

DGUV Forum



START DER
KAMPAGNE ZUR
PRÄVENTIONSKULTUR

komm mit mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

Interview mit Isabel Rothe und Dirk Windemuth

„Menschen brauchen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit“

Sind wir alle gefährdet?

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Stellen Sie sich bitte zwei Szenarien vor: Im ersten Szenario macht eine Familie einen Fahrradausflug an der Nordsee. Die Sonne brennt, die Eltern tragen aufgrund der Hitze keinen Helm, die Haare wehen im Wind. Die Kinder tragen ungeachtet der Hitze einen Helm, die Eltern wollen sie ja schützen. Im zweiten Szenario gehen die Eltern dagegen mit gutem Beispiel voran, die ganze Familie trägt Fahrradhelme – erwünschter Nebeneffekt: Der Helm schützt auch noch vor Sonnenstich. Was glauben Sie, in welchem Fall werden die Kinder eher im erwachsenen Alter einen Helm tragen?



Foto: DGUV/Stephan Floss

Das ist – vereinfacht gesagt – einer der Grundgedanken unserer neuen Kampagne zur Präventionskultur, die am 18. Oktober auf der A+A in Düsseldorf vorgestellt wird. „kommmitmensch“ hat das Ziel, Sicherheit und Gesundheit als grundlegende Werte in allen Lebensbereichen zu verfestigen. Dabei soll die Achtsamkeit gegenüber Sicherheit und Gesundheit nicht als unangenehme Pflicht verstanden werden. Paragraphen und Verordnungen gibt es schon genug. Wir wollen hingegen erreichen, dass möglichst viele Menschen aus Überzeugung mitkommen auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Prävention. Wir wollen zeigen, warum es sich lohnt, Sicherheit und Gesundheit in all unseren alltäglichen Handlungen mitzudenken.

„Wir wollen erreichen, dass möglichst viele Menschen aus Überzeugung mitkommen auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Prävention.“

Wer als privater Biker überzeugt einen Helm trägt, der tut das auch auf dem Bau oder bei Kanalarbeiten – und umgekehrt.

„Mit sich beginnen, aber nicht bei sich enden, bei sich anfangen, aber sich nicht selbst zum Ziel haben“, diese Worte des Religionsphilosophen Martin Buber treffen den Kulturwandel ziemlich präzise. Um die Menschen in den Betrieben für die Idee einer neuen Präventionskultur zu gewinnen, müssen wir in der Unfallversicherung als starkes Team zusammenarbeiten: die DGUV, die Berufsgenossenschaften, die Unfallkassen und unsere Partner. Nur wenn wir mit gutem Beispiel vorangehen, werden wir die Führungskräfte und die Beschäftigten in den Betrieben überzeugen können. Sicher, das ist keine leichte Aufgabe, aber auf dem Weg zur Vision Zero müssen wir jetzt ans Eingemachte gehen.

Mit den besten Grüßen

Ihr

Dr. Joachim Breuer

Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

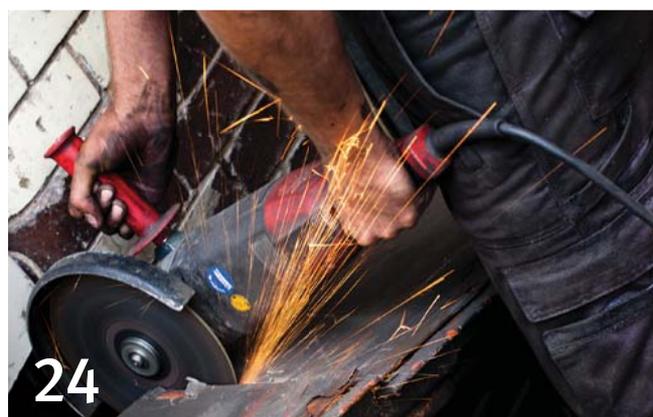
› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8–20
Präventionskultur kommmitmensch – eine Kampagne zur Präventionskultur	8
<i>Gregor Doepke</i>	
Interview mit Dr. Walter Eichendorf und Gregor Doepke „Wir schaffen das als Team“	17
<i>Das Gespräch führte Miriam Becker</i>	
› Prävention ›››	21–35
Interview mit Isabel Rothe und Dirk Windemuth „Menschen brauchen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit“	21
<i>Das Interview führte Elke Biesel</i>	
Sind wir alle gefährdet? Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz	24
<i>Marc Wittlich, Claudine Neumann</i>	
Inkohärente optische Strahlung Nicht nur die Sonne strahlt	28
<i>Marc Wittlich</i>	
Aus der Forschung Vibrationsbelastung bewusst machen	34
<i>Christian Freitag</i>	
› Personalia ›››	36
› Aus der Rechtsprechung ›››	37
› Medien/Impressum ›››	38



