

top eins



Unterschätzte Superheldin?

Wie Führungskräfte mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen effektiv bekämpfen können.

UNSIHTBARE UNTERSTÜTZUNG

Warum Fahrerassistenzsysteme schon jetzt eingebaut werden sollten 10

GEMEINSAM STARK

Durch koordinierten Arbeitsschutz mehr erreichen: So geht's 16

ES WERDE LICHT!

Beleuchtung beeinflusst die Gesundheit: Darauf sollten Arbeitgebende achten 18



4

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

Wenn Arbeit immer schneller wird, Erreichbarkeit und Termindruck zunehmen, dann leidet auch die Psyche. Um Beschäftigte zu entlasten, sind Betriebe und Führungskräfte besonders gefragt. Aber wie? Die Gefährdungsbeurteilung kann hier eine große Unterstützung sein. Sie hilft Betrieben, Arbeit sicher und gesund zu gestalten und ihre Beschäftigten zu schützen – auch bei psychischer Belastung. Das ist seit 2013 sogar explizit in der Gesetzgebung verankert. Dennoch betrachten erst knapp acht Prozent der Betriebe psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Viele Faktoren rund um die Psyche sind auf den ersten Blick nicht so offensichtlich – und deshalb für viele schwer zu fassen.

Doch mit einem gezielten analytischen Vorgehen und mit Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung kann es gelingen, psychische Faktoren zu ermitteln und sichtbar zu machen. Nur was gesehen wird, kann dann auch bearbeitet werden.

Wie genau Sie die Gefährdungsbeurteilung dazu nutzen können, psychische Belastungen für Ihre Beschäftigten zu minimieren, erfahren Sie in der **topeins**-Titelstrecke ab Seite 4.

UNSICHTBARE UNTERSTÜTZUNG

Fahrerassistenzsysteme kommen – worauf es nun zu achten gilt

10



16



GEMEINSAME SACHE

Drei Gemeinden in Niedersachsen haben ihren Arbeitsschutz zusammengelegt – mit Erfolg

EMPFOHLEN ZUM ...
Seite 9

RECHTLICHE UPDATES
Seite 13

GUT FÜHREN
AUS DER FERNE
Seite 14

GUTE BELEUCHTUNG FÜR
GESUNDE BESCHÄFTIGTE
Seite 18

IMBLICK:
ENDLICH URLAUB!
Seite 21

HAUSMEISTERIN CONNY:
IMMER LANGSAM
Seite 22

AUF DEN PUNKT
GEBRACHT: FREISTELLUNG
FÜRS EHRENAMT?
Seite 23

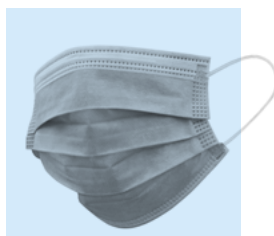
IMPRESSUM

topeins, 3. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Redaktionsbeirat:** Jens Ackermann, Renate Bantz, Gregor Doepke, Julia Fohmann, Prof. Dr. Frauke Jahn, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühlner, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Michael Quabach, Dr. Ronald Unger, Dr. Martin Weber, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghow, Holger Zingsheim // **Leserservice:** redaktion@topeins.dguv.de. Bitte geben Sie bei Adressänderungen, Abbestellungen etc. möglichst Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse an. // **Verlag:** CW Haarfeld GmbH, Luxemburger Str. 449, 50939 Köln, www.cw.de // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), DGUV // **Redaktion:** Kai Stiehl (Redaktionsleiter), Markus Fischer, Lena Markmann, Manuela Müller, Maren Zeidler // **Druck:** Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH, Moorfleeter Deich 312a, 22113 Hamburg // **Grafisches Konzept:** CW Haarfeld GmbH // **Titelbild dieser Ausgabe:** shutterstock/durantelallera // **Stand dieser Ausgabe:** 11.05.2020 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 06.08.2020.



einblicke

Kosten für den Infektionsschutz tragen Arbeitgebende. Der am 27. April 2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sieht angesichts der Coronapandemie Maßnahmen zur Hygiene am Arbeitsplatz vor. Das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung (MNB) als besondere personenbezogene Maßnahme im Sinne des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards bei unvermeidbarem Kontakt zu anderen Personen bzw. nicht einhaltbaren Schutzabständen ist dabei eine erforderliche Maßnahme zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Gemäß § 3 Abs.3 Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit § 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ haben Arbeitgebende die Kosten für Maßnahmen und Vorkehrungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zu tragen. Wenn eine MNB zum Infektionsschutz bei der Arbeit erforderlich ist, muss diese grundsätzlich von Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden. Die Beschäftigten können MNB auch selbst mitbringen. Arbeitgebende müssen deren Eignung jedoch prüfen und für die Instandhaltung und Reinigung beziehungsweise für Ersatz sorgen. Kosten, die den Beschäftigten aufgrund notwendiger Schutzmaßnahmen entstehen, sind zu erstatten.



t1p.de/emto

Homeoffice: sicher und gesund! Die letzten Wochen und Monate haben dem Thema Homeoffice nochmal besonderen Aufwind gegeben. Viele Beschäftigte arbeiteten von zu Hause aus und arrangierten sich so gut es ging. Betriebe rüsteten quasi über Nacht um auf mobiles Arbeiten. Nicht jede Person hatte die Chance auf einen komplett eingerichteten Telearbeitsplatz. Trotzdem können Betriebe und Beschäftigte viel tun, um das unfreiwillige Homeoffice – und in Zukunft auch das freiwillige? – so sicher und gesund wie möglich zu gestalten. Damit mobiles Arbeiten nicht zur gesundheitlichen Belastung wird, hat die DGUV alle Bestimmungen und Regeln zusammengestellt. Sie hat auch einige Tipps parat, wenn doch einmal der heimische Küchentisch für das Homeoffice herhalten muss. Zum Beispiel sollte der Computer immer quer zum Fenster aufgestellt werden und der Abstand zwischen Bildschirm und Augen etwa fünfzig bis siebenzig Zentimeter betragen – das geht notfalls auch beim ergonomisch eher ungünstigen Laptop – an dem aber generell nicht zu lange gearbeitet werden sollte.



dguv.de ›
Webcode dp1317893



Mehr Knowhow durch neue Kooperation. Der Deutsche Rollstuhl-Sportverband e.V. (DRS) ist neuer Partner der Präventionskampagne **kommmit**mensch. Der DRS fördert die Mobilität von Menschen mit eingeschränkter Gehfähigkeit und unterstützt sie dabei, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Gerade bei Themen wie Prävention und Rehabilitation verfügt der DRS über besondere Kompetenzen und wurde deshalb nun Teil des **kommmit**mensch-Partnernetzwerks.

kommmitmensch.de › [kampagne](#) › [partner](#) › [drs](#)



komm**mit**mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.



Super

gegen

Stress

*Eine Gefährdungsbeurteilung hilft Betrieben festzustellen, wie stark Beschäftigte durch ihre Arbeit belastet sind – auch unter psychischen Aspekten. Doch weniger als acht Prozent deutscher Unternehmen nutzen das Instrument wie gesetzlich vorgeschrieben. Denn das Thema Psyche scheint schwer zu fassen zu sein. **topeins** hilft bei der Einordnung.*

Marianne Nieporte muss sich manchmal zusammenreißen. Wenn sie zu Arbeitsunfällen gerufen wird – wie bei einem tödlichen Unfall in der Werkstatt eines Familienbetriebes –, dann wird persönliches Empfinden erstmal hintangestellt und es zählt Professionalität. Die Chemie- und Wirtschaftsingenieurin koordiniert im Hamburger Amt für Arbeitsschutz die Aufsicht für die Leitbranche Bau und dokumentiert unter anderem Arbeitsunfälle – und trifft gelegentlich auf Situationen, die nur schwer zu verarbeiten sind. Unfälle und andere einschneidende Erlebnisse belasten nicht nur die Kolleginnen und Kollegen einer verunglückten Person, sondern auch diejenigen, die wie Nieporte im Job mit schrecklichen Ereignissen konfrontiert sind – also Rettungs- und Polizeikräfte, Feuerwehrleute, aber auch Fahrpersonal wie Zugführer, nicht zuletzt Beschäftigte in Banken oder im Einzelhandel, die Opfer von Überfällen werden können.

Belastung mit Folgen

„Wir sind von einer Psychologin der Feuerwehr geschult worden. Da habe ich einiges mitgenommen, unter anderem, mich auf dem Weg zum Unfallort innerlich vorzubereiten und Ruhe zu bewahren“, berichtet Nieporte. An einen Unfallort zu kommen, kann eine psychische Belastung mit Folgen sein: Denn im Nachhinein können posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) auftreten. Diese äußern sich durch Nervosität, Schlafstörungen und Angstzustände. Eine

