsbeurteilung. Schwieriger ist es, passende Maßnahmen zu finden.“**

★

- 1 *Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung, hrsg. von der Unfallkasse des Bundes und der Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Innern, CD-ROM, Version 3.1, 2007.*
- 2 *Mühlpfordt, S. & Richter, P.: Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb 995, Wissenschaftsverlag NW, Bremerhaven 2003.*

### Autoren



Foto: UK Bund

#### Dipl.-Psych. Jan Hetmeier

Bereichsleiter Psychologie und Gesundheitsförderung, Unfallkasse des Bundes  
E-Mail: jan.hetmeier@uk-bund.de



Foto: UK Bund

#### Dipl.-Psych. Anne-Lina Mörsberger

Bereich Psychologie und Gesundheitsförderung, Unfallkasse des Bundes  
E-Mail: anne-lina.moersberger@uk-bund.de

Handlungshilfe für Pädagogische Fachkräfte

# Psychische Belastungen schnell und einfach ermitteln

Die Ermittlung von psychischen Belastungsfaktoren an den Arbeitsplätzen von pädagogischen Fachkräften stellt sowohl die Verantwortlichen als auch die Experten im Arbeitsschutz vor große Herausforderungen. Es besteht ein dringender Bedarf an praxisnahen Analyseverfahren.

Die Unfallkasse Baden-Württemberg hat im Rahmen eines Projektes die Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ entwickelt, um die Träger und Leitungen von Kindertageseinrichtungen\* bei der wichtigen Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Das Projekt wird vom IAG (Institut für Arbeit und Gesundheit) der DGUV wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

### Aufbau der Handlungshilfe

Die Handlungshilfe besteht aus einer Kombination von Gefährdungsbeurteilung für psychische Faktoren sowie für alle weiteren Gefährdungsfaktoren, die in einer Gesamtdokumentation zusammengefügt werden.

Zuerst werden die psychischen Faktoren mittels der sogenannten „Smiley-Methode“ erfasst. Dann wird die Erfassung aller weiteren Gefährdungsfaktoren anhand der üblichen Verfahren, zum Beispiel Arbeitsplatzbegehungen, durchgeführt. Die Ergebnisse aus beiden Verfahren werden anschließend in einer Gesamtdokumentation erfasst (siehe [Abbildung 1](#)).

### Die „Smiley-Methode“

Anhand der „Smiley-Methode“ können psychische Faktoren im Arbeitsalltag schnell und effektiv ermittelt werden. Die Methode ist kein arbeitspsychologisches

\* Im nachfolgenden Text wird für den Begriff „Kindertageseinrichtung“ die verbreitete Bezeichnung „Kita“ verwendet.

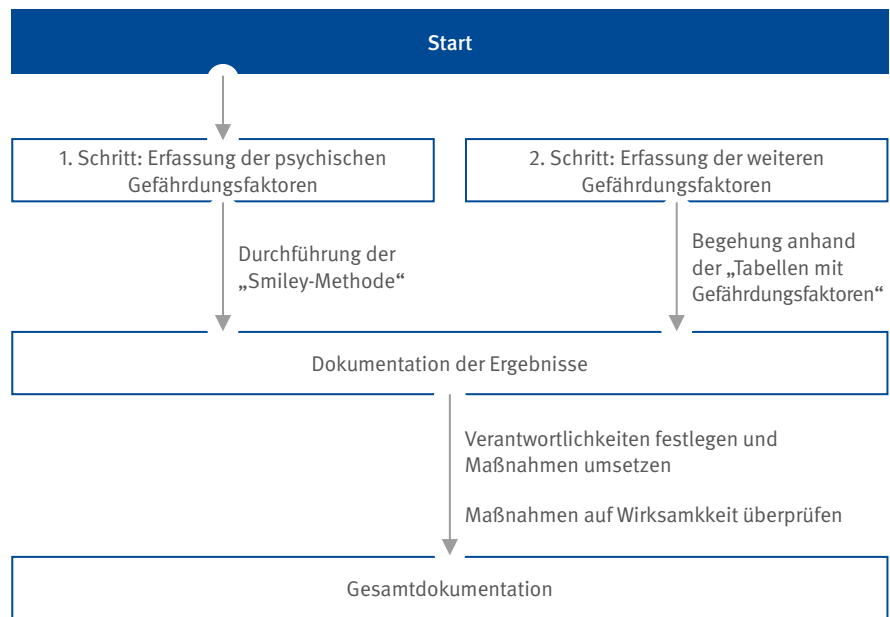


Abbildung 1: Überblick über den Ablauf der gesamten Gefährdungsbeurteilung

Experteninstrument, sondern dient als Orientierungshilfe.

In einer Arbeitssitzung werden von einem Moderationsteam gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften psychische Gefährdungen erhoben, Risikobewertungen durchgeführt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Durch die Einbeziehung der Beschäftigten wird der Tatsache Rechnung getragen, dass psychische Faktoren subjektiv wahrgenommen werden. Gleichzeitig ist die Mitarbeiterbeteiligung gewährleistet.

### Moderationsteam und Beteiligte




Das Moderationsteam besteht, unter Berücksichtigung der Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz, aus der Leitung der Ki-

ta und einer Vertretung des Trägers. Bei Bedarf können auch andere fachlich kompetente Personen (zum Beispiel Fachberatungen) die Moderation übernehmen.

Das Moderationsteam lädt die pädagogischen Fachkräfte zu der gemeinsamen Arbeitssitzung ein. Die Teilnahme ist freiwillig. Neben den Beschäftigten der Kita sollte auch dem Personalrat die Teilnahme an den Arbeitssitzungen ermöglicht werden. Ebenso können Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt beziehungsweise Betriebsärztin mit einbezogen werden.

### Durchführung

Unter Anleitung des Moderationsteams wird die Gruppe angeregt, aus ihrem

				Maßnahmen
2. <i>Mangelnde Anerkennung</i>	 2	 3	###   6	
1. <i>Konflikte mit Eltern</i>		###    7	 4	

Quelle: UKBW

Abbildung 2: Beispielplakat „Soziale Bedingungen“

Arbeitsalltag Beispiele für psychische Faktoren aus den Bereichen: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Bedingungen, Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen gemäß dem Motto „Was läuft in der Einrichtung gut/mittel/weniger gut?“ zu nennen. Hierbei sollen explizit auch Positivbeispiele genannt werden, um Anregungen für Lösungsvorschläge zu sammeln.

Danach bewertet jeder Beschäftigte, wie stark er sich durch die einzelnen psychischen Faktoren beeinträchtigt fühlt. Die „Smiley-Methode“ sieht dabei drei Spalten vor, die mit verschiedenfarbigen Smileys gekennzeichnet sind:



= es ist keine Beeinträchtigung vorhanden, es besteht kein Handlungsbedarf.



= die Beeinträchtigung wird als mittel empfunden, diese Faktoren können einen selbst dauerhaft beschäftigen, rufen jedoch noch keine konkreten Beschwerden hervor, es besteht Handlungsbedarf.



= die Beeinträchtigung des eigenen Wohlbefindens wird als sehr groß empfunden, körperliche oder psychische Beschwerden können sich äußern in Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Erschöpfung etc., es besteht dringender Handlungsbedarf.

Schließlich werden Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Es ist sinnvoll, diejenigen

Faktoren, die die stärksten Beeinträchtigungen hervorrufen, zuerst abzarbeiten. Im Beispielplakat „Soziale Bedingungen“ ist dies der Faktor „Konflikte mit Eltern“ (siehe Abbildung 2, Ziffer 1 vor dem Plakat).

Alle mittels der „Smiley-Methode“ gewonnenen Ergebnisse und Maßnahmen können dann mit den in der Handlungshilfe enthaltenen Materialien (Broschüre und Software) dokumentiert werden.

Ist dieser Schritt der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen, folgt nun die Erfassung aller weiteren Gefährdungsfaktoren (siehe Abbildung 1).

### Praxiserfahrungen mit der „Smiley-Methode“

Um die Tauglichkeit der Methode im betrieblichen Alltag zu überprüfen, wurde diese in mehreren Kitas der Unfallkasse Baden-Württemberg erprobt und im Rahmen einer Bachelor-Arbeit evaluiert. Zusätzlich führt das IAG derzeit eine

wissenschaftliche Evaluierung über die Anwendung der gesamten Handlungshilfe in 100 teilnehmenden Einrichtungen durch. Zum gegebenen Zeitpunkt ist eine Veröffentlichung der Ergebnisse geplant.

### Angebote für Mitgliedsbetriebe

Die Handlungshilfe ist im April 2012 erschienen und wurde bei der Fachtagung „Gesunder Arbeitsalltag in der Kita“ am 24. April 2012 in Stuttgart der Öffentlichkeit vorgestellt. Für Leitungen von Kitas und Fachberatungen werden außerdem Workshops angeboten, in deren Mittelpunkt die praktische Anwendung der neuen Handlungshilfe und der „Smiley-Methode“ steht.

Mit der neuen Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ will die Unfallkasse Baden-Württemberg allen Beteiligten Mut machen, sich mit den schwierigen Themen Gefährdungsbeurteilung und psychische Faktoren in Kitas auseinanderzusetzen, um eine möglichst optimale, gesundheitsförderliche Gestaltung des Berufes der pädagogischen Fachkräfte zu erreichen. ●

### Autorinnen

#### Dr. med. Stephanie Jung,

Ärztin für Arbeitsmedizin, Abteilung Prävention der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW)  
E-Mail: stephanie.jung@ukbw.de

#### Dr. Marlen Hupke,

Referentin der Institutsleitung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)  
E-Mail: marlen.hupke@dguv.de

### Bezugsquellen

Die Handlungshilfe besteht aus einem Moderationsset mit Broschüren, Moderationsmaterialien und einer Software zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Für Mitgliedsbetriebe der Unfallkasse Baden-Württemberg ist das Moderationsset kostenlos. Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.ukbw.de](http://www.ukbw.de) sowie unter [www.kindergaerten-in-aktion.de](http://www.kindergaerten-in-aktion.de)



Ein Dienstleistungsangebot der BG RCI

# Problemlöse-Workshop zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Viele Unternehmen wollen bei Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Gefährdungen berücksichtigen. Die BG RCI bietet hierzu für ihre Mitgliedsbetriebe einen Workshop an.

Die Berufgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bietet ihren Mitgliedsbetrieben ein umfangreiches Angebot an Seminaren, Beratungsmodulen und Präventionsprodukten an. Im Folgenden wird die Methodik eines besonderen Problemlöse-Workshops der BG RCI zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb vorgestellt. Er wird von Psychologen der BG RCI in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Aufsichtspersonen seit mehr als zehn Jahren erfolgreich angeboten.

## Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nachhaltig gelebtes Qualitätsmanagement

Immer mehr Mitgliedsbetriebe setzen sich damit auseinander, wie sie im Rahmen der vom Gesetz vorgegebenen Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Gefährdungen berücksichtigen können. Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen sind die vorhandenen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe. Die zu erarbeitenden möglichst konkreten Lösungsvorschläge sollten vorrangig Maßnahmen der Verhältnisprävention sein, ohne die Verhaltensprävention zu vernachlässigen.

Der Gesetzgeber räumt dem Unternehmer einen großen Handlungsspielraum bei der Wahl der Vorgehensweisen und Instrumente ein. Er verlangt nicht zwingend flächendeckend diagnostische Analyseinstrumente mit hohen wissenschaftlichen Gütekriterien, sondern akzeptiert für den Normalfall nachhaltige Vorgehensweisen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung und dem Qualitätsmanagement mit Einbezug der betroffenen Beschäftigten als angemessene Vorgehensweise.

Sofern keine besonderen Voraussetzungen gegeben sind, zum Beispiel erhöhte Produktionsrisiken oder konflikthafte Auseinandersetzungen zwischen den Tarifpartnern bestehen, die nach gutachterlicher Qualität in der Gefährdungsbeurteilung verlangen, bietet die BG RCI ihren Mitgliedsbetrieben die Durchführung eines Workshops an.

## Rahmenbedingungen für die Durchführung des Workshops

Ziel des Workshops ist die Sammlung von psychischen Belastungen und der Ableitung von Lösungsansätzen, die von der Geschäftsleitung dann geprüft und – wenn möglich – umgesetzt werden sollen. Wichtige Voraussetzungen für die Durchführung sind:

- Die Geschäftsleitung muss sich verpflichten, persönlich in noch zu beschreibender Weise mitzuwirken,
- Da per Definition psychische Belastung durch außerhalb des jeweiligen Menschen liegende Einflüsse entsteht, also auch alle materiellen und organisatorischen Eigenheiten von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung psychische Belastung erzeugen, müssen die Probleme interdisziplinär angegangen werden. Das bedeutet zwingend, dass der Psychologe der BG RCI zusammen mit der zuständigen technisch qualifizierten Aufsichtsperson und Experten der Firma gemeinsam in abgestimmter Weise agiert,
- Die Firma muss sich verpflichten, aufbauend auf den Ergebnissen gefährdungsorientierte To-do-Listen zu erarbeiten, die noch zu beschreibende

Methodik der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu akzeptieren, die Vorschläge ernsthaft zu prüfen und sich in einem Follow-up-Workshop nach etwa einem halben Jahr einer Umsetzungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen zu stellen.

## Vorgehensweise im Workshop

Der Workshop dauert einen Nachmittag und den folgenden Vormittag.