10



17



24

Studie der BGW zur Inklusion im Arbeitsleben

Über eine Million Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen sind in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt tätig. Insgesamt leben in Deutschland etwa drei Millionen Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter: Sie stellen damit eine ebenso große Gruppe dar wie alle Beschäftigten im Einzelhandel – und eine dreimal so große wie die der Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten, dass die Medien regelmäßig über diese Gruppe und ihre Schwierigkeiten berichten. Tatsächlich ist aber genau das nicht der Fall. Das belegt eine aktuelle Studie im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), für die das

Schweizer Medienforschungsinstitut Media Tenor International mehr als 1,2 Millionen Beiträge aus TV- und Radio-Nachrichten, Wochenmedien und ausgewählten Tageszeitungen im Zeitraum von 2012 bis 2016 ausgewertet hat.

Danach erfährt die Bevölkerung zum Thema berufliche Inklusion kaum etwas in den Medien. Wenn in den vergangenen Jahren über Menschen mit Behinderung berichtet wurde, ging es am ehesten um Behinderungen in Politik, Sport oder Gesundheit. Auch die Frage der Inklusion in Schulen wurde deutlich häufiger thematisiert als die Teilhabe am Berufsleben. Selbst wenn medienerschaffende die Inklusion im Beruf ansprechen, klafft häufig eine starke Diskrepanz zwischen medialer Wirklichkeit und der tatsächlichen Lage am Arbeitsmarkt. Während die Medien im Allgemeinen häufig Unternehmen kritisieren, zeichneten die analysierten Beiträge im Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe fast durchgängig ein positives Bild von ihnen. Das Gleich-

che gilt für die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). In der Realität stellt sich die Arbeitsmarktlage für Menschen mit schweren Behinderungen dagegen deutlich schwieriger dar. So wurde exklusiv für die Studie ermittelt, wie es um die Pflichtbeschäftigungsquote bei den größten börsennotierten Firmen, den DAX-30-Unternehmen, bestellt ist: Bislang erreicht weniger als die Hälfte von ihnen die Pflichtbeschäftigungsquote. Gleichzeitig sind Menschen mit schweren Behinderungen immer noch doppelt so häufig arbeitslos wie andere.

Auch die verwendeten Sprachbilder kritisiert das Forschungsteam, das die Studie erstellt hat, deutlich. Die Berichterstattung entspreche häufig nicht der Selbstwahrnehmung der Betroffenen, verharre zu sehr in Helden- oder Opferstereotypen. Vor diesem Hintergrund wird den Medien empfohlen, häufiger und transparenter über die Situation von Menschen mit Behinderung im Beruf zu berichten.

i

Weitere Informationen unter:
www.bgw-online.de (Suchbegriffe:
 Inklusion Arbeitsleben)

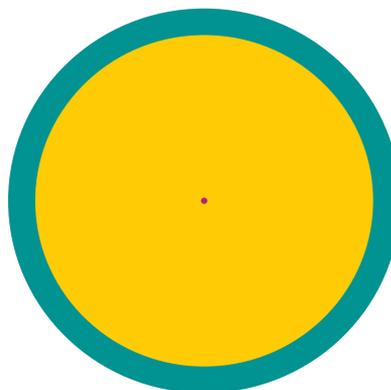
Arbeitsunfälle kosten Europa jährlich 476 Milliarden Euro