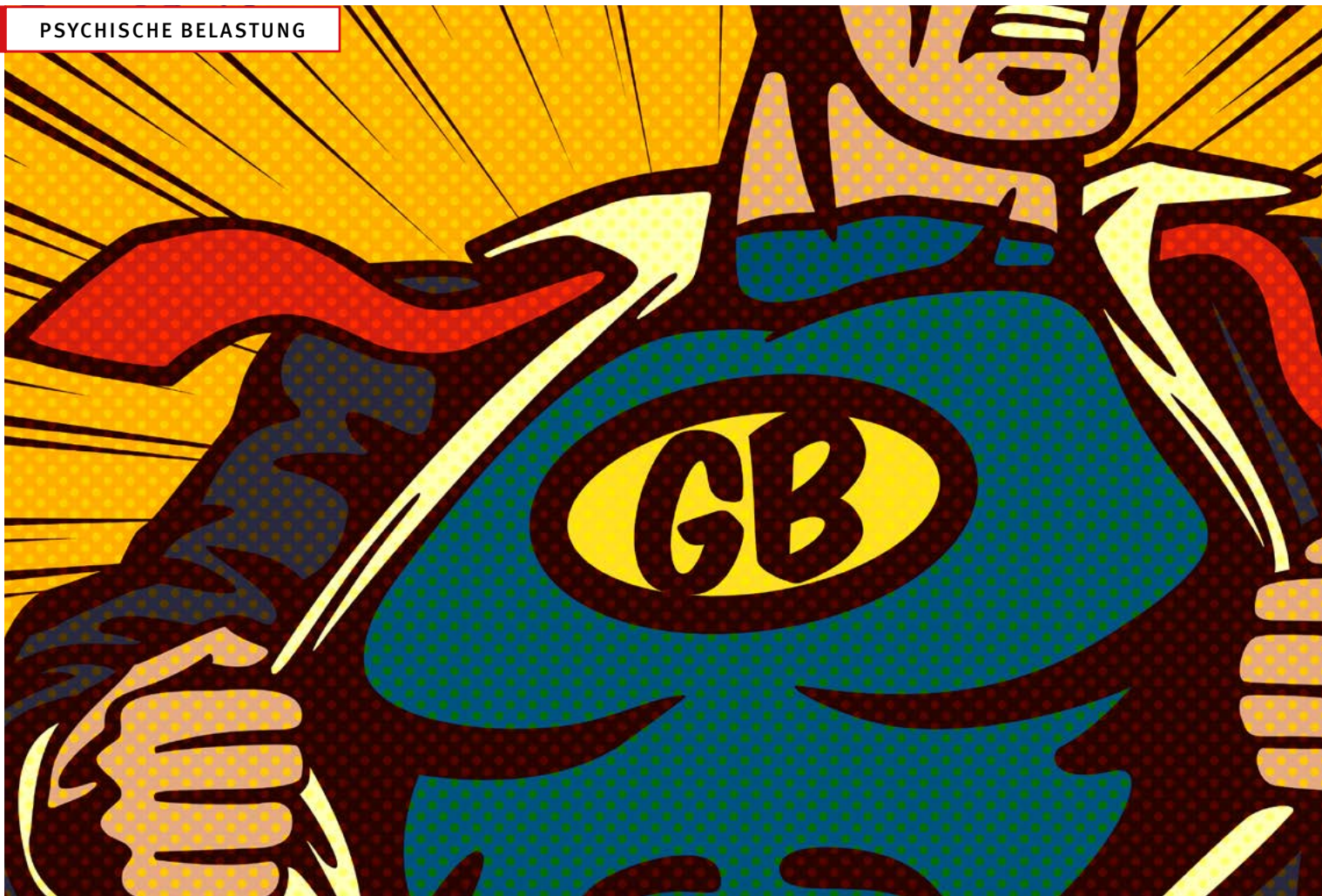
zeitnahe und umfassende psychologische Begleitung kann helfen, die oft folgenschwere PTBS zu vermeiden.

Auch für Nieporte steht eine geschulte Ansprechperson zur Verfügung: „Falls ich Probleme hätte, ein solches Ereignis zu verarbeiten, könnte ich mich an die psychologische Betreuung der Hamburger Feuerwehr wenden.“ Bisher war das nicht nötig, vor allem der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen helfe ihr, berichtet Nieporte. Stark und professionell sein ist in ihrem Job gefordert, aber Nieporte weiß: „Ich muss nicht die Heldenrolle übernehmen.“

Die Psyche ist verletzlich

Das Beispiel macht klar: Die menschliche Psyche ist ebenso verletzlich wie der Körper. Seit 1996 schreibt die Gesetzgebung vor, die Belastung am Arbeitsplatz zu beurteilen, seit 2013 benennt sie dabei psychische Faktoren explizit. Deshalb gilt: Trägt der Job dazu bei, dass Beschäftigte stark psychisch belastet sind, muss das Unternehmen gegensteuern – und zwar präventiv. Dabei ist eine psychische Belastung nur selten so offensichtlich wie beim Anblick eines verunglückten Menschen. In vielen Berufen tragen hoher Zeit- und Leistungsdruck, ungünstige und lange Arbeitszeiten, soziale Konflikte oder Ängste dazu bei, dass sich Menschen überlastet fühlen. Symptome wie Gereiztheit und Erschöpfung, Konzentrations- und Schlafstörungen, Kopf- und Rückenschmerzen können die Folge sein.

Eine Meta-Studie, an der auch das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) beteiligt war, bestätigt das. Die Forschenden fanden heraus, dass psychosoziale Risiken zu Krankheitsbildern wie Rücken- oder Nackenschmerzen führen können. Beschäftigte, die wenig Unterstützung und



- > kleine Handlungsspielräume bei gleichzeitiger hoher Anforderung hatten, waren besonders gefährdet, an Störungen des Bewegungsapparates zu erkranken.

Manche Berufe sind gefährdeter als andere

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in einer Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So berichten über 60 Prozent der Pflegekräfte von mindestens drei psychosomatischen Beschwerden wie Schlafstörungen oder Erschöpfung. Bei den Beschäftigten aus anderen Berufen sind es 39 Prozent. Ähnlich groß sind die Unterschiede bei Muskel-Skelett-Beschwerden. Ebenfalls belastend kann Emotionsarbeit sein, wie sie das Servicepersonal im Einzelhandel, in der Gastronomie oder im Tourismus leisten muss: Ärger über die Kundschaft runterschlucken und lächeln. Die Folge kann emotionale Erschöpfung sein.

Psychische Belastung gehört dazu

Doch gehört das nicht zum Job dazu? Ja und nein: Es hilft enorm, wenn Beschäftigte wissen, wann sie Paroli bieten dürfen und dafür Rückendeckung von den Vorgesetzten haben – und wenn sie über ausreichend Handlungsspielraum verfügen, um einige Probleme selbst zu regeln. Betriebe, die solche Gestaltungsmöglichkeiten nutzen, sorgen für Entlastung ihrer Beschäftigten und können gutes Personal meist besser halten als andere.

Aber wie können Betriebe ihre Gestaltungsspielräume zur Prävention nutzen? Das Instrument dazu ist eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb, die psychische Aspekte berücksichtigt. Hierbei können Fachleute wie Esin Taşkan-Karamürsel helfen. Die Leiterin des Kompetenz-Centers Gesundheit – Medizin – Psychologie der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie berät Betriebe, wie sie Belastungsfaktoren bei der Arbeit gesundheitsgerecht gestalten können.

Gestaltungsspielräume nutzen

Neben den klassischen Arbeitsschutzthemen, die von vielen Betrieben bereits erfasst werden, lenkt die Gefährdungsbeurteilung das Augenmerk hier auf psychische Faktoren. So ist bei Lärm nicht nur die Schädigung des Gehörs zu beurteilen, sondern auch, dass er „auf die Nerven geht“ und ablenkt. „Wir wollen, dass die Betriebe diese Faktoren in ihre Gefährdungsbeurteilung integrieren“, erklärt Taşkan-Karamürsel. Tatsächlich ist inzwischen belegt, dass eine schlechte Sprachverständlichkeit durch Lärm an Büroarbeitsplätzen die Leistung und das psychische Befinden beeinträchtigt. Die Expertin kritisiert, dass dies in der Arbeitswelt bisher kaum Beachtung finde.

Grenzwerte für die Psyche? Gibt es!

Das Instrument ist also da, doch bisher können nur 7,4 Prozent der Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung inklusive psychischer Belastung aufweisen – so steht



Illustration: shutterstock/durantealera Foto: Getty Images/Peopleimages

es im Abschlussbericht zum Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ der Deutschen Arbeitsschutzstrategie aus dem Jahr 2018. Viele Betriebe wissen schlicht nicht, wie sie das Thema anfassen sollen. Zum Glück geben Grenzwerte Orientierung. Zu den wichtigsten zählt das Arbeitszeitgesetz: Es begrenzt Arbeitszeiten inklusive Überstunden- und Pausenregelungen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse – und sorgt so für Schutz vor psychischem Stress.

Der Bericht der Deutschen Arbeitsschutzstrategie zeigt, dass zwei Drittel der Betriebe beim Thema psychische Belastung zuerst die Gestaltung der Arbeitszeit und organisatorische Themen angehen, gefolgt von Arbeitsaufgaben und -umgebung. Die Gewichtung der Belastungsfaktoren hängt auch von den jeweiligen Branchen ab. Inzwischen haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ebenso wie die Gewerbeaufsicht branchentypische Gefährdungen der Psyche ermittelt. Dieses Wissen fließt in Handlungshilfen sowie Schulungen für das eigene Personal und die betrieblichen Akteurinnen und Akteure ein. So kommen die Erfahrungen aus den vergangenen Jahren nach und nach in der Praxis an. Eine Anschubberatung durch die zuständige Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft kann helfen, den Prozess richtig aufzusetzen, gegebenenfalls mit professioneller Unterstützung durch eine beratende Person.

Führungskräfte als Dreh- und Angelpunkt

Führungskräfte spielen beim Thema Psyche eine zentrale Rolle. Zum einen müssen sie in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung aktiv eingebunden sein. Zum anderen ist es ihre Aufgabe, psychische Belastungsfaktoren anzusprechen. Meist wissen sowohl Beschäftigte als auch Leitung, wo Handlungsbedarf besteht. Um dieses Potential für die Gefährdungsbeurteilung zu nutzen, gibt es bewährte Verfahren wie Beobachtungsinterviews, Befragungen oder Workshops. Wer mit seinem Team tiefer einsteigen will, kann dafür die **kommmit**mensch-Dialoge nutzen. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben dieses Tool für Betriebe im Rahmen ihrer Präventionskampagne **kommmit**mensch entwickelt. Es hilft Führungskräften, Belastungen in ihrem Team zu identifizieren und anzugehen.