### Block 1: Commitment der Geschäftsleitung

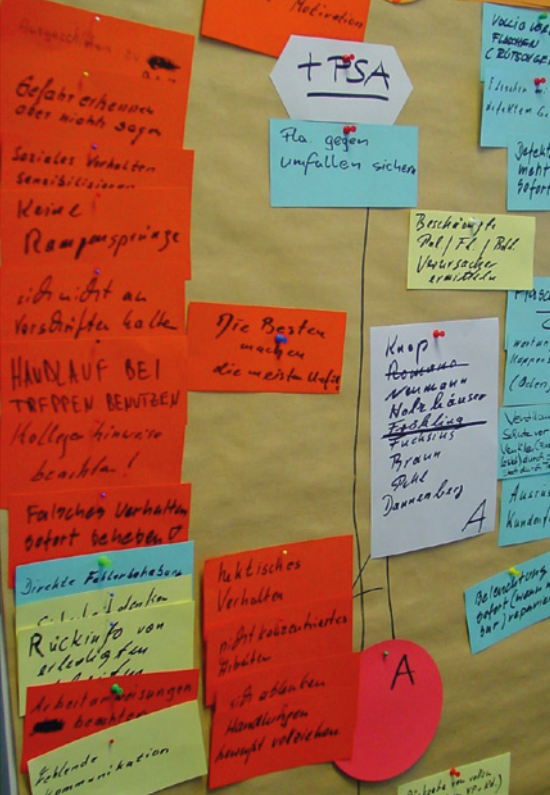
Zu Beginn des Workshops tritt ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Vorstandes auf, begründet den Workshop und sichert eine ernsthafte und nachhaltige Überprüfung der Ergebnisse zu. Ein Vertreter des Betriebsrates positioniert sich ebenfalls zum Workshop. Danach verlässt die Geschäftsleitung den Workshop und findet sich erst wieder zu Block 5 ein.

### Block 2: Ideensammlung

Unter Nutzung der bekannten Moderationstechniken werden alle Belastungsaspekte auf Kärtchen geschrieben, sowohl die positiven als auch die negativen. Darüber hinaus finden drei verschiedene Farben Verwendung, jeweils eine für Ideen zum persönlichen Verhalten, zu organisatorischen und technischen Aspekten.

### Block 3: Strukturierung und Priorisierung

Danach werden die Teilnehmer gebeten, die Kärtchen in Problem-Cluster zu strukturieren. Wenn die Farbverteilung einseitig ist, werden die Teilnehmer darauf hingewiesen, dass Problemstellungen im



Sammlung aller positiven wie negativen Belastungsaspekte auf Kärtchen sowie Bildung von Problem-Clustern

Bereich Sicherheit und Gesundheit in der Regel sowohl technische, organisatorische als auch verhaltensbezogene Aspekte aufweisen, und gebeten, die Cluster mit Ideen zu den anderen Farbkategorien zu ergänzen.

#### Block 4: Ausarbeitungen in Arbeitsgruppen

Je nach Gesamtgruppengröße werden nach dem Zufallsprinzip zwei bis drei Gruppen gebildet, die jeweils ein oder zwei dieser Problem-Cluster bearbeiten. Eingegrenzt auf die Materialsammlung der Cluster sollen drei Overhead-Folien erarbeitet werden:

- **Folie 1:** Wo und worin sind wir als Firma gut und sollten das bewahren?
- **Folie 2:** Wo und worin könnten und sollten wir uns verbessern oder ändern?
- **Folie 3:** Wenn ich Chef wäre: was konkret würde ich in Bezug auf Folie 1 und 2 tun?

Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat, Aufsichtsperson und Psychologe sind nicht Mitglied der Kleingruppen. Sie „besuchen“ die Gruppen reihum, hören etwas zu, beantworten Fragen, geben fachliche Unterstützung und gehen dann zur nächsten Gruppe.

#### Block 5: Diskussion und Entscheidungsfindung im Plenum

Vertreter der Geschäftsleitung, der technischen Leitung und betroffene Abteilungsleiter finden sich wieder im Plenum ein. Die Sprecher der Gruppen stellen die erarbeiteten Folien vor. Die Geschäftsleitung nimmt zu allen vorgetragenen Punkten Stellung. Entweder trifft sie ad-hoc-Entscheidungen oder definiert den weiteren Entscheidungspfad. In To-do-Listen wird eingetragen, wer sich aus welcher Abteilung in welcher Weise und bis wann, der definierten Aufgabe annehmen muss.

#### Abschluss des Workshops

Der Workshop sollte mit einer „Blitzlicht-Technik“ abgeschlossen werden, so dass alle Teilnehmer ihre Eindrücke rückmelden können. Der Termin für das Follow-up-Treffen wird bekanntgegeben.

#### Das Follow-up-Treffen nach etwa einem halben Jahr

Die Zusammensetzung ist die gleiche. Die Gruppensprecher der Arbeitsgruppen stellen nochmals die vor einem halben Jahr erarbeiteten Folien vor, die Sicherheitsfachkraft ruft die Punkte der To-do-Liste auf und es wird geklärt, was und wie erfolgreich verändert wurde.

#### Vorteile des Problemlöse-Workshops:

- Die Methode ist niederschwellig und ganzheitlich. Es wird nicht die abstrakte analytische Aufgabe gestellt, nach psychischen Risiken und Fehlbeanspruchungen zu suchen, sondern nach allen Problemen. Erst in der Auswertung werden die Ergebnisse in gebräuchliche Klassifikationsschemata der Gefährdungsbeurteilung eingeordnet.
- Sie vernetzt das Wirkgefüge von IST-Analyse und Veränderungsvorschlägen und vermeidet damit die Nachteile, die entstehen, wenn zunächst umfassende Analysen gemacht und zeitversetzt von einer anderen Gruppe die Ergebnisse erneut diskutiert werden müssen, um konkrete Änderungsvorschläge erarbeiten zu können.

- Die betroffenen Beschäftigten werden nicht nur passiv durch Befragung anhand von Checklisten oder Fragebögen, sondern aktivierend und motivierend in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung eingebunden.
- Wichtige Problemstellungen können behandelt werden, die mit dem Grobraster von Checklisten oder Befragungen nicht angesprochen werden können, zum Beispiel Problemstellungen, die in die Kategorie der „interessierten Selbstgefährdung“ gehören. ●

#### Autoren



Foto: Christine Heinemann

#### Boris Ludborz

Leiter Fachbereich Arbeitspsychologie, Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)  
E-Mail: boris.ludborz@bgrci.de

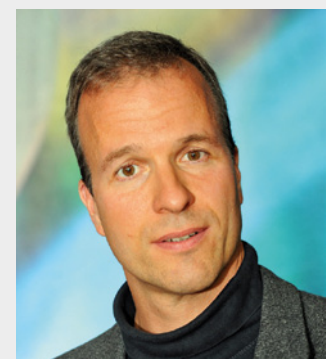


Foto: Christine Heinemann

#### Roland Portuné

Referent im Fachbereich Arbeitspsychologie, BG RCI  
E-Mail: roland.portune@bgrci.de

Psychische Belastungen

# Eine Herausforderung für Führungskräfte in der Pflege

Mit dem Präventionsprogramm der BGW „Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung“ (BGW gesu.per) werden die Mitgliedsbetriebe unterstützt, gezielt die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter im Umgang mit Belastungen zu stärken. Zur Prävention psychischer Belastungen werden die fachübergreifenden Kompetenzen der Mitarbeiter mit Methoden der Personalentwicklung gefördert. Die Schlüsselqualifikationen, die für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen notwendig sind, sollen so vermittelt werden.

**B**GW gesu.per ist konzipiert wie ein Baukastensystem. Aus einem Pool mit 14 verschiedenen Trainingsteilen wird ein auf die einrichtungsspezifischen Bedürfnisse abgestimmtes Qualifizierungsprogramm zusammengestellt (Abbildung 1: Haus der Qualifizierung).

Ein Baustein, der in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat, ist „Gesundheitsfördernd führen“. Häufig spüren die Führungskräfte, dass sie auf Vorkommnisse wie steigender Krankenstand, innerer Rückzug oder vermehrte Klagen der Mitarbeiter und Klienten reagieren müssten, sie wissen allerdings nicht wie.

Fragt man Leitungskräfte in Einrichtungen der Sozialwirtschaft nach ihren zentralen Führungsaufgaben, so nennen sie alles, was zur reibungslosen Organisation eines Betriebs gehört: Dienst- und Einsatzplanung, Buchhaltung oder Überwachung der Pflegedokumentation. Die Förderung der Mitarbeitergesundheit sehen dagegen nur wenige Führungskräfte als eine wichtige Führungsaufgabe an. „Für die eigene Gesundheit ist doch zunächst jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich“, scheint dabei oft der Grundtenor zu sein. Viele Führungskräfte glauben, kaum Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter zu haben, und nehmen den Zusammenhang zwischen der

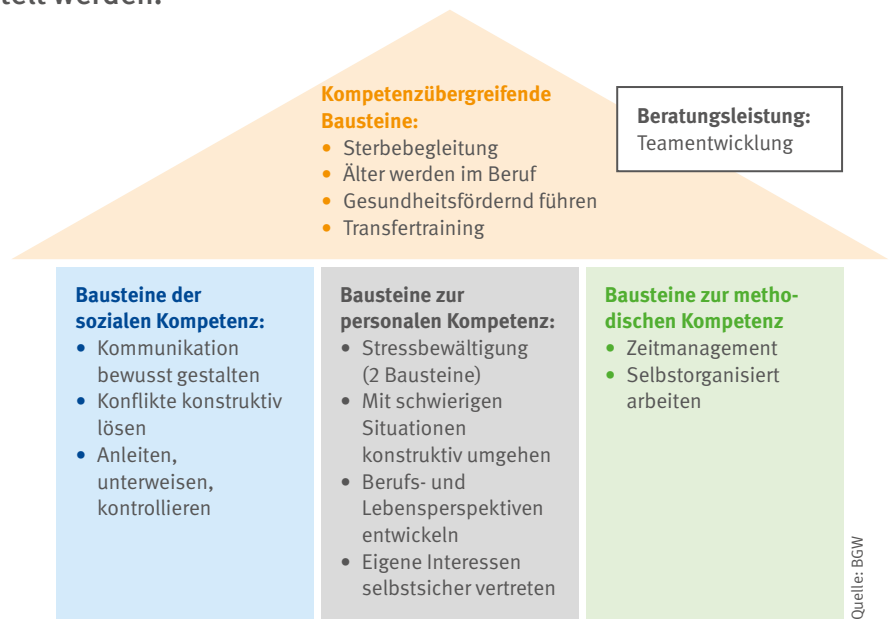


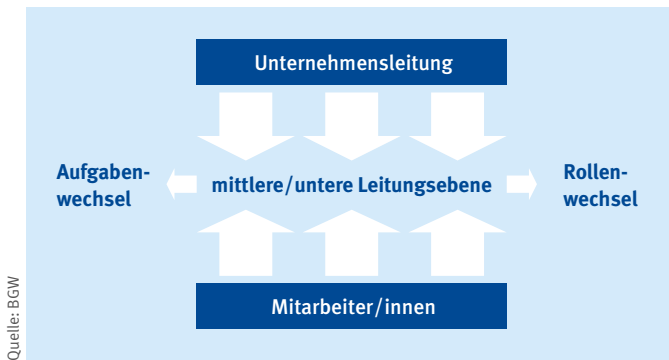
Abbildung 1: Haus der Qualifizierung

Gesundheit und den Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht wahr.

Gerade gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind das Fundament für einen gut funktionierenden Betrieb. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Führungskräfte einen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und damit auf Zufriedenheit und Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Selbstverständlich gibt es auch Faktoren, die außerhalb des Einflussbereichs von Führungskräften liegen (zum Beispiel die gesundheitliche Veranlagung des Beschäftigten, Arbeitseinstellung und Arbeitsstil, außerberufliche Belastungen). Dennoch existieren vielfältige betriebliche Gestaltungsspielräume, die von den Führungskräften bisher oft nicht genutzt werden.

An diesem Punkt setzt der Qualifizierungsbaustein „Gesundheitsfördernd führen“ an: Die Führungskräfte werden für Fragen ihrer eigenen Gesundheit und deren Zusammenhang mit ihrer Mitarbeiterführung sensibilisiert: Es soll ihr Interesse an Gesundheitsthemen geweckt, eine persönliche Betroffenheit hergestellt und Gestaltungsspielräume aufgezeigt werden.

Bei dem Baustein handelt es sich um ein Training, das sich in zwei Teile von jeweils einem Tag gliedert. In Teil 1 geht es um die Gesundheit der Führungskraft, und wie sie sich selbst „gesund führt“. In Teil 2 liegt der Schwerpunkt auf der Frage, wie man Mitarbeiter gesundheitsfördernd führt.



Quelle: BGW

Abbildung 2: Sandwich-Position

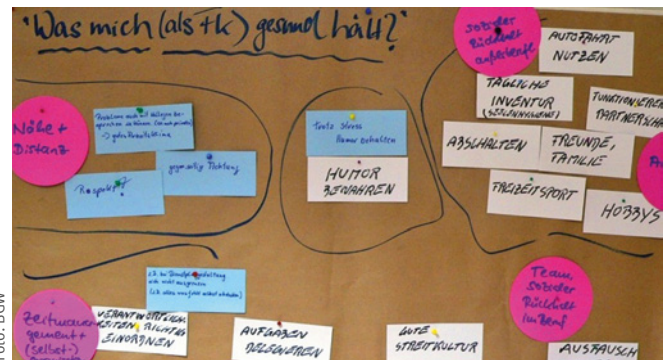


Foto: BGW

Abbildung 3: Ergebnisse einer Gruppendiskussion zu salutogenen Faktoren



BGW gesu.per „Persönliche Ressourcen stärken – Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.), TS-FPRs11.

BKK Gesundheitsreport 2011 Statistik und Analyse „Zukunft der Arbeit“, BKK Bundesverband (Hrsg.), 2011.

Gregersen, S.; Zimmer, A.; Kuhnert, S.; Nienhaus, A.: Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung Teil II: Praxistransfer eines Qualifizierungsprogramms zur Prävention psychischer Belastungen, Gesundheitswesen 72 (4): 216 – 221, 2010.

Zimmer, A.; Gregersen, S.; Kuhnert, S.; Nienhaus, A.: Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung – Teil I: Entwicklung und Evaluation eines Qualifizierungsprogramms zur Prävention psychischer Belastungen, Gesundheitswesen 72 (4): 209 – 215, 2010.

### Teil 1 „Ich und meine Gesundheit – sich selbst gesund führen“

Zum Einstieg in die Thematik machen sich die Führungskräfte darüber Gedanken, was Gesundheit für sie beziehungsweise für das Leitungsteam bedeutet. Als Grundlage für diese Reflexion werden wissenschaftliche Erkenntnisse zu berufstypischen Belastungen vorgestellt. Darüber hinaus werden besondere Belastungen von Führungskräften (etwa Rollenkonflikte, Umgang mit widersprüchlichen Erwartungen) thematisiert. Ergänzend wird das eigene Gesundheitsverhalten betrachtet, und welche Einstellungen sich dahinter verbergen. Ziel ist, das Verhältnis zwischen Engagement und Erholung bzw. zwischen Privat- und Berufsleben sowie „die inneren Antreiber, die mich

daran hindern, auf meine Gesundheit zu achten“, herauszuarbeiten. Es werden Strategien der Selbstpflege (zum Beispiel auch an sich selbst denken, eigene Bedürfnisse wahrnehmen sowie Körper- und Stimmungssignale ernst nehmen) thematisiert. Welche Ressourcen und gesundheitserhaltende, sogenannte salutogene Faktoren bei der Arbeit zur Verfügung stehen, wird über die Fragestellung „Was bei der Arbeit gesund hält“ konkretisiert. Abschließend wird die Methode des Erfahrungsaustausches in Form kollegialer Beratung als wirkungsvoller Ansatz zur professionellen Weiterentwicklung und zur Psychohygiene vorgestellt (Abbildung 2 Sandwich-Position und/oder Abbildung 3 Ergebnisse einer Gruppendiskussion zu salutogenen Faktoren).

### Teil 2 „Meine Mitarbeiter und ihre Gesundheit – gesundheitsfördernd führen“

Zum Einstieg in die Thematik werden Erkenntnisse aus der Arbeitspsychologie zu der Frage, was Beschäftigte trotz hoher Anforderungen gesund und leistungsfähig erhält, vorgestellt, beispielsweise das Modell der Salutogenese (Durchschaubarkeit/Ganzheitlichkeit, Entscheidungsmöglichkeiten/Vertrauen/Soziale Unterstützung, Sinnhaftigkeit). An Beispielen aus dem Arbeitsalltag sowohl einer Führungskraft als auch eines Mitarbeiters wird diskutiert, wie dieser gesundheitsverträglicher gestaltet werden kann. Unter dem Abschnitt „Die Führungskraft als Vorbild“ wird diskutiert, welche Verhaltensweisen von Führungskräften einen besonders prägenden Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter ausüben (zum

Beispiel sichtbar und eindeutig handeln, für Kritik zugänglich sein). Ausgewählte Führungsinstrumente wie gesundheitsbezogene Teambesprechungen oder das Unterstützungsgespräch als Informationsquelle für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich möglicher Gesundheitsgefährdungen werden vorgestellt. Es wird empfohlen, den Mitarbeiter als Experten seines Arbeitsplatzes einzubeziehen und eine gemeinsame Analyse der Arbeitssituation vorzunehmen.

Häufig wird der Baustein „Gesundheitsfördernd führen“ als Einstieg in ein Projekt ausgewählt, um die Führungskräfte als Multiplikatoren für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu gewinnen. ●

#### Autorin



Foto: BGW

#### Sabine Gregersen

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Abteilung GPR/FB Gesundheitschutz– Psychologie, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)  
E-Mail: sabine.gregersen@bgw-online.de



Foto: Fotolia.de/Benjamin Haas

## Prävention und Rehabilitation

# Zwei Blickwinkel auf ein gemeinsames Handlungsfeld

Im Februar 2012 fand eine Tagung zum Thema „Psyche und Trauma“ statt, bei der Vertreter aus Prävention und Rehabilitation ins Gespräch zum Umgang mit traumatischen Erlebnissen kamen. Eingeladen hatten die Arbeitsgruppe „Psyche und Trauma“ und die Projektgruppe „Trauma und Psyche“ der DGUV. Doch was steckt eigentlich hinter dem Thema „Psyche und Trauma“?

### Der Blickwinkel der Prävention

Den Ausgangspunkt, sich mit der Thematik Psychotrauma zu beschäftigen, bildet häufig ein konkreter Fall in der eigenen Organisation. Das kann ein schwerer Maschinenunfall genauso sein wie der tätliche Angriff auf einen Fahrausweisprüfer, die massive Bedrohung einer Sachbearbeiterin im Sozialamt oder die Geiselnahme in einer Bank oder einer Schule.

Solche traumatischen Ereignisse können für die Betroffenen neben physischen auch massive psychische Folgen haben. Dies rührt daher, dass mit traumatischen Ereignissen starke emotionale Reaktionen verbunden sind, die sich als Furcht, Aggression, Rückzug oder Hilflosigkeit äußern können. Aus den Beispielen wird ebenfalls deutlich, dass traumatische Ereignisse nicht branchenspezifisch vor-

kommen, sondern von branchenübergreifender Bedeutung sind. Zudem ist, wie bei jedem anderen Arbeitsunfall auch, nicht vorhersehbar, wann und wo er passieren wird.

Aus präventiver Sicht stellt sich deshalb die Frage, wie sich eine Organisation auf systematische Weise strukturell, organisatorisch und personell so vorbereiten



kann, dass ein professioneller Umgang mit einem traumatischen Ereignis möglich wird. In der Gefährdungsbeurteilung ist zu prüfen, in welchem Umfang Tätigkeiten ausgeführt werden, bei denen ein traumatisches Ereignis vorkommen kann, und wie wahrscheinlich ein solches Ereignis ist. Aus den Ergebnissen ist der weitere Handlungsbedarf abzuleiten. Wenn sich eine hohe Bedeutung des Themas herausstellt, ist es sinnvoll, ein Vorsorgekonzept zu entwickeln. Die wesentlichen Eckpunkte dabei sind die klare Positionierung der Führungskräfte zu dem Konzept, die eindeutige Festlegung von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sowie die angemessene Beteiligung und transparente und kontinuierliche Information der Mitarbeiter.

Als Hilfestellung für die praktische Arbeit im Betrieb bieten die Unfallversicherungsträger zahlreiche Medien an, die in einer Mediensammlung<sup>1</sup> zusammengeführt wurden. Außerdem gibt es für die Aufsichtspersonen einen Leitfaden zum Thema. Eine Praxishilfe für die Arbeitsschutzverantwortlichen in den Unternehmen entsteht gerade.

### Der Blickwinkel der Rehabilitation

Ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Rehabilitation von Versicherten nach einem Arbeits- oder Schulunfall sind funktionierende Meldewege. Je schneller der Unfallversicherungsträger vom (Unfall-) Ereignis und den daraus entstandenen Gesundheitsstörungen Kenntnis erlangt, desto besser kann er frühzeitig geeignete Maßnahmen einleiten.

Dafür ist Voraussetzung, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen, Behörden oder Schulen wissen, welche Ereignisse dem Unfallversicherungsträger umgehend – bestenfalls telefonisch – zu melden sind.

Unmittelbar nachdem ein traumatisches Ereignis gemeldet worden ist, setzen sich die Reha-Manager mit dem Betroffenen und dem ortsnahen Psychotherapeuten in Verbindung und vereinbaren einen entsprechenden Ersttermin. Im Falle hoch-

gradiger Beeinträchtigungen ist auch die Einleitung einer stationären Rehabilitationsmaßnahme möglich. In dem bundesweit geltenden Psychotherapeutenverfahren werden die Anforderungen an die Behandler ebenso wie die Modalitäten der Beteiligung im UV-Heilverfahren beschrieben.

Aufgrund der frühen Stabilisierung und Psychotherapie in abklärenden Erstbehandlungssitzungen, sogenannten probatorischen Sitzungen, erhalten Versicherte wirkungsvolle Hilfe, um das belastende Ereignis verarbeiten zu können. Mit Beendigung der probatorischen Sitzungen ist es für die

Weiterbehandlung zu Lasten der Unfallversicherungsträger häufig erforderlich, unfallbedingte von unfallunabhängigen Gesundheitsschäden abzugrenzen. Für diese komplexe Kausalitätsklärung hat die Projektgruppe „Trauma und Psyche“ spezifische Beweisfragen zur Begutachtung von psychischen Gesundheitsstörungen ausformuliert.

Für die Sachbearbeitung wurde ein Workflow zur Begutachtung von psychischen Gesundheitsstörungen als Arbeitshilfe für die häufig schwierige Zusammenhängeklärung entwickelt. Damit stehen im UV-Net prozessbezogen und komprimiert die notwendigen Informationen zur Verfügung, etwa zu einschlägigen Begutachtungsleitlinien der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF).

### Der gemeinsame Blick auf ein gemeinsames Handlungsfeld

Die erste gemeinsame Veranstaltung hat gezeigt, dass ein erfolgreiches Handeln wesentlich von der engen Verzahnung zwischen der Prävention und der Rehabilitation abhängt. Nur durch Verknüpfung der Kompetenzen beider Bereiche kann für den betroffenen Menschen eine optimale Versorgung gewährleistet werden. Die Tagung ermöglichte den Teilnehmern,

sich mit der Sichtweise der „anderen“ Seite auseinanderzusetzen und Verständnis für die Vorgehensweise hervorzurufen.

Aufgrund der Vielfalt der Branchen und unterschiedlichen Größen der versicherten Unternehmen und Verwaltungen muss aber auch festgestellt werden, dass es nicht nur den „einen“ Weg zur optimalen Betreuung und Versorgung gibt. Als sinnvoll und zweckmäßig sahen es die Teilnehmer an, nach einem schweren psychischen Trauma ein sogenanntes Tandem,

bestehend aus Prävention und Rehabilitation, mit den notwendigen Ermittlungen vor Ort zu beauftragen. Damit wird mehrma-

liges Aufsuchen des Unternehmens von unterschiedlichen Beschäftigten vermieden. Zudem wird den Mitgliedsunternehmen deutlich, dass der Slogan „Alles aus einer Hand“ tatsächlich so gelebt wird. ●

### Autoren

**Anne Gehrke**, Referentin im Bereich Psychische Belastungen und Gesundheit, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)  
E-Mail: anne.gehrke@dguv.de

**Kai Jurig**, Stellv. Leiter Rehabilitation/ Entschädigung, Unfallkasse Sachsen  
E-Mail: jurig@unfallkassesachsen.de

**Claudia Drechsel-Schlund**, Geschäftsführerin der Bezirksverwaltung Würzburg, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)  
E-Mail: claudia.drechsel-schlund@bgw-online.de

**Christian Pangert**, Leiter des Referats „Psychische Gesundheit“ der DGUV  
E-Mail: christian.pangert@dguv.de

\* \_\_\_\_\_

1 [www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus\\_fachgruppen/wirk/documents/prod\\_psychotr.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/wirk/documents/prod_psychotr.pdf)

## Wandel der Arbeit

# Neue Formen psychischer Belastung



Die Arbeitswelt wandelt sich ständig und das Tempo des Wandels scheint zuzunehmen. Zum einen führen ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen dazu, dass wir in einer 24-Stunden Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft leben. Zum anderen haben mobile Informations- und Kommunikations-Technologien (IuK-) viele Bereiche des Lebens durchdrungen und die Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit verändert.

**D**er Wandel der Arbeitswelt führt zu neuen Anforderungen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können. Folgende Themen werden im Zuge des Wandels häufig genannt: Entgrenzung, Flexibilität, Mobilität, lebenslanges Lernen, Arbeitsverdichtung, Zunahme psychischer Erkrankungen und prekäre Arbeitsverhältnisse. Um frühzeitig möglichen Fehlbelastungen präventiv begegnen zu können, greift die DGUV mit ihren Forschungsinstituten regelmäßig neue Themen auf. Bei den psychischen Belastungen ist vor allem das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) aktiv.

Betrachtet man den Begriff der Entgrenzung genauer, so lassen sich unterschiedliche Formen unterscheiden: Sie kann örtlich, zeitlich oder inhaltlich sein. Die

örtliche Entgrenzung bezieht sich vor allem auf die berufsbedingte Mobilität und die zeitliche Entgrenzung bezieht sich besonders auf die Arbeitszeiten. Sowohl zur örtlichen als auch zur zeitlichen Entgrenzung gehören die Themen „Erreichbarkeit“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“. Die inhaltliche Flexibilität ist stark mit dem „lebenslangen Lernen“ verknüpft. Das IAG beschäftigt sich in unterschiedlichen Projekten mit den Themen „Mobilität“, „ständige Erreichbarkeit“, „flexible Arbeitszeiten“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.

Bereits 2008 hat das IAG eine Online-Umfrage zu den psychischen Belastungen mobil Beschäftigter, die mit IuK-Technologie arbeiten, durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass mobil Arbeitende

die Flexibilität und den Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der mit mobiler Arbeit häufig einhergeht, positiv beurteilen. Auch fühlen sich die mobil Beschäftigten von ihren Kollegen unterstützt. Die Anforderungen an die Selbstorganisation sind allerdings oft hoch und können eine Fehlbelastung darstellen. Auch scheint es schwierig, den Informationsfluss so zu organisieren, dass die mobil Beschäftigten alle wichtigen Informationen erhalten, aber nicht von unwichtigen Informationen überflutet werden. Das Institut für Arbeitsschutz hat das Thema „mobil Beschäftigte“ ebenfalls vor einiger Zeit aufgegriffen und beschäftigt sich vorwiegend mit den technischen Aspekten der Mobilität, wie zum Beispiel Fragen einer sicheren technischen Ausstattung.

### Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung

Zum Thema Arbeitszeit wurde ebenfalls eine Umfrage durchgeführt, um mehr über die Beurteilung unterschiedlich flexibler Arbeitszeitmodelle zu erfahren: Ein größeres Maß an individueller Arbeitszeitautonomie geht einher mit weniger gesundheitlichen Beeinträchtigungen, einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

In den Bereich der Arbeitszeit fällt auch das Thema „Schichtarbeit“. Hierbei handelt es sich zwar nicht um ein neues Phänomen; durch den Wandel der Arbeit nimmt die Häufigkeit von Schichtarbeit allerdings zu. Aus diesem Grund haben die drei Forschungsinstitute der DGUV gemeinsam mit dem Stabsbereich Prävention den aktuellen Sachverstand zum Thema Schichtarbeit

zusammengetragen und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Arbeitszeiten sind generell ein wichtiger Punkt, wenn man sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beschäftigt. Zu Fragen der Vereinbarkeit gehören auch die Belastungen pflegender Angehöriger. Hierzu wurde eine Untersuchung im Rahmen einer Bachelorarbeit durchgeführt. Es zeigt sich, dass vor allem folgende drei Faktoren in Zusammenhang mit Fehlbeanspruchung stehen: die Arbeitsanforderungen aus der Betreuungsaufgabe (Körperhygiene, Verpflegung, Bewegung, finanzielle Angelegenheiten), Rollenkonflikte und ein Mangel an sozialer Unterstützung. Wichtig für die Arbeitszeitgestaltung und die Erholung sind natürlich auch gut gestaltete Pausen. Zu diesem Themengebiet entwickelt das IAG zurzeit ein neues Praxisfeld.