„Gerade kleine Betriebe sind oft sehr gut darin, Themen wie Konflikte, etwa im Team oder mit Kunden, Verteilung und Organisation von Aufgaben, flexible Arbeitszeiten oder Absprachen zur Erreichbarkeit bei ihren Teamsitzungen oder Frühstücksrunden anzusprechen“, so Taşkan-Karamürsel von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI). „Wer Absprachen systematisch entlang der psychischen Belastungsfaktoren bei der Arbeit notiert und nicht aus den Augen verliert, hat bereits wichtige

Bausteine einer Gefährdungsbeurteilung entwickelt.“ Das Vorgehen erfüllt ein weiteres Kriterium: Beteiligung der Beschäftigten. Wo das gelingt, fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst genommen, denn sie können ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten.

Leistungsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit sichern

Den „großen Dampfer“, die Gefährdungsbeurteilung inklusive psychischer Faktoren, kann nur das gesamte Unternehmen gemeinsam bewältigen. Die Verantwortung dafür liegt bei der Leitung des Unternehmens, die Organisation ist beim Arbeitsschuttsausschuss gut verortet. >

Wie funktioniert eine Gefährdungsbeurteilung?

Die Gefährdungsbeurteilung ist Fachleuten im Arbeitsschutz und Führungskräften vertraut. Damit wird in Betrieben beispielsweise erfasst, welche Belastung durch Lärm besteht und ob am Arbeitsplatz ein gesundheitsschädliches Maß einer Gefährdung überschritten wird. Falls ja, muss diese Gefährdung abgestellt werden. Ist das nicht möglich, sind Beschäftigte durch Ausrüstungen und Unterweisungen zu schützen. Die Verantwortung dafür liegt beim Unternehmen. Unterstützung kommt von professionellen Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie von arbeitsmedizinischen Diensten. Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung ist eine Analyse der Gefährdungen im Betrieb. Um Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden, werden technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen eingeleitet, überprüft und dokumentiert. Dieser Prozess wird regelmäßig neu angestoßen und den jeweiligen Gegebenheiten angepasst.



Warum sind psychische Belastungsfaktoren Teil der Gefährdungs- beurteilung?

Schlüsselfaktoren, die branchen- und tätigkeitsübergreifend direkten Einfluss auf die Gesundheit nehmen, sind:

Arbeitsintensität

Zeit- und Leistungsdruck

Gestaltung der Arbeitszeit

Unter anderem Schichtarbeit, entgrenzte Erreichbarkeit

Handlungsspielraum

Geringe Entscheidungsfreiheit

Soziale Beziehungen

Unter anderem Konflikte mit Kunden, Vorgesetzten

Arbeitsumgebung

Lärm, Kälte, Hitze, Staub

Quelle: „Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung“, DGUV (FBGIB-001) des Sachgebiets Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt unter dguv.de/publikationen

- > Der Lohn: Wer Belastungsfaktoren umfassend beurteilt, kann langfristig auf Leistungsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft bauen. Dabei muss der Aufwand für die Gefährdungsbeurteilung gar nicht so hoch sein, findet Marianne Nieporte: „Ich würde es begrüßen, die Dokumentationspflicht gerade bei kleinen und mittleren Betrieben nicht so streng zu sehen. Wir sollten nicht vergessen, dass das Arbeitsschutzgesetz die Form der Dokumentation offenlässt.“ Folgerichtig werden Unternehmen, die keine Gefährdungsbeurteilung inklusive psychischer Belastung aufweisen, bisher meist auch nicht bestraft, sondern über ihre Pflichten informiert und auf die Beratungsmöglichkeiten hingewiesen. Nieporte: „Ob dort dann etwas ins Rollen kommt, behalten wir allerdings im Auge.“ Denn Nieporte weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig es ist, psychische Belastungen ernst zu nehmen. Wenn sie zu einem Unfallort gerufen wird, kann sie sich darauf verlassen, dass sie mit den Erlebnissen nicht allein gelassen wird – und dieses Wissen tut gut.

AUTORIN: Miriam Becker

i

Weitere Informationen zu psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung

Beratung und Unterstützung erhalten Betriebe bei ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger: Die Kontaktdaten finden Sie auf der Website der DGUV:

dguv.de > **Webcode d1044**

Begriffserklärungen, Praxisbeispiele und Handlungshilfen wie die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, sowie eine Liste von Beratungsstellen finden Sie hier:

gda-psyche.de

Die Präventionskampagne **kommmitmensch** der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bietet ebenfalls viele Ansatzpunkte, um Aspekte psychischer Belastung in Betrieben anzugehen:

kommmitmensch.de

Illustration: shutterstock/duranteallera

Empfohlen zum ...

... Lesen:

Mobbing verhindern. Wenn Beschäftigte gemobbt werden, haben Führungskräfte und Betriebe eine Fürsorgepflicht. Sie dürfen die Betroffenen nicht einfach sich selbst überlassen. Auch wenn Mobbing weder Berufskrankheit noch Arbeitsunfall ist, beeinträchtigt es das Arbeitsklima zuweilen ganz erheblich. Und Mobbing kann Betroffene krank machen. Die Unfallversicherungsträger haben eine Handlungshilfe für Betriebe erstellt, die alle Schritte im Mobbingfall aufzeigt und Tipps gibt, wie Mobbing bereits im Vorfeld vermieden werden kann. Es wird erklärt, wie Führungskräfte das Thema Mobbing ansprechen können und wie über Vereinbarungen und Krisengespräche eine Lösung erarbeitet werden kann. Und es wird aufgezeigt, was passiert und passieren muss, wenn solche Gespräche scheitern, bis hin zu rechtlichen Schritten gegen die mobbende Person. Die Handlungshilfe findet sich unter folgendem Link:

 dguv.de > [Webcode p021374](#)

... Nachschauen:

Substitution über alles. Wenn mit Gefahrstoffen gearbeitet wird, sollte zunächst geprüft werden, ob es nicht einen Ersatzstoff gibt, der weniger gefährlich ist. Erst wenn das ausgeschlossen ist, können andere Schutzmaßnahmen in Betracht gezogen werden (sogenanntes STOP-Prinzip). Das verlangt auch die Gefahrstoffverordnung. Doch welche Ersatzstoffe kommen infrage? Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) bietet eine Hilfe bei der Beurteilung. Das Institut hat zu diesem Zweck das Spaltenmodell entwickelt. Anhand nur weniger Informationen über die fraglichen Produkte können mithilfe einer Tabelle die Ersatzstoffe beurteilt werden. Dabei wird unterschieden nach Gefährungsgrad und -art. In der Tabelle können die unterschiedlichen Eigenschaften eines Ersatzstoffes markiert werden und dann kann in der Auswertung abgelesen werden, ob der Ersatzstoff geeignet ist oder nicht. Die Tabelle zum Download und zum Bestellen gibt es hier:

 dguv.de > [Webcode d124774](#)

... Studieren:

Doppelte Führungskraft. Alles wird immer digitaler – da ist es oft schwer, mitzuhalten. Damit Beschäftigte sich mit neuen Arbeitsmitteln und -methoden gut und schnell zurechtfinden, gilt es, ein gutes Lernklima zu schaffen. Hier sind Führungskräfte gefragt: Beim sogenannten arbeitsintegrierten Lernen spielen sie eine Schlüsselrolle. Genauer gesagt: zwei Schlüsselrollen. Denn Führungskräfte können einerseits eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Lernen gut funktioniert. Und sie können andererseits ihre Beschäftigten durch die alltägliche Interaktion in ihrem Lernen optimal begleiten. Die genauen Bedingungen, unter denen gut gelernt wird, und wie Führungskräfte ihren wichtigen Rollen gerecht werden, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersucht. Der Abschlussbericht der Studie ist nun verfügbar und gibt viele Hinweise auf lernförderliches Führungsverhalten. Hier geht es zur Studie:

 baua.de > „F 2372“



LEXIKON

Betriebliche Pandemieplanung

Im Fall einer Pandemie kann der massenhafte Ausfall von erkrankten Beschäftigten die Betriebsabläufe in einem Unternehmen empfindlich stören. Gleichzeitig besteht am Arbeitsplatz wie im Privatleben das Risiko einer Infektion mit dem Krankheitserreger. Deshalb ist es sinnvoll, mögliche Abläufe, Regeln und Kommunikationswege im Falle einer Pandemie in einem Pandemieplan festzuhalten. In der Regel kann ein Betrieb nicht einfach stillgelegt werden, wenn viele Beschäftigte, Kunden oder Rohstoffe fehlen.

Es kann Bereiche und Prozesse geben, die ohne Unterbrechung weiterlaufen müssen oder höchstens für kurze Zeit unterbrochen werden können. Die betriebliche Pandemieplanung fußt auf dem nationalen Pandemieplan, der vom Robert Koch-Institut mit den Bundesländern nach Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation erarbeitet wurde. Die Pläne sollen gewährleisten, dass die Ausbreitung von Pandemien verlangsamt wird und menschliche wie wirtschaftliche Folgen möglichst gering bleiben.

SERIE

Betriebliches
Mobilitäts-
management

Teil 3/6

Unsichtbar, aber wachsam



*Zusätzliche Fahrerassistenzsysteme im Fuhrpark lohnen sich, denn Verkehrsunfälle haben oft weitreichende Folgen. Welche Systeme sich besonders anbieten – und worauf Unternehmen bei der Umrüstung achten sollten – weiß **topeins**.*

Wenn sich die Mitarbeitenden der Straßenmeistereien in Burgwedel und Ronnenberg für ihre Räum- und Reparaturdienste bereit machen, sind sie nie ganz allein:

Sämtliche Fahrzeuge der beiden niedersächsischen Straßenmeistereien sind mit zusätzlichen Fahrerassistenzsystemen (FAS) ausgestattet. Die insgesamt zwanzig 7,5-Tonner verfügen seit knapp einem Jahr über einen sogenannten Abbiegeassistenten, der die Fahrerinnen und Fahrer vor Zusammenstößen mit Zu-Fuß-Gehenden und Radfahrenden warnen soll. Will zum Beispiel ein Räumfahrzeug rechts abbiegen, wenn sich hinter oder neben dem Fahrzeug ein Mensch befindet, nehmen ihn die Sensoren und Kameras an den Seiten des Lkw wahr und lösen ein Tonsignal aus.