Entgrenzung und Arbeitsverdichtung hängen eng mit dem Thema „ständige Erreichbarkeit“ zusammen. In Kooperation mit der Unfallkasse Hessen führt das IAG aktuell eine Untersuchung zu Fragen der Erreichbarkeit durch. Ziel ist es, mehr

über Belastungen, Ursachen und Präventionsmöglichkeiten zu erfahren.

Arbeitsverdichtung und die bereits genannte Entwicklung von IuK-Technologie führen bei vielen Beschäftigten auch dazu, dass sie regelmäßig zwei oder mehrere Dinge gleichzeitig tun. Die Effekte dieses Multitaskings hat das IAG in einem realitätsnahen Experiment untersucht. Es

### „Für die Prävention ist es wichtig, neue Formen der Belastung auch frühzeitig zu erkennen und ihre Relevanz zu prüfen.“

wurde deutlich, dass die gleichzeitige Bearbeitung von zwei oder mehr Aufgaben zu einer schlechteren Leistung und einer höheren Beanspruchung führt. Um die Effekte des Multitaskings zu veranschaulichen, hat das IAG ein Modul entwickelt, das auf Gesundheitstagen oder in Seminaren eingesetzt werden kann.

### Prävention psychischer Erkrankungen

Auch das Thema „Prävention psychischer Erkrankungen“ steht im Fokus der Arbeit. Hierzu gehört der Austausch zwischen Arbeitsschützern und Psychotherapeuten. Um die Kommunikation zwischen den Experten zu fördern, veranstaltet das IAG in Kooperation mit der Bundespsychotherapeutenkammer, der BGW und dem DGUV-Geschäftsbereich Versicherungen und Leistungen im September 2012 eine Tagung zu psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt. Auch die Kooperation mit den Krankenkassen ist wichtig: Im August 2011 hat im IAG ein iga-Expertendialog mit dem Titel „Psychisch erkrankte Mitarbeiter im Betrieb erkennen und Führungsverantwortung zeigen“ stattgefunden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die DGUV regelmäßig branchenübergreifende, neue Themen in ihre Forschungs- und Beratungstätigkeiten aufnimmt, um möglichen Fehlbeanspruchungen frühzeitig präventiv begegnen zu können. Im IAG stehen dabei die psychischen Belastungen im Fokus. ●



Hier finden Sie Veröffentlichungen zu den beschriebenen Themengebieten:

„Psychosoziale Auswirkungen mobiler Arbeit: Ergebnisse einer Online-Befragung“, [www.papsd.de/upload/m4c0cca0f34842\\_verweis1.pdf](http://www.papsd.de/upload/m4c0cca0f34842_verweis1.pdf)

„Psychosocial Impact of Mobile Telework: Results from an Online Survey“, [www.ejop.org/images/02%202009/Mobile%20Telework.pdf](http://www.ejop.org/images/02%202009/Mobile%20Telework.pdf)

„Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten“, [www.dguv.de/ifa/de/pub/rep/reports2012/dguv0112/index.jsp](http://www.dguv.de/ifa/de/pub/rep/reports2012/dguv0112/index.jsp)

„Multitasking in work-related situations and its relevance for occupational health and safety“, [ejop.psychopen.eu/article/view/226](http://ejop.psychopen.eu/article/view/226)

„Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten sind zufriedener“, [www.dguv.de/iag/de/publikationen/\\_dokumente/jour2011\\_02.pdf](http://www.dguv.de/iag/de/publikationen/_dokumente/jour2011_02.pdf)

„Psychische Belastungen und Stresserleben bei pflegenden Angehörigen“, [www.dguv.de/iag/de/publikationen/\\_dokumente/jour2011\\_03.pdf](http://www.dguv.de/iag/de/publikationen/_dokumente/jour2011_03.pdf)

„Im Dialog zu psychischen Erkrankungen“, [www.dguv.de/iag/de/publikationen/\\_dokumente/jour2012\\_01.pdf](http://www.dguv.de/iag/de/publikationen/_dokumente/jour2012_01.pdf)

### Autorin



Foto: IAG

### Dr. Hiltraut Paridon

Leiterin des Bereichs „Psychische Belastungen und Gesundheit“ im Institut Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)  
E-Mail: [hiltraut.paridon@dguv.de](mailto:hiltraut.paridon@dguv.de)

## Handreiniger auf dem Prüfstand

# Gründlich und hautschonend?!

Die Haut sollen sie sauber machen, und das möglichst schnell und gründlich. Was aber, wenn Handreiniger dabei nicht nur den Schmutz, sondern auch die Haut angreifen? Die Suche nach dem passenden Produkt wäre leichter, wenn es – nach dem Vorbild von Sonnenschutzcremes – einfache Kennzahlen sowohl für die Reinigungswirkung als auch für die Hautverträglichkeit gäbe. Bislang scheiterte das aber an geeigneten Testverfahren. Einem Verbund mehrerer Universitäten könnte jetzt der Durchbruch gelungen sein.

„In manchen Betrieben wird undifferenziert mit aggressiven Hautreinigungsmitteln umgegangen“, sagt Hautärztin Sibylle Schliemann von der Hautklinik der Uni Jena. „Ohne Rücksicht auf die Art und das Ausmaß der Verschmutzung kommen schon mal Wur-

zelbürsten, Waschbenzin oder andere organische Lösemittel zum Einsatz. Das kann die Haut nachhaltig schädigen und zu berufsbedingten Ekzemen führen.“ Dabei ist die Reinigung eine der tragenden Säulen des Hautschutzkonzeptes der gesetzlichen Unfallversicherung<sup>1</sup>. Sinnvoll

eingesetzt ist sie in Verbindung mit Hautschutz und -pflege ein bewährtes Hilfsmittel gegen Öl, Staub, Lacke und andere belastende Stoffe, mit denen Beschäftigte in direkten Kontakt kommen können. Wie so oft kommt es eben auf das richtige Maß an. Doch es fehlen einheitliche, wissenschaftlich begründete Standardtests, die es erlauben, die Hautverträglichkeit der auf dem Markt erhältlichen Produkte und ihre Reinigungswirkung gegenüber bestimmten Schmutzarten objektiv zu bestimmen. Die Aussagen der Hersteller helfen da leider kaum weiter: „Bei einer Marktrecherche mussten wir feststellen, dass Wirksamkeitsnachweise eine Seltenheit darstellen. Stattdessen werden zum Teil Verschmutzungskategorien uneinheitlich verwandt, Inhaltsstoffe nicht korrekt deklariert oder fragwürdige medizinische Versprechungen gemacht,“ berichtet Schliemann.<sup>2</sup> Und auch die gern angeführten dermatologischen Tests seien mit Skepsis zu betrachten: Diese wurden in manchen Fällen schon vor Jahren für Produktzusammensetzungen untersucht, die inzwischen gar nicht mehr angeboten werden. So verwundert es nicht, dass ein Hersteller Reiniger für ganz unterschiedliche Zwecke, aber mit identischen Produktbeschreibungen verkauft. Umgekehrt preist ein anderes Unternehmen Produkte ganz unterschiedlicher Zusammensetzung für ein und dieselbe Verschmutzungsart an.

Um Betrieben, Hautärzten und Unfallversicherungsträgern eine verlässliche Orientierungshilfe zu geben, haben auf Initiative der DGUV – und unterstützt durch die



Abbildung 1: Handreinigung ist ein zentrales Element des Hautschutzkonzeptes.

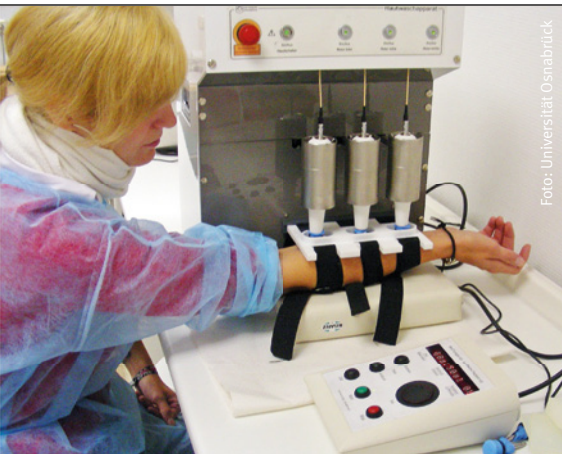


Foto: Universität Osnabrück

**Abbildung 2:** Die für die Standardtests konstruierte Hautwaschapparatur in Aktion.



Foto: Universität Jena

**Abbildung 3:** Unterarme nach der Anschmutzung mit unterschiedlichen Modellschmutzen (links) und nach der Reinigung mit dem Hautwaschapparat (rechts).

Hochschule Ostwestfalen-Lippe – Universitäten in Heidelberg, Jena und Osnabrück für jedermann transparente Standardtests für die Wasch- und Irritationswirkung von Handreinigern entwickelt<sup>3</sup>. Dazu war es nötig, solch alltägliche Vorgänge wie die Anschmutzung, das Auftragen des Reinigers und das Abwaschen mit Wasser so zu gestalten, dass sie in unterschiedlichen Labors exakt wiederholt werden können und immer zu den gleichen Ergebnissen führen. So haben die Forscher unterschiedliche Modellschmutze und -reiniger nach definierten, frei verfügbaren Rezepturen hergestellt, mit denen sich typische reale Konstellationen gut nachahmen lassen. Besonders stolz ist die Gruppe auf eine eigens konstruierte Apparatur, die das mit Wasser vermischte Reinigungsprodukt mit genau einstellbarer Andruckkraft, Drehzahl und Dauer auf der Haut der Testperson verreibt (siehe **Abbildung 2**).

Das Maß für die Reinigungswirkung ergab sich aus chromametrischen, also optischen Messungen an den so behandelten Hautpartien – vor und nach der Anschmutzung sowie nach der folgenden Reinigung (siehe **Abbildung 3**). Zur Bestimmung der Hautreizung wurden die Reiniger mit derselben Apparatur aufgebracht, diesmal allerdings ohne vorherige Anschmutzung und je dreimal wiederholt über vier aufeinander folgende Tage. Aus dem Anstieg der Hautdurchlässigkeit für Wasserdampf, gemessen mit einem sogenannten Tewameter, errechneten die Forscher so für jeden Reiniger eine charakteristische „Irritationskennzahl“. Die drei beteiligten Universitäten konnten das

Testverfahren durch umfangreiche Vergleichsmessungen auf seine Zuverlässigkeit prüfen und konkrete Qualitätsempfehlungen aussprechen.

Die praktische Erprobung der Tests mit einer breiten Palette kommerzieller Produkte steht wohl gemerkt noch aus. Immerhin schlugen sich die eigenentwickelten Modellreiniger in ihrer Waschwirkung mehr als beachtlich gegenüber einigen mitgetesteten Markenprodukten. Für die meisten Schmutze übertrafen sie sogar ihre käuflichen Konkurrenten. Entsprechend der Abstufung der Irritationskennzahlen empfehlen sich für unterschiedliche Szenarien die folgenden Reiniger:

- für Atopiker geeignete Produkte für leicht wasserlösliche Schmutze, Altöl und Schmutze, die sich leicht mechanisch ablösen lassen (zum Beispiel Disperslacke),
- lösemittelhaltige Reinigungsprodukte für Acryllacke,
- für „Spezialverschmutzungen“ ausgelobte Produkte für cremeähnliche Schmutze.

„Dies eröffnet die Perspektive für eine nachvollziehbare und objektive Produktkennzeichnung. Mit Vorteilen nicht nur für den Anwender, sondern auch für innovative Hersteller gegenüber den Wettbewerbern“, sagt Schliemann. „Der Weg für kommerzielle Testzentren, die unser Verfahren aufgreifen und umsetzen, ist nun frei.“ ●



- 1 *Allgemeine Präventionsleitlinie „Hautschutz“, verfügbar auf der Internetseite des DGUV-Fachbereiches „Persönliche Schutzausrüstungen“, Sachgebiet Hautschutz.*  
[www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d35733.
- 2 *Terhaer F.K., Bock M., Fartasch M. et al., „Safety, effectiveness, and comparability of professional skin cleansers.“*  
*J Dtsch Dermatol Ges* 2010; 8: 806–810.
- 3 *Eine Kurzbeschreibung des Forschungsvorhabens „In-vivo-Evaluierung von Hautreinigungsprodukten“ findet sich unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d71515.*



**Weitere Informationen:**  
Prof. Dr. Peter Elsner,  
Dr. Sibylle Schliemann  
[www.derma.uniklinikum-jena.de](http://www.derma.uniklinikum-jena.de)

#### Autor



Foto: DGUV/Margrit Zube

#### Dr. Joachim Herrmann

Leiter des Referats Forschungs-koordination und -förderung der DGUV  
E-Mail: [forschungsfoerderung@dguv.de](mailto:forschungsfoerderung@dguv.de)

## Die Fachbereiche der DGUV stellen sich vor

# Gesundheit im Betrieb

Der Fachbereich Gesundheit im Betrieb ist ein branchenübergreifender Fachbereich im Kompetenz-Netzwerk Prävention. Im Februar 2012 hat er die Arbeit aufgenommen.

**S**eine Aufgaben und Inhalte orientieren sich insbesondere am „Gemeinsamen Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes Gesundheit im Betrieb durch die gesetzliche Unfallversicherung“<sup>1</sup>, das nicht nur für die Unfallversicherungsträger, sondern auch für den Fachbereich Gesundheit im Betrieb den Handlungsrahmen vorgibt. Von den dort genannten Themenfeldern sind für den Fachbereich folgende von Relevanz:

- Arbeiten im demografischen Wandel,
- Arbeitsorganisation/gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsaufgaben,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- Förderung von Bewegung,
- Förderung von gesunder Ernährung,
- gesundheitsförderliches Führungsverhalten,
- Gewaltprävention,
- interkulturelle Aspekte der Prävention,
- Nichtraucherschutz und Raucherentwöhnung,
- psychische Belastungen und Beanspruchungen,
- Suchtpräventionen,

Die Bearbeitung der Themen erfolgt in den Sachgebieten

- „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“,
- „Betriebliche Gesundheitsförderung“,
- „Veränderung der Arbeitskulturen“ sowie
- „Beschäftigungsfähigkeit“.

Die Sachgebiete befassen sich auch mit der Kooperation von Unfall- und Krankenversicherung, der Entwicklung von Qualitätsstandards im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“, dem Bereich Mobilität und Gesundheit sowie Genderaspekten und gestalten bei Bedarf auch die im Rahmen des Leitlinienpapiers zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerkes im Arbeitsschutz vorgesehenen Branchenregeln mit. Besonderes Augenmerk richtet der Fachbereich auf kleine und mittlere Unternehmen, für die zielgruppenspezifische Instrumente entwickelt werden sollen.

Neben inhaltlichen Aufgabenstellungen wird sich der Fachbereich auch dafür einsetzen, dass das Thema Gesundheit bei den Aufsichtspersonen und Präventionsexperten aller Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in der Fläche noch präsenter wird. Durch ihre Beratung und Aufsicht wirken sie daraufhin, dass die Themen Gesundheit und betriebliche Gesundheitsförderung in den Betrieben als ein selbstverständlicher Bestandteil eines modernen Arbeitsschutzes aufgefasst werden. Um dies zu erreichen, ist auch ein Zusammenwirken mit anderen Fachbereichen wie zum Beispiel „Organisation des Arbeitsschutzes“ und dem Ausschuss Aus- und Weiterbildung von Bedeutung.

Zur Unterstützung der Arbeit konnten neben den Sozialpartnern, dem Bundesmi-

### Fachbereiche der DGUV

Die Mitgliederversammlung der DGUV hat im Mai 2011 den neuen DGUV Grundsatz 401 „Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV“ beschlossen. Die neue Organisationsstruktur sieht 15 Fachbereiche vor und deckt das ganze Spektrum der Branchen, Betriebe, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen ab. DGUV Forum stellt beginnend mit der Ausgabe 5/2012 die neuen Fachbereiche vor.

\*

<sup>1</sup> Das „Gemeinsame Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes Gesundheit im Betrieb durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)“ kann unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d125303 heruntergeladen werden.

nisterium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Ländern sowie den Unfallversicherungsträgern weitere Organisationen gewonnen werden. Dies sind der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte, der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure, das Gesundheitsministerium, der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Deutsche Rentenversicherung.

Schwerpunkt der nächsten Ausgabe des DGUV Forums wird das Thema Gesundheit im Betrieb sein. ●

### Autoren

**Fritz Bindzius**, Leiter der Unterabteilung „Gesundheit“ der DGUV  
E-Mail: [fritz.bindzius@dguv.de](mailto:fritz.bindzius@dguv.de)

**Angela Knoll**, Leiterin des Referats „Gesundheitliche Prävention“ der DGUV  
E-Mail: [angela.knoll@dguv.de](mailto:angela.knoll@dguv.de)



Die Fachbereiche der DGUV stellen sich vor

# Erste Hilfe

Für die Notfallvorsorge im Betrieb stellt die organisierte Erste Hilfe einen fundamentalen Baustein dar. Wenn Menschen Hilfe brauchen, sei es durch einen Unfall oder auch durch die Folgen einer Erkrankung, müssen geeignete Vorkehrungen getroffen worden sein, damit die Rettungskette funktionieren kann. Dies ist eine typische Querschnittsaufgabe über alle Unfallversicherungsträger, die es in einem gemeinsamen Fachbereich zu bearbeiten gilt.

**W**enn Menschen Hilfe brauchen, sei es durch einen Unfall oder auch durch die Folgen einer Erkrankung, müssen geeignete Vorkehrungen getroffen worden sein, damit die Rettungskette funktionieren kann. Dies stellt eine typische Querschnittsaufgabe über alle Unfallversicherungsträger dar, die es in einem gemeinsamen Fachbereich zu bearbeiten gilt. Der Fachbereich Erste Hilfe hat sich mit seinen drei Sachgebieten

- „Grundsatzfrage der Ersten Hilfe“,
- „Betriebliches Rettungswesen“,
- „Qualitätssicherung Erste Hilfe“

konstituiert und steht damit weiterhin für die Unfallversicherungsträger als Kompetenzzentrum für alle Fragen rund um diese Notfallmaßnahmen zur Verfügung. Mit seiner interdisziplinären Besetzung, unter anderem aus Aufsichtspersonen verschiedener Unfallversicherungsträger, Arbeits- und Notfallmedizinern, Vertretern der BG-Kliniken, Hilfsorganisationen, Sanitätsfachleuten der Bundeswehr, werden neueste medizinische und notfallmedizinische Erkenntnisse, Erfahrungswissen sowie Fachmeinungen auf dem Gebiet der Ersten Hilfe und des betrieblichen Rettungswesens zusammengeführt.

Auf Grundlage der Bestimmungen zur betrieblichen Ersten Hilfe in der Basisunfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ wurde in den vergangenen Jahren eine völlige Neugestaltung des nachgeordneten Regelwerkes zur Ersten Hilfe durchgeführt. Diese gilt es auf dem

aktuellen medizinischen Stand zu halten und neuen Entwicklungen anzupassen. Nach wie vor steht dabei das Ziel im Vordergrund, die Informationen zu straffen und verständlicher zu machen, um für die Praxis ein logisches und auf das staatliche Recht abgestimmtes Instrumentarium zur Verfügung zu stellen. Im Zusammenspiel zwischen Vorschrift sowie nachgeordneten Regeln und Informationen baut sich das vom Fachbereich betreute Vorschriften- und Regelwerk pyramidenförmig auf. Textlich kurzgehaltene Anforderungen der Unfallverhütungsvorschrift reichen bis zu ausführlich beschriebenen Erste-Hilfe-Maßnahmen im Handbuch für Ersthelfer.

Im Betrieb ist der unmittelbare Kollege der Erste am Unfallort. Deshalb legen die Unfallversicherungsträger großen Wert auf gut ausgebildete Ersthelfer vor Ort und lassen auf ihre Kosten jedes Jahr mehr als eine Million Versicherte in Erster Hilfe aus- und fortbilden. Um das erforderliche Niveau und die Einheitlichkeit der Ausbildung der Ersthelfer in allen Ausbildungsstellen bundesweit gewährleisten zu können, regelt der Fachbereich das Ermächtungsverfahren für die ausbildenden Stellen sowie die Sicherung der Ausbildungsqualität.

Der Fachbereich stellt sein Informationsangebot zur Ersten Hilfe im Betrieb im Internet unter [www.dguv.de/fb-ersthilfe](http://www.dguv.de/fb-ersthilfe) tagesaktuell zur Verfügung. Neben interessanten Meldungen zur Ersten Hilfe im



Betrieb werden kontinuierlich auch kurze Stellungnahmen oder Handlungshilfen für die betriebliche Praxis eingestellt. ●

## Autor



Foto: Privat

### Dr. Horst Reuchlein

Leiter Fachbereich Erste Hilfe, VBG  
E-Mail: [horst.reuchlein@vbg.de](mailto:horst.reuchlein@vbg.de)



## Qualitätsstandard-Check „Gute Büroarbeit“

# Den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich gestalten

Die Büroarbeit befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Sie stellt neue Anforderungen an die Arbeitsgestaltung und an die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Das Deutsche Netzwerk Büro (DNB) hat mit dem Qualitätsstandard-Check „Gute Büroarbeit“ ein Instrument entwickelt, das den Unternehmen hilft, eine angemessene Antwort auf diese neuen Anforderungen zu finden und die eigenen Potenziale besser auszuschöpfen. Der Check beschreibt, wie gute Unternehmen ihre Büroarbeit unter den neuen Bedingungen erfolgreich gestalten.

**Z**um Wandel der Büroarbeit gab es in den vergangenen zwanzig Jahren eine Vielzahl von wissenschaftlichen Projekten und Publikationen. Gekennzeichnet ist dieser Wandel durch den Siegeszug des Computers. Dieser ist in der Büroarbeit, aber nicht nur dort, zum bestimmenden Arbeitsmittel geworden. Die neuen Entwicklungen in der Büroarbeit zeigen sich unter anderem in folgenden Prozessen:

- Der Computer ist Arbeitsmittel bei fast allen Tätigkeiten geworden.
- Die Informations- und Kommunika-

tions-Technologien (IuK-Technik) haben sich bei den klassischen Büroarbeitsplätzen besonders stark durchgesetzt und die Arbeitsbedingungen verändert.

- An Büroarbeitsplätzen arbeiten zunehmend qualifiziertere Beschäftigte.
- Die Grenze zwischen Arbeit, Familie und Privatleben zerfließt immer mehr.

Das stellt die Büroarbeit vor neue Herausforderungen. Studien belegen zum Beispiel eine Zunahme der Belastungen

durch „Softwaremodernisierung“ mit einer deutlichen Verschlechterung der Qualität der sozialen Unterstützung und einem gestiegenen Anforderungsniveau. Nach der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 geben von den hochgerechneten 16,1 Millionen Beschäftigten im Büro 9,4 Millionen an, starkem Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt zu sein. Dies wird von 59 Prozent der Befragten als Belastung empfunden. Klagen über Stress, Burn-Out, Mobbing, soziale Isolierung oder Überforderungen sind zunehmend Begleiterscheinungen der neuen Büroarbeit (siehe [Abbildung 1](#)).



Insgesamt ist die Verschiebung der Belastungen bei Bürotätigkeiten durch Folgen des gekennzeichnet:

- Leistungsdruck,
- Termindruck,
- Verantwortungsdruck,
- steigende Arbeitsintensität,
- steigende Flexibilität und damit verbundene mögliche Konflikte aufgrund Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben,
- Anstieg der Anforderungen an
  - Selbstmanagement,
  - Selbstverantwortung,
  - Emotionale Regulation,
  - soziale Kompetenzen,
  - fachliche Kompetenzen,
  - lebenslanges Lernen,
- häufiger Wechsel
  - des Arbeitsortes,
  - der Branche,
  - der Arbeitsbedingungen,
  - des sozialen Umfeldes und damit verbundener Veränderungsstress.

Produktivität und Wettbewerbsvorteile hängen zunehmend davon ab, inwieweit es gelingt, eine optimale Beanspruchungssituation in der Büroarbeit herzustellen. Die Menschen und die sozialen Beziehungen werden für Wissensarbeit nur dann optimal aktiviert, wenn sie nicht über- und nicht unterfordert sind, sondern wenn es gelingt, die Arbeit insgesamt aktivierend und menschengerecht zu gestalten. Personalführung wird also immer entscheidender für den betrieblichen Erfolg. Hierin ist eine Chance für diejenigen

Betriebe zu sehen, denen es gelingt, die Arbeit entsprechend zu gestalten.

Verstärkt wird der Handlungsdruck noch durch den demografischen Wandel und den damit verbundenen „Kampf um die besten Köpfe“.

Die neue Büroarbeit ist also viel stärker noch als die alte Büroarbeit auf die kontinuierliche Pflege der Menschen und der sozialen Beziehungen im Büroarbeitsprozess sowie eine aktivierende Personalführung angewiesen. Diese Anforderungen an die Gestaltung der Büroarbeit werden also in einer Phase wichtiger für die Wertschöpfung, in der das Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte geringer wird.

Es ist ein Dilemma, das die Unternehmen vor größte Probleme stellen wird, die keine Notwendigkeit erkennen, auf die neuen Anforderungen zu reagieren. Die zunehmenden psychischen und psychosozialen Belastungen entstehen unter anderem auch gerade dadurch, dass fast überall noch die Führungs- und Organisationskonzepte der alten Büroarbeit unter den Bedingungen und Anforderungen der neuen Büroarbeit praktiziert werden.

**Moderner Arbeitsschutz wird wesentlich für erfolgreiche Büroarbeit**

Wie aber lassen sich die Menschen und die sozialen Beziehungen im Büro unter den neuen Anforderungen aktivieren? Wie können Arbeitsbedingungen gestaltet werden, die unter den neuen Bedingungen ein optimales Beanspruchungs-

niveau ermöglichen? Wie sieht die „office performance“ aus, um unter den neuen Wertschöpfungsbedingungen produktiv arbeiten zu können?

Antworten auf diese Fragen erhält man gleichermaßen aus den Ergebnissen der Arbeitsforschung wie aus den Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen: Die neue Büroarbeit erfordert eine systematische und präventive Gestaltung aller Einflussfaktoren, die die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Menschen und der sozialen Beziehungen bei der Arbeit fördern. Unter den Bedingungen der neuen Büroarbeit wird immer spürbarer, dass Störungen und Fehler im Arbeitsablauf, unnötige Belastungen, demotivierende Arbeitsbedingungen teure Produktivitätskiller sind. Sie senken gleichzeitig die Arbeitgeberattraktivität.