Umrüstung bis 2022

Die Umrüstung der Nutzfahrzeuge ist Teil eines Strategie- und Handlungskonzepts zur Verkehrssicherheit der Region Hannover. Bis 2022 – und damit weit vor der gesetzlichen Frist, die ab 2024 lediglich für neu zugelassene Fahrzeuge greift – will der Kommunalverband seinen gesamten Fuhrpark inklusive Tochterunternehmen mit Abbiegeassistenten ausstatten. Bei den zwei Straßenmeistereien hatte es bis dato zwar

keine Unfälle gegeben. „Die Fahrerinnen und Fahrer fühlen sich mit dem Assistenzsystem jedoch deutlich sicherer“, sagt Klaus Abelmann, Sprecher der Region Hannover.

Im Jahr 2018 kamen 3.275 Menschen bei Verkehrsunfällen auf deutschen Straßen ums Leben, berichtet der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR). Für 70 Prozent aller Getöteten bei Massen- respektive Auffahrunfällen, die weitere Unfälle nach sich ziehen, sind Lkw mitverantwortlich. Eine Kampagne der BG Verkehr, des Bundesverbands Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung sowie der KRAVAG Versicherungen zeigte: Werden Lkw und Busse mit Spurhaltewarnsystem, Abstandsregeltempomat und elektronischem Stabilitätsprogramm (ESP) ausgestattet, sinkt die Anzahl der Unfälle pro eine Million gefahrene Kilometer um 34 Prozent. Deshalb sind diese drei Assistenzsysteme für Nutzfahrzeuge inzwischen gesetzlich vorgeschrieben.

Unfälle abmildern, bestenfalls vermeiden

FAS funktionieren wie besonders aufmerksame Beifahrerinnen oder Beifahrer: Sie warnen die Person am Steuer in bestimmten Verkehrssituationen vor möglichen Gefahren und können teilweise notfalls eingreifen – der Notbremsassistent etwa legt eine Bremsung



„Menschen machen Fehler.
Deshalb muss die Technik
einen Beitrag zur Verkehrs-
sicherheit leisten.“

Welf Stankowitz, DVR

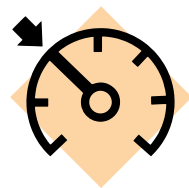


ein. Anders als beispielsweise ein Airbag soll ein FAS nicht im Moment des Unfalls reagieren, sondern es gar nicht erst dazu kommen lassen. „Menschen machen Fehler“, sagt Welf Stankowitz, Leiter des Referats Fahrzeugtechnik beim DVR. „Deshalb muss die Technik einen Beitrag zur Verkehrssicherheit leisten.“

Um das zu erreichen, werden immer mehr FAS bald Pflicht sein. Das haben EU-Parlament und der Rat der EU Ende vergangenen Jahres beschlossen. Ab 2022 soll es in allen neu entwickelten Fahrzeugtypen intelligente Systeme geben, die erkennen können, ob die Fahrerinnen und Fahrer müde sind oder zu schnell fahren, und sie beim Rückwärtsfahren vor möglichen Hindernissen warnen. Auch geben sie dem nachfolgenden Verkehr unabhängig von der Reaktion des Fahrzeugführenden ein Lichtsignal, wenn der eigene Wagen plötzlich abbremsen muss. Ab 2024 gilt die Verordnung auch für jedes neu zugelassene Fahrzeug. In Pkw und leichteren Nutzfahrzeugen soll es zudem Notbrems- und Spurhalteassistenten geben.

Ganz schön viel zu beachten?

Wer Busse und Lkw steuert, muss also bald mit einer noch größeren Zahl an unsichtbaren Beifahrerinnen



Effektiv!

Die Anzahl der durch Lkw und Busse verursachten Unfälle lässt sich durch Assistenzsysteme um ein Drittel senken

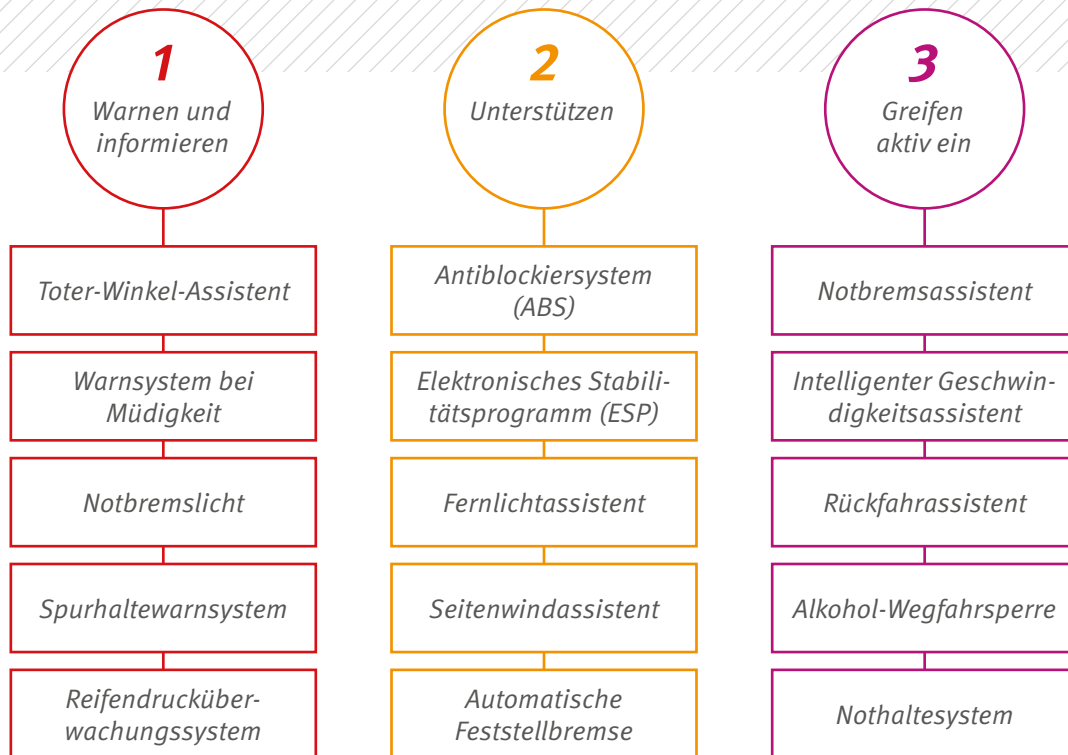
und Beifahrern zurecht kommen. Auch die Kosten sind nicht zu unterschätzen: Die Region Hannover rechnet, so Abelmann, für die Umrüstung ihres kompletten Fuhrparks mit 4,24 Millionen Euro.

Jedoch sind immer mehr Speditionsunternehmen bereit, in eine bessere technische Unterstützung zu investieren, beobachtet DVR-Experte Stankowitz. Denn kommt es zu einem Unfall, ist das für alle daran Beteiligten meist mit viel Leid verbunden. Außerdem fällt die Fahrerin oder der Fahrer oft für längere Zeit aus. Kommt es zum schlimmsten Fall, und es stirbt ein Mensch, so sind die Folgen noch gravierender – für Familien, Mitarbeitende und das Unternehmen. Die Investition lohnt sich also aus vielen Gründen.

Auch FAS sind nicht perfekt

Trotzdem kann es vorkommen, dass FAS nicht immer so funktionieren, wie sie sollen. Solange etwa der sogenannte Müdigkeitswarner nicht anspringt, sind Fahrerinnen und Fahrer offiziell nicht müde, machen also auch keine Pause. Für Menschen, die viel unterwegs sind, kann das lebensgefährlich werden. DVR-Experte Stankowitz betont: „Man sollte immer auf die eigene Intuition vertrauen. Wer müde ist, sollte rechts ranfahren, egal, was das System sagt.“

Kategorien von Fahrerassistenzsystemen



- > Manchmal schlägt ein FAS auch fälschlicherweise Alarm. Diese Erfahrung machten die Straßenmeisterinnen der Region Hannover: Seitdem die Fahrzeuge mit einem Abbiegeassistenten ausgestattet sind, ertöne manches Mal ein Warnsignal, wenn es eigentlich nichts zu warnen gebe, berichtet Sprecher Abelmann: „Der Assistent macht dann etwa auf einen sich nähernden Radfahrenden aufmerksam, den es nicht gibt.“ Fehlwarnungen können durch Verkehrsschilder oder Bäume ausgelöst werden (siehe ADAC-Test, Infobox). Dieser falsche Alarm ist laut Abelmann bedenklich: „Fühlen sich die Menschen am Steuer von den ständigen Signalen eines Assistenten überfordert, stumpfen sie ab und nehmen die Warnung im Ernstfall vielleicht nicht mehr wahr.“ Die Gefahr, dass Assistenzsysteme nicht so reagieren, wie es die Person hinterm Steuer will, besteht immer. Etwa wenn ein Kind plötzlich auf die Straße rennt. Der Fahrer oder die Fahrerin verrißt das Lenkrad dann intuitiv – ein Spurhalteassistent würde den Wagen jedoch wieder zurück auf die Straße drängen. „Allerdings sind FAS, anders als beim automatisierten Fahren, nicht für einen Unfall verantwortlich“, stellt Stankowitz klar. Denn: Die meisten Assistenzsysteme lassen sich übersteuern. Es reiche aus, das Steuer gegen den Impuls des Spurhalteassistenten zu drücken, um das Fahrzeug dann doch in die gewünschte

Richtung zu lenken – und einen Unfall zu verhindern. Deshalb sind letztendlich immer die Menschen gefordert: Trotz der mitaufpassenden Technik müssen sie aufmerksam, wach und reaktionsfreudig sein.