Nur über eine systematische und präventive Arbeitsgestaltung können qualitative hochwertige Arbeitsbedingungen im Büro entwickelt werden, die die Menschen und die sozialen Bedingungen fördern. Eine solche Arbeitsgestaltung berücksichtigt arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Konzepte, beugt möglichen Gefährdungen oder Beeinträchtigungen durch Gestaltung vor und schafft bewusst optimale Möglichkeiten für die Entscheidungen und Handlungen der arbeitenden Menschen. Eine solche Arbeitsgestaltung nutzt auch Arbeitsschutz mit allen seinen positiven Potenzialen für die Gestaltung eines erfolgreichen Wertschöpfungsprozesses. ▶

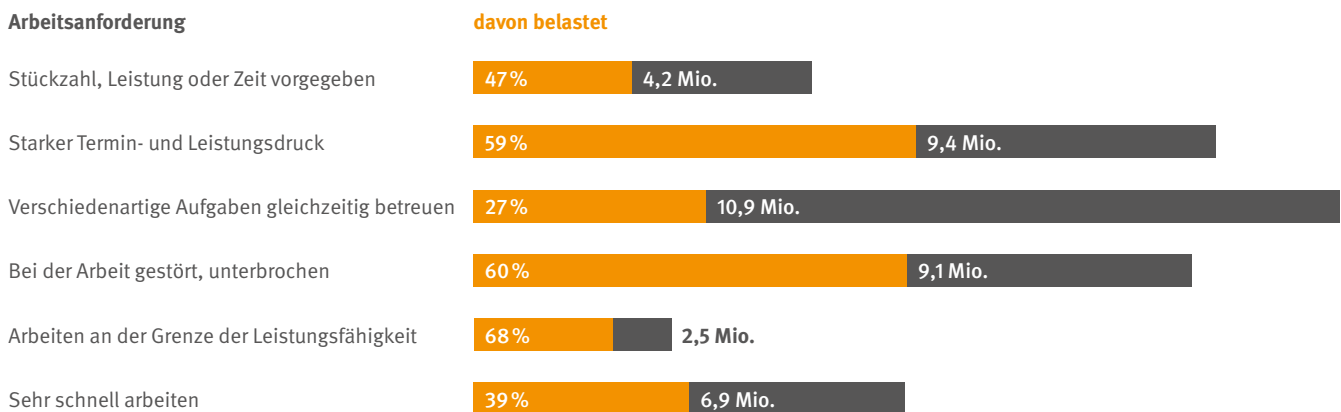


Abbildung 1: Begleiterscheinungen der neuen Büroarbeit

Quelle: BIBB/BAuA-Erhebung 2006

Ein Unternehmen, das seine Arbeit präventiv so gestaltet, besitzt auch eine hohe Arbeitgeberattraktivität und ist interessant für qualifizierte Beschäftigte – in einem solchen Unternehmen arbeitet man gerne.

Eine solche systematische und präventive Büroarbeitsgestaltung, die die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten und die sozialen Beziehungen sowie damit auch die Arbeitgeberattraktivität fördert, umfasst als wesentliche Komponenten unter anderem:

- eine Führung, die die Beschäftigten wertschätzt, die ihnen die notwendigen Informationen für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben zur Verfügung stellt und zu einem ständigen Verbesserungsprozess motiviert.
- eine Personalführung, die die kulturelle Vielfalt der Beschäftigten als Chance sieht, die die Beschäftigten ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechend einsetzt und die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die persönliche Entwicklung aller ermöglicht.
- die Einführung flexibler Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit.
- eine Organisation der Arbeitsaufgaben, die die Beanspruchungen optimiert und angenehme Arbeitsbedingungen ermöglicht – und die Gefährdungen und Beeinträchtigungen weitestgehend ausschließt.
- Gestaltung von Büroraumqualitäten, die das Wohlbefinden fördern.
- Eine Gestaltung der Büroarbeitsplätze, die konzentriertes und effektives Arbeiten ermöglichen.
- ein Flächenmanagement, das reibungslose Arbeits- und Kommunikationsabläufe ermöglicht (und das nicht nur auf Quadratmeterzahlen schaut).
- Büroarbeitsmittel, die ein störungs- und fehlerfreies Arbeiten ermöglichen.
- eine gebrauchstaugliche Software, die ein konzentriertes und aufgabenbezo-

genes Arbeiten ermöglicht und die einen guten Zugriff auf notwendige Informationen erlaubt.

- spezielle Lösungsmöglichkeiten, wie Familie und Beruf vereinbart werden können beziehungsweise wie den Beschäftigten genügend Raum für Freizeit und Erholung bleibt.

Etwas vereinfacht kann man sagen: Je mehr Aspekte der Büroarbeit stimmen, desto produktiver und engagierter werden die Menschen ihre Arbeit erledigen. Je wirksamer Arbeitsschutz integriert ist in den Büroalltag und den Wertschöpfungsprozess, umso erfolgreicher die Büroarbeit.

### Der Check „Gute Büroarbeit“

Der Check „Gute Büroarbeit“ des Deutschen Netzwerkes Büro (DNB) hilft Unternehmen, die beschriebenen neuen Anforderungen an die Büroarbeit konkret aufzugreifen und erfolgreich zu gestalten. Er steht dabei in Arbeitsteilung mit ähnlichen Instrumenten, die im Rahmen der nationalen Initiative für eine neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelt wurden, so zum Beispiel der Check „Guter Mittelstand“.

#### Deutsches Netzwerk Büro e. V.

Das Deutsche Netzwerk Büro (DNB) ist ein nationales Netzwerk, das die Qualität der Büroarbeit insbesondere hinsichtlich der Gesundheit der Beschäftigten im Büro fördert. Das DNB ist der nationalen Initiative für eine neue Qualität der Arbeit (INQA) eng verbunden. Hauptaufgabe des Vereins ist die Unterstützung bei der praktischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Büro. Mitglieder des Vereins sind relevante Partner aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft wie unter anderem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesverband Bürowirtschaft e. V. (BBW), das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH, die AOK, der Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel e. V. (bso) und die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).

Der Check beschreibt die gute Praxis erfolgreicher Büroarbeit. Die Themen des Checks lauten – siehe [Abbildung 2](#):

1. Eine anregende und kooperative Arbeitskultur ermöglichen – Strategie – Führung – Unternehmenskultur
2. Potenziale der Menschen entfalten – Risikobewertung – Personalentwicklung – Organisation
3. Wissensbasis zur Erfolgsbasis machen – Information – Wissensbasis – Kommunikation
4. Neuste Informationstechnologien intelligent nutzen – IuK-Technik
5. Büroarbeitsplatz als Produktivitätsfaktor nutzen – Raum – Arbeitsplatz – Arbeitsmittel
6. Prozesse und Produkte ständig intelligent erneuern – Innovation – Kreativität

Mit dem Check „Gute Büroarbeit“ können Unternehmer und Führungskräfte überprüfen, wie die Qualität ihrer Büroarbeit ist und wo es Verbesserungspotenziale gibt. Der Check fasst die Erfahrungen guter Unternehmer ebenso zusammen wie den Stand der Wissenschaft zur Gestaltung der Büroarbeit.

Der Check besitzt zwei Besonderheiten:

- Zum einen wurde er als Qualitätsstandard von allen Partnern des DNB gemeinsam entwickelt. Zusätzlich wurden Workshops mit weiteren gesellschaftlichen Partnern organisiert, die ihre Positionen und Vorstellungen in dem Check mit eingebracht haben. Dadurch werden in dem Instrument die unterschiedlichen Perspektiven zur Büroarbeit zusammengefasst wie die Perspektiven
  - der Unternehmer,
  - der Interessenvertreter und Beschäftigten,
  - der Raumgestalter,
  - der Hersteller und Händler,
  - der Arbeitsschützer,
  - der Umweltschützer,
  - der Arbeitsgestalter,
  - der Personalentwickler.

Der Check „Gute Büroarbeit“ beschreibt damit die gemeinsamen Positionen al-



Abbildung 2: Check „Gute Büroarbeit“ – Prozessschritte

ler Partner des DNB und der zusätzlich hinzugezogenen Akteure.

Er kann als gemeinsames Instrument genutzt werden und er besitzt damit eine „höhere“ Akzeptanz, als wenn er ausschließlich ein Instrument einer Institution wäre. Als gemeinsamer Qualitätsstandard soll er so den Einstieg in eine qualitativ hochwertige Gestaltung der Büroarbeit erleichtern.

Der Qualitätsstandard-Check „Gute Büroarbeit“ steht jedoch nicht in Konkurrenz zu den Angeboten und Werkzeugen der einzelnen Partner des DNB, sondern er verweist an allen Stellen auf die weiterführenden Hilfen und Angebote der Partner. Am Ende eines jeden Themas ist dieser Verweis zu finden.

Eine Besonderheit und die Einzigartigkeit des Checks liegen somit darin, dass er die gemeinsame Qualitätsvorstellung einer gut gestalteten Büroarbeit formuliert und dann zu den speziellen weitergehenden Hilfen und Angeboten der Partner des DNB hinführt.

Die zweite Besonderheit des Checks liegt darin, dass er keine abstrakte Qualitätsbeschreibung ist, sondern ein konkreter Selbstcheck, mit dem ein Unternehmer oder eine Führungskraft selbst die Potenziale seiner Büroarbeit analysieren und selbst Maßnahmen festlegen kann. Er ist ein konkreter Selbstcheck und eine konkrete Potenzialanalyse für vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

Jedes Thema des Checks ist mit einer begrenzten Anzahl von Checkpunkten umzusetzen, die die gute Praxis erfolgreicher Unternehmen beschreibt. Ein Unternehmer oder eine Führungskraft kann die Situation im eigenen Unternehmen mit der beschriebenen guten Praxis konkret vergleichen. Er bekommt so Anregungen für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Jedes Thema enthält die Zielsetzung und mehrere Checkpunkte, mit der die Zielsetzung abgeprüft werden kann. Die Checkpunkte beschreiben die gute Praxis. Zu jedem Checkpunkt sind eine

Reihe von Praxisbeispielen angeführt, die den Unternehmer oder die Führungskraft anregen soll, sich Gedanken zu machen, wie und mit welchen Maßnahmen der beschriebene Checkpunkt umgesetzt werden könnte. Zu jedem Checkpunkt kann der Unternehmer oder die Führungskraft sich dann selbst bewerten und den konkreten Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen festlegen. Über einen zusätzlichen Teil kann er dann konkret die Maßnahmen beschreiben, die er einleiten will sowie Verantwortlichkeiten und Kontrollintervalle.

Aus den beiden Besonderheiten des Checks „Gute Büroarbeit“, gemeinsamer Qualitätsstandard und konkreter Selbstcheck für die Unternehmen gleichermaßen zu sein, ergeben sich die allgemeinen Vorteile des Checks:

- Die Akteure im Handlungsfeld Büroarbeit (DNB) und die Akteure aus den Unternehmen haben ihre Qualitätsvorstellungen gemeinsam beschrieben.
- Die unterschiedlichen Akteure können mit einem neutralen Standard bei den Unternehmen einsteigen (erhöht die Glaubwürdigkeit).
- Die Unternehmen erhalten ein strukturierendes Instrument, das ihnen alle Sichtweisen der unterschiedlichen Akteure zusammengefasst deutlich macht.
- Die Unternehmen erhalten den Zugang zu allen Potenzialen einer gut gestalteten Büroarbeit.
- Synergien der bisher einzeln angebotenen Leistungen im Bürobereich werden für den „Kunden“ sichtbar.
- Die Arbeitsschützer erhalten einen von vielen anerkannten Kompass, wie das Thema Arbeitsschutz in die Alltagsstrukturen der Unternehmen integriert werden kann.

Den Unternehmen und Führungskräften bietet der Check „Gute Büroarbeit“ folgende Möglichkeiten: ▶

- Der Check zeigt den Unternehmen, wo sie verborgene Potenziale in der Büroarbeit finden können.
- Der Check fasst das Wesentliche jedes Themas auf zwei, maximal drei Seiten zusammen.
- Der Check gibt Tipps und Anregungen, wie man es gut machen könnte.
- Der Unternehmer kann direkt selbst beginnen.
- Der Check ist eine Selbstbewertung mit Selbsterklärung, die keine Kosten für den Unternehmer verursacht.
- Der Check kann damit den Organisationsteil der Gefährdungsbeurteilung bilden.
- Der Check kann durch seine systematische Dokumentation des Risikomanagements eine große Hilfe im Rating darstellen.

Aber auch für Berater von Institutionen und selbständigen Beratern wie Arbeitschutzberatern und Fachkräften für Ar-



beitssicherheit bietet der Check eine Reihe von zusätzlichen Handlungsmöglichkeiten. Einsatzmöglichkeiten können zum Beispiel sein:

- Der Unternehmer füllt den Check vor dem Beratungsgespräch aus. Der Berater nutzt die Ergebnisse für seine Beratung.
- Der Check wird oder einzelne Punkte des Checks werden gemeinsam von Berater und Unternehmer als Einstieg in eine Beratung bearbeitet.

- Der Berater nimmt den Check als einen gemeinsamen nationalen Qualitätsstandard und steigt in ein Thema ein.
- Der Berater führt ein Unternehmerseminar durch, in dem die Selbstbewertung durchgeführt wird, und versucht so, Beratungsbedarf zu generieren.

Unabhängig hiervon bildet der Check eine inhaltliche Grundlage zur Umsetzung der Mitwirkung.

Die hier dargestellten Vorteile zeigen, dass der DNB-Qualitätsstandard-Check „Gute Büroarbeit“ vielfältige Möglichkeiten bietet, wie Akteure in der Büroarbeit den Check nutzen können, um die Anforderungen des Wandels der Büroarbeit und der Demografie erfolgreich als Chance nutzen zu können. Hierin liegt auch eine neue Chance für den Arbeitsschutz.

### Autoren

#### **Bruno Zwingmann,**

Vorsitzender des Deutschen Netzwerks Büro (DNB), Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V.  
E-Mail: basi@dguv.de

#### **Dr.-Ing. Manfred Fischer,**

Stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Netzwerks Büro (DNB)  
E-Mail: dr\_fischer@yahoo.com

#### **Oleg Cernavin,**

Geschäftsführer der BC GmbH Forschung  
E-Mail: oleg.cernavin@bc-forschung.de



#### **Wichtige zugrundeliegende Literatur:**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2011): Informationsdienst Psychische Arbeitsbelastungen 2/2011, Dortmund/Berlin/Dresden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2008): Arbeitswelt im Wandel, Dortmund.

Cernavin, O.; Fischer, M.; Nettlau, H. (2004): Neue Qualität der Büroarbeit – Potenziale einer präventiven Arbeitsgestaltung – Auf dem Weg zu einer neuen Konvention? in: Schneider, W.; Windel, A.; Zwingmann, B.: Die Zukunft der Büroarbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden, S. 35–61.

Cernavin, O.; Thießen, F. (2004): Von der Industrie- zur Wissensökonomie – Arbeit und Arbeitsorganisation im Zeitalter der Wissensgesellschaft. in: Moldaschl, Manfred F.; Thießen, Friedrich (Hrsg.): Neue Ökonomie der Arbeit, Marburg, S. 175–198.