AUTORIN: Nina Bärschneider

i

Weitere Informationen

Weitergehende Informationen finden Sie auf den Seiten des DVR unter

[best-er-beifahrer.de](https://www.bester-beifahrer.de)

Welche Assistenzsysteme zu Ihrem Fahrverhalten passen, finden Sie hier heraus:

[best-er-beifahrer.de](https://www.bester-beifahrer.de) > *Profiltest*

Welche Abbiegeassistenten am zuverlässigsten warnen und die wenigsten Fehlermeldungen produzieren, hat der ADAC im April 2019 getestet:

[adac.de](https://www.adac.de) > „Vergleich Lkw-Abbiegeassistent“

Regeln, Vorschriften, Informationen & Grundsätze

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



NEU

Die Bundesregierung und die gesetzgebenden Organe haben **Sonderregelungen und Erleichterungen zum Entgelt** bei Kurzarbeit beschlossen. Diese Regelungen gelten rückwirkend ab dem 1. März 2020. Die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes soll helfen, wenn Unternehmen mit ihren Beschäftigten durch das Coronavirus SARS-CoV-2 Arbeitsausfälle haben – etwa durch Lieferengpässe oder staatlich angeordnete Schließungen von Betrieben.

Die wichtigsten Neuerungen im Einzelnen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10 Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.

Die übrigen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld behalten ihre Gültigkeit.



NEU

In der **Stellungnahme „Umgang mit Prüfpflichten von Arbeitsmitteln während der SARS-CoV-2-Pandemie“** geben die Fachbereiche der DGUV Empfehlungen ab, wie mit Einschränkungen bei Prüfungen durch Corona umgegangen werden kann. Aufgegriffen werden dort Fragestellungen im Zusammenhang mit Prüffristen bei wiederkehrenden Prüfungen von Arbeitsmitteln nach Unfallverhütungsvorschriften. Welche Arbeitsmittel, Prüffarten und -zeiten betroffen sind, findet sich unter

t1p.de/ekfq



AKTUALISIERT

Die **DGUV Information 203-071 „Wiederkehrende Prüfungen elektrischer Anlagen und Betriebsmittel – Organisation durch den Unternehmer“** wurde im Januar 2020 neu gefasst. Sie gibt praxisbezogene Hinweise für die Organisation der wiederkehrenden Prüfungen elektrischer Anlagen und Betriebsmittel.

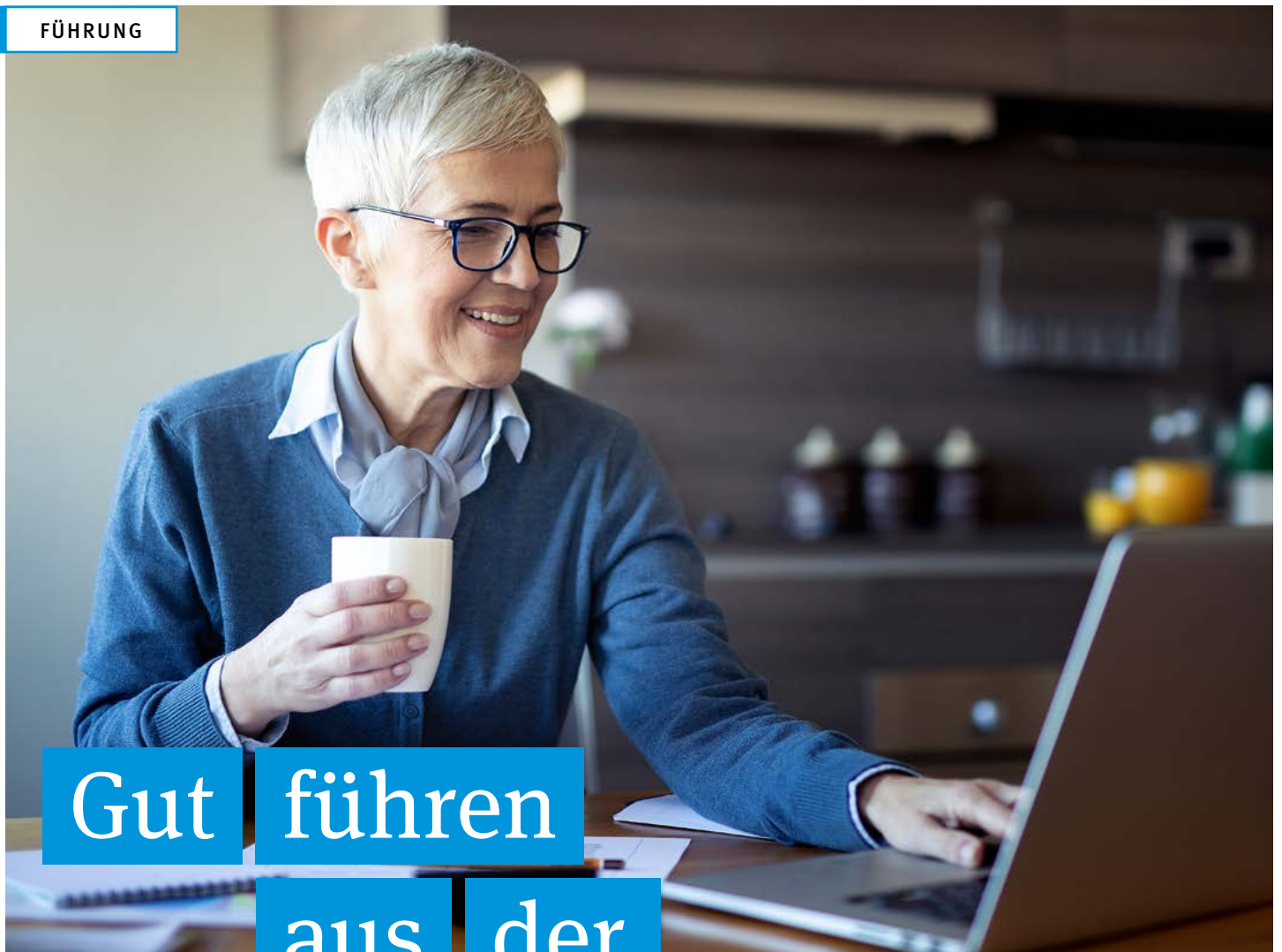


Foto: Getty Images/mdphoto16

Gut führen aus der Ferne

*Die Corona-Pandemie stellt Beschäftigte und Führungskräfte vor viele Herausforderungen. Um die Ansteckungsgefahr für alle Mitarbeitenden so gering wie möglich zu halten, schickten viele Betriebe ihre Belegschaften ins Homeoffice. Wie gute Führung aus der Ferne gelingt, erklärt **topeins**.*

In vier von zehn Unternehmen in Deutschland war Homeoffice bisher zumindest für einen Teil der Beschäftigten gang und gäbe. Seit Beginn der Corona-Krise dürfte diese Zahl sprunghaft angestiegen sein. Vor allem jene Unternehmensleitungen, die ihren Mitarbeitenden nun auf die Schnelle Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten einräumen mussten oder wollten, absolvieren derzeit unfreiwillig einen Intensivkurs in Sachen Führung auf Distanz. „Wenn der persönliche Kontakt zwischen Beschäftigten und Führungskraft eingeschränkt ist, ändert sich die Art der Führung“, sagt Dr. Susanne Roscher, Leiterin des Bereichs Arbeitspsychologie der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). „Häufig wird eher

per Mail als von Angesicht zu Angesicht kommuniziert. Dadurch besteht die Gefahr, dass man sich nur sachbezogen austauscht. Persönliche Fragen nach dem Befinden oder dem Vorankommen bei der Arbeit bleiben oft auf der Strecke“, so die Arbeitspsychologin. Das hat Konsequenzen: So kommt in der Kommunikation – oft ungewollt – die Wertschätzung der Arbeitnehmenden durch die Führungskräfte zu kurz, auch eine eher kurze und unpersönliche Ansprache kann Verunsicherungen der Mitarbeitenden noch verstärken. Den Beschäftigten in dieser Situation zu vermitteln, dass ihre Arbeit weiterhin geschätzt wird, schafft Sicherheit und verbessert so die Arbeitssituation der Beschäftigten.

Indirekte Steuerung

Wo direkte Eingriffsmöglichkeiten nicht mehr gegeben sind, spielt das Vertrauen eine große Rolle. Führungskräfte sollten zuversichtlich sein, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auch ohne ständige Kontrolle weiß, was wann zu tun ist. Arbeiten Beschäftigte verstärkt oder ausschließlich von zu Hause, greift meist das Prinzip der indirekten Steuerung: Es zählt weniger das Wie als das Was. Die Führungskraft vereinbart mit ihren Mitarbeitenden ein konkretes Ergebnis, das zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht sein soll. Beschäftigte arbeiten selbstständig darauf hin und tragen die Verantwortung für die Zielerreichung. Streng genommen handelt es sich bei der jetzt vielfach genutzten Form der mobilen Arbeit nicht um Homeoffice. Dafür müssen besondere Voraussetzungen, die die Arbeitsstättenverordnung regelt, erfüllt sein. Homeoffice – auch Telearbeit genannt – heißt: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung ein. Die Arbeit von zu Hause ist arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung geregelt. Für die jetzt oft kurzfristig angesetzte mobile Arbeit in der Corona-Krise gelten allgemeine Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. In Ausnahmesituationen wie dieser kann auch über einen längeren Zeitraum von zu Hause gearbeitet werden.