Hauser, Frank; Schubert, Andreas; Aicher, Mona (2009): Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland – Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 18/05 BMAS;

Herbig, B.; Glaser, J.; Gunkel, J. (2008): Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess, Dortmund/Berlin/Dresden.

Siefer, A.; Beermann, B. (2010): Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, Dortmund/Berlin/Dresden.

Spath, D. (Hrsg.); Kelter, J.; Rief, S.; Bauer, W.; Haner, U-E. (2009): Information Work 2009, Stuttgart.

Spath, D.; Kern, P.; Bauer, W.; Lozano-Ehlers, I.; Greisle, A.; Hube, G.; Kelter, J.; Rieck, A. (2003): Office 21, Stuttgart.

## Interview

# „Sportler helfen uns, unsere Arbeit sichtbar zu machen“



Foto: Dorothea Scheurten/UKB

Ein Gespräch mit Paralympics-Schwimmerin Kirsten Bruhn und Prof. Dr. Axel Ekkernkamp, Ärztlicher Direktor und Geschäftsführer Unfallkrankenhaus Berlin (ukb), über ihre künftige Zusammenarbeit, über Sport und Inklusion.

**Frau Bruhn, Sie bereiten sich gerade auf die Paralympics in London vor. Wie geht es Ihnen, überwiegt die Vorfreude oder der Stress?**

**Bruhn:** Eindeutig der Stress. Allerdings ist dafür nicht das eigentliche Training verantwortlich, sondern all die Termine rundherum. Gedanken an die Wettkämpfe in London versuche ich zu vermeiden, das würde mich zu sehr ablenken und meinen Adrenalinpiegel hochtreiben. Im Moment ist es vor allem wichtig, mich ganz auf das Training zu konzentrieren.

**Herr Professor Ekkernkamp, nach den Paralympics wird Frau Bruhn aktiv im Unfallkrankenhaus Berlin (ukb) mitarbeiten. Welche Chancen sehen Sie in der Kooperation mit Sportlern – für das ukb, aber auch für andere BG-Kliniken?**

**Ekkernkamp:** Im konkreten Fall sehe ich natürlich alle Chancen. Wir sind alle hoch motiviert. Der Einsatzbereich von Frau Bruhn wird im erweiterten Sinn die Öffentlichkeitsarbeit sein. Das ist eine Arbeit im Team und ob der Vielfalt der Aufgaben eine tolle Herausforderung.

Grundsätzlich kann man für alle BG-Kliniken sagen: Wir beschäftigten uns regelmäßig mit Sportlerinnen und Sportlern. Sie sind häufig unsere Patienten, aber sie sind auch Partner und Repräsentanten unserer Arbeit. Im Idealfall sind sie Botschafter für das Präventions- und Rehasystem der Unfallversicherung und haben positive Erfahrungen gemacht mit unserer ganzheitlichen Behandlung. Sportlerinnen und Sportler helfen uns, unsere Arbeit in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

**Eine Frage an Sie beide: Welche Erwartungen und Wünsche verbinden Sie mit der Zusammenarbeit?**

**Bruhn:** Ich möchte dazu beitragen, den Begriff Inklusion mit Leben zu füllen. Ein wichtiger Schritt zur Umsetzung ist für mich, die Belange und Wünsche von Patienten der Öffentlichkeit nahezubringen. Das ist eine sehr kreative Aufgabe. Um ein Beispiel zu nennen: Mir wurde nach meinem Unfall 1991 vor allem gesagt, was ich nicht mehr kann. Es ist aber viel wichtiger, den Fokus darauf zu lenken, was noch möglich ist. Den Betroffenen, unterschiedliche Wege in verschiedenen Lebensbereichen aufzeigen, das fände ich wichtig.

**Ekkernkamp:** Die Patienten suchen nach Beispielen, manchmal sogar nach Vorbildern. Nach Menschen, die ihnen zeigen, ►

wie es weiter gehen kann – im Privatleben, im Beruf, im Sport. Für eine Klinik ist es deshalb sehr hilfreich, mit solchen Experten in eigener Sache zusammenarbeiten zu können.

### Herr Ekkernkamp, wie führen Sie in der Klinik Menschen an den Rehasport heran?

**Ekkernkamp:** Am einfachsten ist das natürlich mit den Sportlern. Diese Klientel muss man von der Notwendigkeit des Rehasports nicht überzeugen. Bei Patienten, die zuvor keinen Sport getrieben haben, ist das manchmal anders. Aber wir haben sehr engagierte Therapeuten und die Patienten merken meist schnell, dass die Bewegung ihre Lebensqualität und ihren Gesundheitszustand massiv verbessert. Das gilt für viele Krankheitsbilder: Paraplegiker oder Schwerbrandverletzte, aber auch für Schmerzpatienten und Schlaganfallopfer.

### Frau Bruhn, in dem Dokumentarfilm „Gold“, in dem sie eine von drei Hauptrollen übernommen haben, erzählen Sie noch einmal Ihre Geschichte seit dem Unfall. Was war für Sie der größte Gewinn des Sports?

**Bruhn:** Während einer Kur im Jahr 2002 riet mir ein Therapeut, mit meinen Schwimmleistungen bei Wettkämpfen für behinderte Sportler anzutreten. Ich habe mich zunächst dagegen gesperrt. Der Gedanke, meine Behinderung auch noch stolz in der Öffentlichkeit zu präsentieren, hat mich

damals an meine Grenzen gebracht. Aber mein Vater fragte mich, was ich zu verlieren hätte. Und ehrlicherweise musste ich antworten: Nichts. Als ich dann meinen Termin zur Klassifizierung vor den deutschen Meisterschaften hatte, habe ich vier Stunden warten müssen. Die ganze Zeit sind Menschen mit allen Formen von Behinderung an mir vorbei gerollt, gehumpelt, gekrabbelt. Zuerst habe ich gedacht: Was tust du hier? Das ist nicht deine Welt. Aber ich war genau richtig, ich gehörte ja dazu. Das war ein wichtiger Bewusstseinschritt. Und nach den Wettkämpfen war klar: Das war es, was ich brauchte: die Herausforderung, der Wettkampf. Und dann gab es kein Halten mehr.

### Wie schätzen Sie das Projekt „Gold“ ein? Kann solch ein Film die Menschen sensibilisieren?

**Bruhn:** Ja, das kann er ganz bestimmt. Meine Hoffnung ist, dass wir durch unsere Geschichten die Gesellschaft darauf aufmerksam machen können, dass wir ein Teil von ihr sind. Und wir sind kein kleiner Teil, sondern ein immer größer werdender. Wir haben ja gerade gesehen, dass ein Kinofilm wie „Ziemlich beste Freunde“ über einen komplett gelähmten Rollstuhlfahrer und seinen Betreuer ein absoluter Kinohit wurde. Der Film zeigt übrigens auch: Behinderte Menschen möchten nicht mit Samthandschuhen angefasst werden. Außerdem bekommt das Publikum einen Einblick in den Alltag eines Lebens mit Behinderung. Da wird „Gold“, denke ich, noch ein Stück weitergehen.

### Herr Professor Ekkernkamp, „Gold“ macht auch klar, dass die Versorgung von behinderten Menschen in vielen Ländern noch verbesserungsbedürftig ist. Wie sieht es in Deutschland aus?

**Ekkernkamp:** In der Unfallversicherung haben wir das Glück, alle Leistungen „aus einer Hand“ anbieten zu können. Von der klinischen Versorgung über die verschiedensten Reha-Maßnahmen bis zur Reintegration in den Beruf. Wir haben deshalb nur wenige Reibungsverluste. Für mich hat die Praxis der Unfallversicherung deshalb auch eine Beispielfunktion, an der sich andere Träger orientieren könnten. Denn ein Rehaprozess braucht Kontinuität und für



Foto: Dorothea Scheuerten/UKB  
Kirsten Bruhn, Paralympics-Schwimmerin

die Patienten ist es schwierig, wenn sie mit einer Vielzahl von Ansprechpartnern und Zuständigkeiten umgehen müssen.

Auch auf internationaler Ebene ist noch viel zu tun. Die gesetzliche Unfallversicherung engagiert sich ja bereits in verschiedenen internationalen Organisationen. Das ist die richtige Ebene, um weitere Harmonisierungen anzustoßen. Mit unserem Nachbarland Polen sind wir gerade ein Stück weitergekommen. Menschen, die in Deutschland unfallversichert sind, aber deren Familie und Freunde in Polen wohnen, können künftig ihre Reha auch dort in ausgewählten Kliniken absolvieren.

### In diesem Jahr reist wieder die BG-Kliniktour durch Deutschland. Für Sie ein geeignetes Mittel, um für die Inklusion zu werben?

**Ekkernkamp:** Ja, auf jeden Fall. Vor allem vor dem Hintergrund des Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention, den die DGUV vor kurzem verabschiedet hat. Das UKB wird im Rahmen der Kliniktour am 13. August die Teilnehmer der Paralympics aus Berlin-Brandenburg zu den Spielen nach London verabschieden. Darauf freuen wir uns und haben einige hochkarätige Gäste eingeladen. Uns zeigt die Veranstaltung auch, dass die Klinik für Sportlerinnen und Sportler ein Zuhause ist. Das ist eine gute Bilanz. ●

Das Interview führten Elke Biesel und Gregor Doepke für DGUV Forum.



Foto: Dorothea Scheuerten/UKB  
Prof. Dr. Axel Ekkernkamp, Ärztlicher Direktor und Geschäftsführer Unfallkrankenhaus Berlin (ukb)

## Mobbing am Arbeitsplatz

# Strafrechtliche Garantenhaftung von Führungskräften

Wann machen sich Führungskräfte strafbar, wenn ihre Mitarbeiter andere Kollegen misshandeln? Diese Frage hat der Bundesgerichtshof in einem aktuellen Urteil entschieden und die Bedingungen für eine strafrechtliche Garantenhaftung von Vorgesetzten bei „Mobbing“ definiert (BGH, Urt. v. 20.10.2011 – 4 Str 71/11).

### Der Fall

Angeklagt war der Vorarbeiter eines städtischen Bauhofs. Weil er nicht eingeschritten war, als ihm unterstellte Mitarbeiter einen Kollegen aus einer anderen Kolonne mehrmals schwer verprügelten, wurde ihm Beihilfe zur Körperverletzung durch Unterlassen vorgeworfen. Die Taten geschahen während der Arbeitszeit und waren Bestandteil einer Reihe von körperlichen Übergriffen, die sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren erstreckten. Tatwerkzeuge waren bisweilen Knüppel und Ketten. In einem Fall erlitt das Opfer sogar Rippenbrüche. Das Gericht nannte die Tatserie „Mobbing“.

### Das Urteil

Der Vorarbeiter wurde freigesprochen, was die Beihilfe zur Körperverletzung durch Unterlassen betrifft. Sein „Nichtstun“ wäre nur strafbar, wenn er wegen seiner Stellung als Vorgesetzter „Garant“ gewesen wäre. Garant ist, wer aufgrund einer besonderen Pflichtenstellung als Beschützer oder Überwacher zum Schutz der Rechtsgüter des Geschädigten verpflichtet ist. Im konkreten Fall war das Opfer dem Angeklagten nicht unterstellt und gehörte zu einer ganz anderen Kolonne. Der Vorarbeiter war daher kein Beschützergarant. Er war auch kein Überwachergarant, nur weil er seine Mitarbeiter zu beaufsichtigen hatte, die ja die aktiven Täter waren. Denn diese Garantenstellung ist in jedem Fall auf die Verhinderung „betriebsbezogener Taten“ beschränkt, die einen inneren Zusammenhang zur Art des Betriebes oder zur betrieblichen Arbeit haben. Diese Voraussetzungen lagen laut BGH nicht vor. Die Misshandlungen seien nur bei Gelegenheit der Arbeit erfolgt. Sie hätten sich genauso im Privatbereich ereignen können. Eine spezifische Gefahr des Bauhofbetriebs habe sich auch nicht verwirklicht. Daran ändert auch die mehrjährige wiederkehrende Tatserie nichts. Auch in einem solchen „Mobbing“ verwirkliche sich nicht eine dem konkreten Betrieb anhaftende Gefahr, sondern eine Gefahr, die in jedem Betrieb mit mehr als einem Mitar-

### Mobbing-Definition des IAG

Für ein einheitliches Begriffsverständnis empfiehlt das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) folgende Definition:

„Mobbing ist eine konfliktvolle Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der eine Person

1. von einer oder einigen Personen
2. systematisch,
3. oft (mindestens einmal pro Woche) und
4. während längerer Zeit (mindestens über sechs Monate)
5. mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird.“

beiter bestehe. Schließlich sei eine von Schikanieur geprägte „Firmenpolitik“, wonach man das Opfer los werden wollte, nicht erkennbar.

### Unterlassene Hilfeleistung

Der BGH weist aber auf eine andere Strafbarkeit des Vorgesetzten hin, und zwar wegen unterlassener Hilfeleistung gemäß § 323c StGB. Danach wird bestraft, wer bei Unglücksfällen nicht Hilfe leistet, obwohl das erforderlich und zumutbar ist. Zwar kann Mobbing wegen des längeren Zeitmoments kein plötzlicher Unglücksfall sein, wohl aber die einzelne Körperverletzung. Der Ansatzpunkt kann hier sein, dass der Vorgesetzte den eigentlichen Tätern nach den ersten Übergriffen hätte ins Gewissen reden und ihnen arbeitsrechtliche Konsequenzen im Falle weiterer Schikanen androhen müssen. ▶

**„Der unaufdringliche Umgang des Gerichts mit dem Thema Mobbing verdient ebenfalls Beachtung. Die Zurückhaltung kommt daher, dass Mobbing kein Rechtsbegriff und erstrecht kein Straftatbestand ist.“**

### **Bewertung und Ausblick**

Das BGH-Urteil verdient Zustimmung. Man kann festhalten, dass Mobbing unter Arbeitskollegen per se keine Garantienstellung von Vorgesetzten begründen kann. Eine solche besteht nur dann, wenn die Führungskraft entweder direkter Vorgesetzter des Opfers ist oder wenn die konkrete Straftat betriebsbezogen ist. Die Betriebsbezogenheit lässt sich jedenfalls bei einer

auf Mobbing gerichteten Firmenpolitik annehmen. Im Regelfall entfällt damit eine Bestrafung von Führungskräften wegen eines unechten Unterlassungsdelikts, etwa einer Körperverletzung. Übrig bleibt aber im Einzelfall die – mildere – Bestrafung wegen unterlassener Hilfeleistung. Diese restriktive Linie des BGH ist sinnvoll. Die strafrechtliche Haftung von Führungskräften für die Lebensführung ihrer Mitarbeiter darf nämlich

## **Hinterbliebenenleistungen**

**Zum Anspruch einer Witwe auf Hinterbliebenenleistungen trotz einer von ihr geleisteten gerechtfertigten Sterbehilfe beim Tode des Versicherten.**

§ (Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 16.01.2012 – S 25 U 216/11 –, UVR 005/2012, S. 316 – 322)

Der Ehemann der Klägerin hatte im Jahr 2006 bei einem anerkannten Arbeitsunfall schwerste Verletzungen erlitten (Wachkoma, komplette Lähmung der Extremitäten). Nachdem über einen Zeitraum von zwei Jahren sich keine Besserung eingestellt hatte, entschlossen sich die Klägerin und ihre Söhne, dem vor dem Unfall mündlich geäußerten Willen des Versicherten zu entsprechen und die lebenserhaltenden Maßnahmen zu beenden. Die Klägerin durchtrennte daher die der Ernährung des Versicherten dienende Magensonde. Ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wurde eingestellt. Die beklagte UV-Trägerin lehnte die Gewährung von Leistungen ab, da der Tod durch den Behandlungsabbruch und nicht infolge des Versicherungsfalls eingetreten sei.

Das Sozialgericht hat einen Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen bejaht, weil der Arbeitsunfall die rechtlich wesentliche Ursache des Todes des Versicherten gewesen sei. Zwar sei der Tod konkret erst infolge des Eingriffs der Klägerin eingetreten.

Dieser Handlung kommt indes nach Auffassung des Gerichts nicht die entscheidende Bedeutung zu. Vielmehr sei gerechtfertigte Sterbehilfe wertungsmäßig einem Fall der Selbsttötung vergleichbar. Wäre nämlich die betroffene Person in der Lage, ihrem eigenen Willen entsprechend zu handeln, würde sie die lebensverlängernden Maßnahmen selbst einstellen.

Vorliegend habe der Behandlungsabbruch zweifelsfrei dem mutmaßlichen Willen des Versicherten entsprochen. Daraus ergebe sich auch, dass hier die Sterbehilfe gerechtfertigt gewesen sei. Bei einer Selbsttötung sei nach der Rechtsprechung anerkannt, dass diese unter entsprechenden Umständen als mittelbare Folge eines Arbeitsunfalls anzusehen sei (zum Beispiel wegen unerträglicher Schmerzen, keine Aussicht auf Heilung). Grund des Behandlungsabbruches sei hier der unverändert extrem schlechte Gesundheitszustand des Versicherten gewesen; dieser Zustand sei aber unstreitig Folge des Arbeitsunfalls gewesen.

Im Übrigen habe die Klägerin den Tod des Versicherten angesichts der strafrechtlichen Rechtfertigung nicht mit Schuldvorsetz herbeigeführt (vgl. § 101 Abs. 1 SGB VII).



nicht überdehnt werden. Weder mit einem allgemeinen Weisungsrecht noch mit der Herrschaft über die „Gefahrenquelle Betrieb“ lässt sich eine besondere Verpflichtung von Vorgesetzten begründen, auch solche Straftaten von voll verantwortlich handelnden Angestellten zu verhindern, die sich außerhalb der Arbeit genauso ereignen können.

Der unaufdringliche Umgang des Gerichts mit dem Thema Mobbing verdient ebenfalls Beachtung. Die Zurückhaltung kommt daher, dass Mobbing kein Rechtsbegriff und erstreckt kein Straftatbestand ist. Genau wie beim strafrechtlichen „Unfall“ kann Mobbing nach dem Sozialgesetzbuch VII wegen der längeren Zeitspanne kein Arbeitsunfall sein, der sich

in Sekundenbruchteilen ereignet und der von der gesetzlichen Unfallversicherung entschädigt wird. Der von Gesetzes wegen weite Präventionsauftrag der Unfallversicherung umfasst aber auch das Themengebiet Mobbing (dazu Paridon, C.M., Mobbing und Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung, Die BG 4/2003, S. 1 ff). ●

#### Autor

**Dr. Christian Bochmann,**

Referent für Rechtsfragen, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)

E-Mail: christian.bochmann@dguv.de

## Wegeunfall

**Zum Nichtvorliegen alkoholtypischer Ausfallerscheinungen als Voraussetzung für eine relative Fahruntüchtigkeit bei einer festgestellten Blut-Alkohol-Konzentration (BAK) von 0,93 ‰.**

§ (Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 14.12.2011 – L 2 U 566/10 –, UV-Recht Aktuell 008/2012, S. 558 – 563)

Streitig war das Vorliegen eines Wegeunfalls. Der Versicherte – Ehemann beziehungsweise Vater der Kläger – hatte nach einem Arbeitstag von 13,5 Stunden auf dem Heimweg von seiner Arbeitsstätte gegen 21.25 Uhr auf einer Bundesstraße einen Verkehrsunfall erlitten und war an der Unfallstelle verstorben. Eine um 22.28 Uhr durchgeführte Blutentnahme hatte eine Blut-Alkohol-Konzentration (BAK) von 0,93 Prozent ergeben. Der Versicherte war zum Unfallzeitpunkt nicht angeschnallt. Laut unfallanalytischem Gutachten war er aus ungeklärter Ursache von der Straße abgekommen.

Nach Auffassung des LSG liegt ein Arbeitsunfall (Wegeunfall) vor. Der Unfall des Versicherten habe sich auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII unfallversicherungsrechtlich geschützten Weg ereignet. Der Versicherungsschutz sei nicht entfallen, weil der Versicherte auf der Fahrt nach Hause unter Alkoholeinfluss gestanden habe. Die vorliegend festgestellte BAK von 0,93 Pro-

zent liege zwar nahe an der absoluten Fahruntüchtigkeit (1,1 Prozent), so dass die Anforderungen an den Beweiswert der sonstigen Beweisanzeichen für eine Fahruntüchtigkeit geringer als bei einer deutlich niedrigeren BAK seien, es seien aber bei dem Versicherten keine alkoholtypischen Ausfallerscheinungen nachgewiesen. Für ein Einschlafen spreche, dass er in einer leichten Linkskurve von der Fahrbahn abgekommen und ungebremst gegen einen Baum gefahren sei. Der Gutachter gehe von einer Anprallgeschwindigkeit an den Baum von ca. 40 km/h bei einer zulässigen Höchstgeschwindigkeit von 70 km/h aus.

Andererseits seien betriebsbedingte Umstände im Sinne einer wesentlichen Bedingung nachgewiesen. Der Versicherte habe seinen Arbeitgeber nach einem Arbeitstag von 7.00 Uhr morgens bis 20.30 Uhr abends mit einer Mittagspause von 49 Minuten verlassen. Dies führe zu einer betriebsbedingten Ermüdung. Allein ein Fehlverhalten, ein Fahrfehler oder Verstöße gegen Vorschriften der Straßenverkehrsordnung ließen den zwingenden Schluss auf alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit nicht zu. Der Verkehrsunfall des Versicherten stehe damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

**Kontakt:** Dr. Horst Jungfleisch, E-Mail: horst.jungfleisch@dguv.de

## Betriebssport in kleinen und mittleren Unternehmen

Von der ersten Idee, ein betrieblich organisiertes Sportprogramm auf die Beine zu stellen, bis zu einem gut laufenden „Unternehmen in Bewegung“ sind einige Schritte zu gehen. Damit die Beteiligten wissen, welche Aufgaben, Entscheidungen und Herausforderungen auf sie zukommen, hat die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) in der Broschüre „Betriebssport in kleinen und mittleren Unternehmen ein-, durch- und weiterführen“ die wichtigsten Informationen zusammengetragen. Man erfährt, wie man vorgehen kann und welche verschiedenen Möglichkeiten existieren. In der Broschüre wird auch ein Überblick über die notwendigen Schritte hin zu einem erfolgreichen Betriebssportangebot gegeben. Ausführliche Checklisten unterstützen die eigenen Aktivitäten. Berücksichtigt wurden auch Erkenntnisse aus einem iga-Projekt, in dem modellhaft erprobt wurde, wie ein unternehmensübergreifendes Betriebssportangebot geschaffen werden kann.



Quelle: iga



Einen Download-Link der 28-seitigen Broschüre finden Sie unter: [www.bghw.de/aktuelles/nachrichten/betriebssport-in-kleinen-und-mittleren-unternehmen](http://www.bghw.de/aktuelles/nachrichten/betriebssport-in-kleinen-und-mittleren-unternehmen)

## Immer sicher unterwegs mit Mollie und Walli

Zum bald beginnenden Schuljahr hat die Unfallkasse Hessen ein umfangreiches Infopaket zur Verkehrskompetenz von Schulanfängern und Grundschulkindern geschnürt. Die beiden Comic-Figuren Mollie und Walli sind Teil einer Präventionskampagne zur Schulwegsicherung. Mit einem gezielten Angebot unterstützt die Unfallkasse Hessen alle Erzieherinnen, Erzieher und Eltern dabei, die Kinder auf den bevorstehenden Schulweg vorzubereiten: Auf [www.mollie-und-walli.de](http://www.mollie-und-walli.de) gibt es zum Thema „Verkehrserziehung“ jede Menge Spiel und Spaß. Außerdem finden Sie dort weiterführende Literatur, Tipps und Links sowie Broschüren, Merkblätter und Checklisten zum Download. Auch Offline helfen Mollie und Walli bei der Vermittlung von Verkehrskompetenz. Die kostenlose Mollie- und Walli-CD mit Kinderliedern und Geschichten zum sicheren Schulweg ist unter [www.mollie-und-walli.de](http://www.mollie-und-walli.de) erhältlich. Ergänzt wird das Angebot durch eine Kita-Broschüre, die Informationen für Erzieherinnen, Erzieher und Eltern zur Vorbereitung der Kinder auf den Schulweg enthält. Die Experten der regionalen Verkehrswachen bieten zudem Schulwegtrainings an, die vor Ort helfen, die Kinder auf den bevorstehenden Schulweg vorzubereiten.



Kita-Broschüre: Weitere Infos unter [www.ukh.de](http://www.ukh.de) > Webcode 1320  
Schulwegtraining: Weitere Infos unter [www.ukh.de](http://www.ukh.de) > Webcode 1320



Quelle: Unfallkasse Hessen

## Impressum

### DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung  
[www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

4. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

**Herausgeber** • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117 Berlin-Mitte, [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Chefredaktion** • Gregor Doepke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Manfred Rentrop, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

**Redaktion** • Elke Biesel (DGUV), Natalie Peine, Franz Roiederer (stv. Chefredakteur), Falk Sinß, Wiesbaden

**Redaktionsassistenten** • Andrea Hütten, [redaktion@dguv-forum.de](mailto:redaktion@dguv-forum.de)

**Verlag und Vertrieb** • Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

**Vertretungsberechtigte Geschäftsführer** • Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, [info@universum.de](mailto:info@universum.de), [www.universum.de](http://www.universum.de)

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

**Anzeigen** • Anne Prautsch, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

**Herstellung** • Harald Koch, Wiesbaden

**Druck** • ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

**Grafische Konzeption und Gestaltung** • Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

**Titelbild** • fotolia.de/flutreiz

**Typoskripte** • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

**Rechtliche Hinweise** • Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

**Zitierweise** • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

**ISSN** • 1867-8483

**Preise** • Im Internet unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Frauen und Männer, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

# Über 35 x in Deutschland:



## Viele neue Möglichkeiten?

Kennen Sie die neuen Möglichkeiten, die Ihnen Arbeitsbühnen heute bieten? Möglichkeiten die Ihnen Zeit, Geld und Nerven sparen? Fragen Sie doch einfach einmal einen unserer Spezialisten.

Bei Gardemann haben Sie die Wahl unter 4.000 Arbeitsbühnen. Eine unserer über 35 Mietstationen ist auch in Ihrer Nähe. Und kompetente Beratung sowie zuvorkommender Service werden bei uns groß geschrieben.

Möchten Sie über die neuen Einsatzmöglichkeiten informiert werden?  
Dann schicken Sie eine Mail oder rufen Sie uns einfach an.

Und schon können Sie sagen:  
Gardemann gefragt. Erledigt. Haken dran.

 **Gardemann**  
Der bundesweite Mietservice  
HochProfessionell

Gardemann Arbeitsbühnen GmbH  
Weseler Straße 3a • 46519 Alpen  
freecall 0800 3 227 227  
info@gardemann.de • www.gardemann.de



# WO ENTLASTET MAN FUßGELENK, KNIE, HÜFTE UND RÜCKEN? UNTER DEM FUß NATÜRLICH.



1. GELENKSTÜTZE MIT  
DÄMPFUNGSELEMENT



2. PU-ZWISCHENSOHLE



3. TUNNELSYSTEM®



SAXA ESD S2



YORA ESD S2

Mit mehr als 85 Jahren Erfahrung ist Bata Industrials einer der führenden Spezialisten für bequeme Sicherheitsschuhe. Nun verfügen unsere Modelle über eine innovative 3-stufige Dämpfungskonstruktion. Nach offizieller Testmethode (EN ISO 20344) erreichen wir eine doppelt so hohe Energieaufnahme im Fersenbereich als gefordert. Dadurch neutralisieren bzw. reduzieren wir weitestgehend die Stöße und Kräfte, die auf den gesamten biomechanischen Bewegungsapparat vom Fußgelenk bis zum Halswirbel wirken. Das Ergebnis: geringere Ermüdung, weniger Beschwerden und Ausfallzeiten. Bata. The Energy Footwear.

Mehr Informationen: [www.bataindustrials.com/broschuere](http://www.bataindustrials.com/broschuere)



**Bata Industrials®**  
THE ENERGY FOOTWEAR