Vertrauen ist das A und O

Besonders dann ist eine gesunde Vertrauenskultur unerlässlich. „Angst vor Kontrollverlust muss keine Führungskraft haben“, so Dr. Susanne Roscher. Weil sich viele Beschäftigte nichts nachsagen lassen wollen, arbeiten sie im Homeoffice häufig sogar auch länger. Menschen, die ihre eigene Gesundheit gefährden, indem sie beispielsweise Pausenzeiten nicht einhalten, sollte die Führungskraft Unterstützung anbieten. „Zum einen kann der oder die Vorgesetzte signalisieren, dass ein solch selbstgefährdendes Verhalten nicht gewünscht ist. Zum anderen sollte die Führungskraft auch selbst mit gutem Beispiel vorangehen.“ Gesundes Verhalten im Homeoffice von anderen einzufordern und selbst zu leben, fällt leichter, wenn die Unternehmensleitung hinter ihren Führungskräften steht. In Krisenzeiten benötigen auch Führungskräfte besondere Unterstützung durch die Geschäftsleitung. Verfügen sie über klare Handlungsleitlinien und einen regelmäßigen Informationsfluss, können sie diese an die Mitarbeitenden weitergeben und ihnen Sicherheit und Verlässlichkeit vermitteln.

AUTORIN: Susan Haustein

Tipps

für

Führungskräfte

In Zeiten der Verunsicherung müssen Führungskräfte ihren Beschäftigten im Homeoffice den Rücken stärken. Diese Tipps helfen:

1

1 Bleiben Sie in direktem Kontakt mit den Beschäftigten.

Kommunizieren Sie aber statt per Mail lieber per Video- und Telefonkonferenzen. Das vermittelt den Beschäftigten das Gefühl, weiterhin Mitglied eines Teams zu sein, und Probleme lassen sich oft schneller und pragmatischer lösen.

2

2 Erkundigen Sie sich regelmäßig, wie es Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch persönlich geht. Dadurch signalisieren Sie Interesse und geben ihnen Sicherheit in der außergewöhnlichen Situation.

3

3 Bleiben Sie flexibel und reagieren Sie situativ auf das, was Einzelne brauchen.

Menschen müssen unterschiedlich stark angeleitet werden, wenn sie mobil von zu Hause arbeiten.

4

4 Haben Sie Vertrauen in Ihre Mitarbeiter.

Gerade jetzt müssen Arbeitnehmende flexibel auf ausfallende Kinderbetreuung oder Arzttermine reagieren können. Es hat sich gezeigt, dass Beschäftigte Freiräume nicht ausnutzen, sondern das Vertrauen zu schätzen wissen.

i

Mehr Informationen

Viele Informationen und eine Linksammlung finden Sie in der Onlineversion dieses Textes unter:

 topeins.dguv.de >

Gut führen aus der Ferne

Aller guten Dinge sind drei

Drei niedersächsische Gemeinden haben sich in einem Pilotprojekt zusammengetan, um sich gemeinsam um ihr Betriebliches Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu kümmern. Das funktioniert so gut, dass andere Kommunen schon über ähnliche Kooperationen nachdenken.



Langelsheim, Liebenburg und Lutter liegen nicht nur räumlich nah beieinander. Die drei niedersächsischen Gemeinden teilen sich auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und arbeiten beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zusammen. „Wir haben einen Personenpool geschaffen, der jedem Beschäftigten offensteht und dem Mitarbeitende aus allen drei Gemeinden angehören“, sagt Ingo Henze, Bürgermeister von Langelsheim. So können Angestellte, die lange krank waren, frei wählen, ob sie mit einem Vertreter aus dem eigenen Haus oder lieber mit einem Ansprechpartner von außerhalb über gesundheitliche Fragen sprechen möchten. Und ob sie lieber mit einem Mann oder einer Frau reden.

Seit knapp eineinhalb Jahren gehen Langelsheim, Liebenburg und Lutter viele Wege gemeinsam: Im Rahmen eines bislang einzigartigen Pilotprojekts kooperieren die Gemeinden beim Betrieblichen Management für Sicherheit und Gesundheit, einem Präventionsmodell des Braunschweigischen Gemeinde-Unfallversicherungsverbandes (BS GUV). Die Teilnehmenden kürzen ihr gemeinsames Projekt inzwischen liebevoll mit „LaLiLu“ ab.

Herausforderungen ähneln sich

Gemeinsam vorzugehen erschien den drei Gemeinden von vornherein sinnvoll, denn sie sind nicht nur Nachbarn. Als kommunale Arbeitgeber stehen sie auch vor den gleichen Herausforderungen – insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels, sagt Langelsheims Bürgermeister Henze: „Meine Amtskollegen Alf Hesse in Liebenburg und Bodo Mahns in Lutter fragen sich genau wie ich immer wieder: Wie schaffen wir es, als Gemeinde eine gute Arbeitgeberin zu sein? Was können wir für unsere Mitarbeitenden tun?“

Es sei nicht leicht, als kleine Gemeinde ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten, sagt Henze. Im kommenden Jahr werden Liebenburg und Lutter fusionieren – auch deshalb lag es aus Sicht der Kooperationspartner nahe, in wichtigen Themenfeldern schon jetzt zusammenzuarbeiten.

Schneller, unmittelbarer, hochwertiger

Das Präventionsmodell des BS GUV umfasst vier Säulen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, BEM, Demografie und die Betriebliche Gesundheitsförderung. „Die vier Säulen stehen in enger Verbindung und Abhängigkeit“, sagt Carsten Koops, Geschäftsführer des BS GUV. „Wollte jede Gemeinde in allen Bereichen ganz allein die Herausforderungen meistern, wäre das – auch für den BS GUV – mit erheblich mehr Aufwand verbunden.“ Die Kooperation lasse Synergien entstehen, denn durch die vergleichbare Größe der Kommunen mit ähnlichen Problemlagen seien Lösungsansätze für alle drei schneller, unmittelbarer und qualitativ hochwertiger übertragbar, erklärt Koops. Neben den großen Säulen sind es auch kleine Dinge, die viel ausmachen. Sicherheitsschuhe für die angestellten Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter etwa kann das Gemeinde-Trio nun einfach gemeinsam

„Wie schaffen wir es, als Gemeinde eine gute Arbeitgeberin zu sein?“

Ingo Henze, Bürgermeister von Langelsheim

anschaffen. Das spart Arbeitskraft und bei Mengenrabatten auch Geld.

Übertragbar auf andere

Im Präventionsmodell stecken sich die Kommunen gemeinsam mit dem BS GUV immer wieder neue Ziele. Gemeindeübergreifende Projektgruppen erarbeiten Handlungsvorschläge in Bereichen, in denen sie Verbesserungsbedarf sehen. Beispiel BEM: Dass es mehrere Ansprechpartner beider Geschlechter gibt, ist erst seit der Kooperation möglich. „Die Zusammenarbeit ist aber agil, Ziele werden also entlang des Weges definiert“, sagt Koops. Der BS GUV fungiert nicht nur im „LaLiLu“-Projekt bewusst weniger als klassische Aufsicht, sondern mehr als Berater.

Das niedersächsische Projekt ist erfolgreich angelauten. Zwar seien die Mitarbeitenden durchaus skeptisch gewesen, ob die Zusammenarbeit organisatorisch funktioniert, sagt Bürgermeister Henze. Mittlerweile habe sich aber gezeigt, dass die Kooperation allen Teilnehmenden nützt – allen voran den Beschäftigten. Außerdem hat sich das Modell herumgesprochen: „Es gibt viele interessierte Nachfragen aus anderen Gemeinden“, sagt Henze nicht ohne Stolz. „LaLiLu“ könnte über kurz oder lang zur Blaupause für Kooperationen anderer Gemeinden werden.

AUTORIN: Annika Janßen



Weiterführende Informationen

Mehr Infos zur Kooperation finden Sie unter bs-guv.de > „LaLiLu“

Wenn Sie auch Interesse an einer Kooperation haben, können Sie sich an Ihre Unfallkasse wenden. Diese informiert Sie über Möglichkeiten und Ansprechpersonen.

Das Projekt ist Teil des „Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur“, eines Angebots der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“. Es unterstützt Arbeitgebende sowie Beschäftigte in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen dabei, ein besseres Arbeitsumfeld zu entwickeln. inqa-audit.de



Nachts

nicht

zu

hell

Tageslicht aktiviert, Dunkelheit macht müde – so funktioniert unsere innere Uhr. Künstliche Beleuchtung und Schichtarbeit bringen sie aus dem Takt. Moderne Beleuchtungstechnik am Arbeitsplatz kann helfen, gravierende Folgen für Körper und Psyche zu vermeiden.

Licht ist nicht nur fürs Sehen wichtig. Neben der visuellen hat Licht auch eine nichtvisuelle, biologische Wirkung. Sie beeinflusst verschiedene Prozesse und Strukturen im Körper, von der Hormonausschüttung über das Herz-Kreislauf-System und den Stoffwechsel bis hin zu Verdauung und Zellenergie.

Erst seit 2002 ist bekannt, dass es neben den Stäbchen und Zapfen noch eine weitere Art von Lichtrezeptoren im menschlichen Auge gibt. Diese Fotorezeptoren reagieren besonders auf blaues Licht mit einer Wellenlänge von 480 Nanometern (nm). Auch künstliche Beleuchtung hat häufig einen Anteil an blauem Licht, der möglicherweise nichtvisuelle Wirkungen beinhalten kann.

Blaues Licht wirkt stimulierend

PC-Monitore, Smartphones sowie LEDs bestrahlen Menschen nahezu rund um die Uhr mit blauem Licht, was nicht dem natürlichen Tag-Nacht-Rhythmus entspricht. Das in den Fotorezeptoren enthaltene lichtempfindliche Protein Melanopsin wandelt diese Lichtsignale in Nervensignale um und wirkt so auf den Körper. Blaues Licht ist stimulierend: Es sorgt dafür, dass



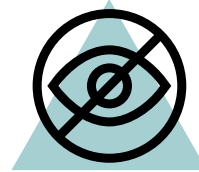
Foto: Getty Images/Indeed Icon: flaticon.com

das anregende Hormon Cortisol ausgeschüttet und das Schlafhormon Melatonin unterdrückt wird. Dem Körper wird vermittelt, dass es nun Zeit ist, wach und aktiv zu sein. Zudem regt Blaulicht die Ausschüttung von stimmungsaufhellendem Serotonin an.

Ist der Schlaf-Wach-Rhythmus dauerhaft gestört, kann neben den eingangs erwähnten körperlichen und psychischen Beschwerden auch das Krebsrisiko steigen. Die internationale Krebsagentur (IARC) hat langjährige Nachtarbeit, die mit Störungen des Tag-Nacht-Rhythmus einhergeht, als wahrscheinlich Krebs erregend eingestuft. Die genauen Zusammenhänge zwischen Schichtarbeit, biologischen Wirkungen des Lichts und gesundheitlichen Problemen werden derzeit weiter erforscht.

Auswirkungen von Schichtarbeit auf das 24-Stunden-Lichtprofil

Bei Nachtarbeit sind die kompletten Lichtprofile über 24 Stunden modifiziert. Das zeigten Untersuchungen des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu den Auswirkungen von Nachtarbeit (siehe Infobox auf Seite 20). Im Rahmen der Studie wurden bei Kranken-



Vorsicht

Bei dauerhafter Nachtarbeit fehlen die für die Gesundheit wichtigen längeren Phasen der Dunkelheit.

schwestern rund um die Uhr alle 10 Sekunden die Lichtexposition und die darin enthaltenen Spektralfarben gemessen. Die so erstellten 24-Stunden-Blaulichtprofile wichen bei Nachtarbeit deutlich von den Profilen bei Tagarbeit ab: Es fehlten längere Phasen der Dunkelheit. Ohne sie gerät die innere Uhr aus dem Takt.

Erforschung von Lichtszenarien im Schichtdienst

Hier setzt moderne Beleuchtungstechnik an: Gezielt gesteuertes, biodynamisches Kunstlicht soll an Arbeitsstätten den Schlaf-Wach-Rhythmus der Beschäftigten positiv beeinflussen. Dass dies möglich ist, bestätigten die Ergebnisse der Studie ILIGHTS. Dabei setzte das Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT) in einem BMW-Group-Werk in München ein experimentelles Lichtsystem ein. Ein halbes Jahr waren 83 Beschäftigte im Schichtdienst jeweils vier Wochen einem anderen Lichtszenario ausgesetzt. Über eine Kamera an der Kopfbedeckung wurden der Lichtkonsum, der Blaulichtanteil und die Umgebungstemperatur über den Schichtverlauf gemessen.

Die ideale Lichtfarbe variiert mit der Tageszeit

Das Wohlbefinden der Teilnehmenden war bei kaltweißem Licht mit einer Wellenlänge von 480 nm und hoher visueller Beleuchtungsstärke am höchsten. Beim Schlaf-Wach-Verhalten profitierten die BMW-Beschäftigten am meisten in der Spätschicht von kaltweißem bis neutralweißem Licht: Der Schlaf verlängerte sich deutlich und die Neigung, tagsüber einzuschlafen, nahm ab.

Vorläufige Regelungen zur Beleuchtung

Aus den heute vorliegenden Forschungsergebnissen zu biologischen Lichtwirkungen können laut Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) noch keine konkreten quantitativen Festlegungen, wie Zeitpunkt und Dauer der Lichtexposition, für den Arbeitsschutz abgeleitet werden. Einige Zusammenhänge seien jedoch hinreichend belegt, um qualitative Empfehlungen, etwa zur Lichtfarbe und Beleuchtungsstärke, für Arbeitsstätten geben zu können. >

„Die Beleuchtung von Arbeitsplätzen – insbesondere bei Wechselschicht – muss individuell angepasst werden.“

Frank Breuer, DGUV

- > So rät der ASTA, dass die Farbtemperatur bei Nachtarbeit nicht höher als 4.100 Kelvin liegen sollte. „Auf diese Obergrenze hat man sich geeinigt, denn so können Menschen noch arbeiten, ohne den Biorhythmus zu stark zu beeinflussen“, erklärt Frank Breuer vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Allgemeine Empfehlungen zur Beleuchtung bei Nacht- und Wechselschicht

Die Beleuchtung sollte während der Nachtschicht so gestaltet sein, dass sie den Biorhythmus möglichst wenig stört. Diese Maßnahmen helfen:

- Arbeit am Bildschirm vor dem Schlafengehen sollte vermieden werden.
- Nicht benötigte Lichtquellen abschalten oder dimmen
- Für Arbeiten an Bildschirmen Blaulichtfilter-Programme verwenden

„Welche die optimale Beleuchtung bei Wechselschicht ist, lässt sich pauschal nicht sagen“, betont Breuer. Um diese zu finden, müsse jeder Arbeitsplatz einzeln betrachtet werden. Dabei spielen nicht nur die Arbeitsaufgaben eine Rolle, sondern auch das Alter der Beschäftigten. „Ältere Menschen haben einen wesentlich höheren Lichtbedarf als jüngere, sind aber gleichzeitig blendempfindlicher“, so der Experte. Für Schichtarbeitsplätze könnten Systeme wie ILIGHTS mit seinen individuell auf die einzelnen Beschäftigten abgestimmten Lichtintensitäten und Wellenlängen daher helfen, die innere Uhr im Takt zu halten. **topeins** wird in kommenden Ausgaben über weitere Forschungsergebnisse berichten.

AUTORINNEN: Yvonne Millar, Manuela Müller

i

Weitere Informationen:

Die Pressemeldung zur ILIGHTS-Studie finden Sie unter diesem Kurzlink:

t1p.de/g23p

Die Pressemeldung zur Studie des IPA über Nachtarbeit und Blaulicht unter:

t1p.de/5nss

Empfehlung des ASTA, „Künstliche biologisch wirksame Beleuchtung in Arbeitsstätten“ unter:

t1p.de/vonv

Fachbeitrag „Licht ins Dunkel“, DGUV Forum 11/2018, S. 20 – 21

t1p.de/7lsc

Nichtvisuelle Wirkung von Licht auf den Menschen
DGUV Information 215-220

Natürliche und künstliche Beleuchtung von Arbeitsstätten
DGUV Information 215-210



Viele gute Anregungen rund um die richtige Erholung im Urlaub gibt's beim LIA (ab Seite 34):

lia.nrw.de
»„Richtig erholen“

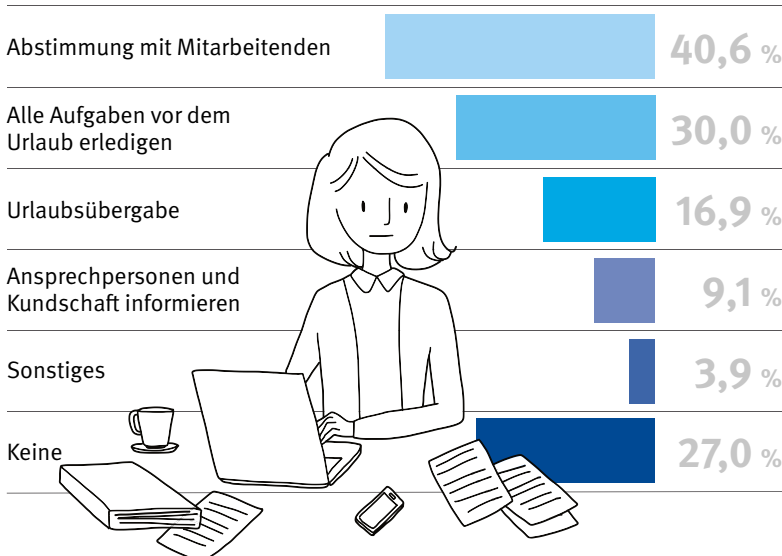


Wenn man beginnt, seinem Passfoto ähnlich zu sehen, sollte man Urlaub machen.“

(Ephraim Kishon)



Welche Aufgaben empfinden Sie im Vorfeld Ihres Urlaubs als besonders herausfordernd?



Quelle: Xing Urlaubsreport 2018

6 Tipps, mit denen Führungskräfte entspannt in den Urlaub gehen und auch zu Hause richtig abschalten:

- 1. Terminieren:** Den Urlaub langfristig festlegen, Geschäftstermine um die Auszeit herum planen, Termine innerhalb des Urlaubs verlegen oder delegieren.
- 2. Delegieren:** Festlegen, wer die täglichen Routineaufgaben übernimmt. Bei Bedarf Vollmachten ausstellen und Unterschriftenregeln einführen.
- 3. Informieren:** Beschäftigte, Kundschaft und wichtige Geschäftspersonen über den anstehenden Urlaub informieren.
- 4. Urlaubsübergabe:** Aufgaben und Zuständigkeiten verteilen und die Absprachen schriftlich festhalten.
- 5. Erreichbarkeit:** Mit dem Team besprechen, wann und wie man im Urlaub erreichbar ist – täglich oder nur im Notfall?
- 6. Nicht vergessen:** Abwesenheitsnotiz einrichten, Telefon umleiten, Daten sichern, vertrauliche Unterlagen wegschließen.

Außerdem: Wer sich für unersetzlich hält, wird schwerer abschalten können. Deshalb: Lernen Sie loslassen und genießen Sie Ihren Urlaub!

Bilder: iStock/Getty Images Plus/Ljupco; Shutterstock/Irina Sirelnikova, whitemomo



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

AKTIVES NICHTSTUN

„Was ist bloß los mit Herrn Müller? Scheidung? Oder gab es in der Kantine etwas, das ich besser nicht auch noch essen sollte“, fragte ich Lisa vom Empfang, die gewöhnlich immer alles weiß. Die Antwort kam prompt: „Du erlebst gerade die Entdeckung der Muße und Langsamkeit!“ Herr Müller habe die Nase mal wieder ganz vorn im neuen Business-Trend „Joy of Missing Out“. Das sei die Freude daran, etwas Wegzulassen, nämlich die Hektik und das Gefühl, auf allen Hochzeiten tanzen zu müssen, klärte Lisa mich auf. „Statt jede Minute zweckdienlich auszuweiden, im Terminkäfig weiter hin und her zu hetzen, tut man jetzt ganz bewusst einmal nichts. Weil man danach angeblich wieder sehr viel produktiver sein kann.“

„Aber dann tut man ja doch etwas!“, argumentierte ich – wie ich fand – messerscharf. „Nämlich auch die Pause zum Nutztier zu machen, das möglichst viel Ertrag an Kreativität und Power bringen soll, anstatt die Muße sinnlos zu verplempern – wozu sie ja eigentlich mal gedacht war.“ Aber dann rezitierte mir Lisa Herrn

Müllers Vortrag. Demnach bedeute Muße ohnehin „Gelegenheit, Möglichkeit“. Damit habe Muße immer schon als Plansoll für aktives Nichtstun gegolten.

Das klang schon eher nach Herrn Müller, nun auch noch das Ausruhen zu einer Art Vollbeschäftigung zu machen. Als ich ihn kurz darauf laut und ungeduldig rufen hörte: „Frau Schmidt!! Wo bleibt mein Grüner Tee?“, war ich irgendwie doch ganz froh, dass er offenbar nicht von Aliens infiltriert, sondern ganz der Alte war. Nicht, dass Frau Schmidt nun auch das aktive Pausenmachen entdeckt und aus dem Fenster geschaut hätte. Vielmehr hatte sie während Herrn Müllers bewusster Auszeit seinen Vortrag korrigiert. Offenbar ist der Trend „Joy of Missing Out“ dann doch nicht für jeden gedacht. Ich jedenfalls werde der Muße weiterhin in meiner Freizeit frönen. Aber dann darf sie auch so sein, wie sie immer war – ein von jedweden Hausaufgaben befreites Vergnügen.

AUTORIN: Constanze Kleis

Eigentlich neige ich nicht zu Verschwörungstheorien. Ich meine, ich bin Hausmeisterin, da bleibt man schon von Berufs wegen auf dem Boden. Trotzdem habe ich heute Morgen kurz darüber nachgedacht, ob nicht doch etwas dran ist an der Behauptung, dass Aliens Menschen entführen, um sie umzuprogrammieren. Denn so hatte ich unseren Chef noch nie erlebt: Statt wie sonst hektisch wie ein Hamster am Rad zu drehen und mindestens zwei Dinge gleichzeitig zu tun, saß er so ruhig in seinem Stuhl und tat weiter nichts, als zu atmen und aus dem Fenster zu schauen, dass ich zur Abwechslung mal ganz unruhig wurde

ONLINE-
UMFRAGE

Haben Sie Zeit
zur Muße?

Klicken Sie unsere Umfrage zu „Muße“ an und **gewinnen Sie** eine von fünf **kommmit** mensch Powerbanks.

 topeins.dguv.de/umfrage



Auf den Punkt gebracht

Müssen Arbeitgebende Beschäftigte für ein Ehrenamt freistellen?

Engagieren sich Beschäftigte ehrenamtlich, brauchen sie die Unterstützung ihrer Betriebe. Denn nicht immer finden Einsätze und Lehrgänge außerhalb der Arbeitszeit statt. Doch müssen Arbeitgebende ihre Beschäftigten überhaupt freistellen?

Wer sich in einem Ehrenamt engagiert, hat meist das Bedürfnis, unsere Gesellschaft mitzugestalten oder mindestens im Kleinen etwas zu bewirken zu wollen. Auch karitative Aufgaben sowie der Kontakt zu verschiedenen Alters- und Bevölkerungsgruppen sind Motive für ehrenamtliches Engagement in der Freizeit.

Viele Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung des Ehrenamts oder verhindern dieses zumindest nicht. Aber was, wenn Beschäftigte auch während der Arbeitszeit für ihr Ehrenamt tätig sein möchten? Müssen Betriebe sie freistellen?

Kosten werden erstattet

Ein klares Ja, wenn das Ehrenamt der Grundversorgung für die Allgemeinheit dient. Das ist zum Beispiel bei Beschäftigten der Fall, die ehrenamtlich für die Freiwillige Feuerwehr oder im Katastrophenschutz des Technischen Hilfswerks (THW) tätig sind. Diese Beschäftigten sind dann

nicht nur für Einsätze freizustellen, sondern auch für Lehrgänge. Arbeitsentgelte und Dienstbezüge sind fortzuführen. Weil der Brandschutz Ländersache ist, werden die Rechte und Pflichten von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr durch die Brandschutzgesetze der Bundesländer geregelt. Den privaten Arbeitgebenden werden die Kosten nach Maßgaben der diversen Landesgesetze von den Gemeinden auf Antrag erstattet. Die Erstattung der Lohnkosten von Mitgliedern des Technischen Hilfswerks sind im THW-Gesetz geregelt. Freistellung und Lohnfortzahlung von Betriebsratsmitgliedern regelt das Betriebsverfassungsgesetz.

Lohnfortzahlung nach Bürgerlichem Gesetzbuch

Anders als beim Brandschutz und beim Katastrophenschutz oder bei Betriebsratsmitgliedern gibt es Ehrenämter, die nicht explizit in Spezialgesetzen geregelt sind. Das betrifft zum einen ehrenamtliche Richter – darunter fallen auch Schöffen. Zum anderen geht es um Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung, zum Beispiel im Verwaltungsrat der Krankenkassen. Für diese beiden Gruppen regelt § 616 Bürgerliches Gesetzbuch die Lohnfortzahlung.

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



ausblick

4/2020

So motivieren Führungskräfte

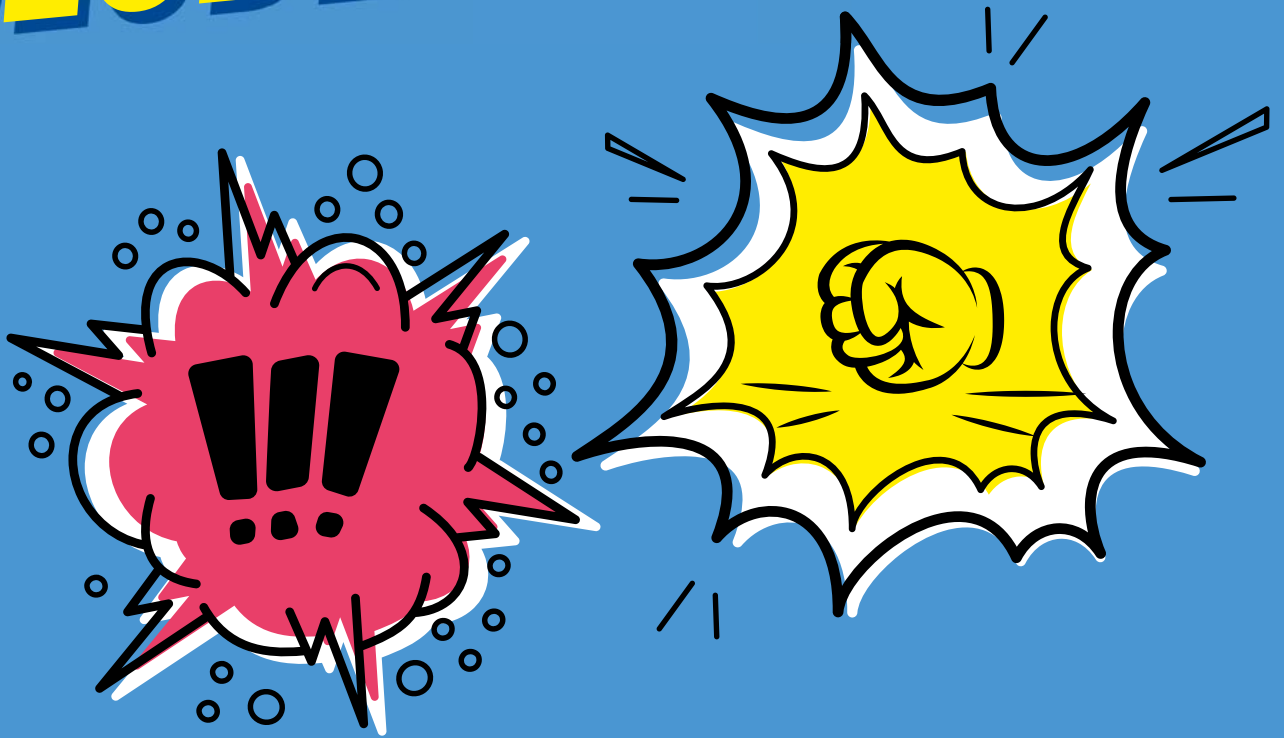
Motivierte Beschäftigte sind produktiver, gesünder und besser gelaunt. Deshalb ist es besonders wichtig, dass Führungskräfte ihre Beschäftigten „mitnehmen“ und dafür sorgen, dass im Betrieb nicht nur Dienst nach Vorschrift gemacht wird. Motivationstechniken, Anreizsysteme und Co. – nicht alles funktioniert bei jedem Team und nicht alles liegt jeder Führungskraft. Wie Mitarbeitende motiviert werden können und Führungskräfte auch bei sich selbst ansetzen können, erklärt **top eins** in der kommenden Ausgabe.



Missbrauch von Medikamenten

Der Missbrauch von Medikamenten nimmt seit Jahren zu. Sehr verbreitet sind sogenannte Neuroenhancer zur Optimierung der geistigen Leistungsfähigkeit. Beschäftigte nehmen sie vor allem dann, wenn sie unter Stress, Zeit- und Leistungsdruck stehen. Wie Führungskräfte dieser Gefahr entgegenwirken können, lesen Sie in der **top eins**.

BLÖDE IDEE:



SCHLAUE IDEE:

WIE KÖNNEN WIR DAS
BESSER MACHEN?

LASS MAL
DARÜBER REDEN!



Gemeinsam Lösungen finden –
mit den kommmitmensch-Dialogen.

Jetzt bestellen unter:
kommmitmensch.de/dialoge