Ob Elbphilharmonie oder Hauptstadtflughafen BER – Verschwendung wird in den Medien gerne angeprangert. Weniger häufig schaffen es die Kosten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen auf die Titelseiten. Dabei verursachen diese laut einer aktuellen Erhebung der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) volkswirtschaftliche Schäden, deren Höhe die Rechnungen so mancher Skandalbaustelle geradezu winzig aussehen lässt. Um insgesamt 476 Milliarden Euro – oder 3,3 Prozent – verringern berufsbedingte Unfälle und Erkrankungen jedes Jahr die Wirtschaftsleistung der EU-Staaten. Davon entfallen allein rund 120 Milliarden Euro auf arbeitsbedingte Krebserkrankungen. Auf Platz 2 liegen Erkrankungen des Bewegungsapparats. Krankheiten verursachen rund 98 Prozent aller Todesfälle, die in Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Die Zahlen ermittelte EU-OSHA unter anderem in Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation.

Vor diesem Hintergrund betont EU-OSHA-Direktorin Christa Sedlatschek die wirtschaftlichen Argumente für mehr Arbeitsschutz: „Eine sichere und gesunde Arbeit ist zwar ein fundamentales Menschenrecht, jedoch zeigen diese aktuellen Schätz-

ungen der Kosten unzureichender oder fehlender Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, dass die wirtschaftlichen Argumente für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nie stärker waren.“

Vergleich der Kostendimensionen



● Elbphilharmonie ● Bundeshaushalt ● Kosten durch Arbeitsunfälle

Quelle: DGUV

Mitdenken 4.0 – VBG startet Initiative

Noch herrscht in vielen Unternehmen Unsicherheit, wie sie auf die vielfältigen Veränderungen der Arbeitswelt reagieren sollen. Arbeitsorganisation, Führungs- und Teamqualität sowie individuelles Handeln rücken in den Fokus des Arbeitsschutzes. Die gesetzliche Unfallversicherung VBG startet deshalb die Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“. Ziel ist es, den Unternehmen auf Basis aktueller Forschungsergebnisse Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitzustellen. Als Themenschwerpunkte hat die VBG indirekte Steuerung, erweiterte Erreichbarkeit und permanente Change-Prozesse identifiziert. Dabei sollen Branchen mit besonders hohem Anteil an Büro- und Wissensarbeit in die Projektarbeit einbezogen werden. Mit an Bord sind die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV Versicherungen).

Zum Start legt die Initiative „Mitdenken 4.0“ umfangreiche Ergebnisse eines VBG-Projekts zum Thema „indirekte Steuerung“ vor. Die VBG hatte dazu ein Team der Fachhochschule Nordwestschweiz mit einer Studie beauftragt. Indirekte Steuerung basiert auf Führung, die sich auf das Erreichen der gesetzten Ziele und Kennzahlen konzentriert. Hierfür wird stärker als bisher Verantwortung auf Beschäftigte übertragen. Dr. Susanne Roscher, Projektleiterin von „Mitdenken 4.0“ und leitende Arbeitspsychologin der VBG, fasst das Ergebnis zusammen: „Gute indirekte Steuerung mit Führung über Ziele

bietet viele Chancen und erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten durch eine hohe Autonomie in der eigenen Arbeit.“ Sie könne aber auch unerwünschte Nebenwirkungen haben. Würden Ziele zu starr gesetzt, sanken Produktivität, Arbeitsqualität und Motivation. Das Bemühen der Beschäftigten, die vereinbarten Ziele zu erreichen, gehe oftmals auch mit einer Gefährdung ihrer eigenen Gesundheit einher. „Unser Faktenblatt liefert wertvolle Hinweise, wie die Nebenwirkungen vermieden und indirekte Steuerung gut gestaltet werden kann.“

i

Auf der Webseite www.vbg.de/mitdenken4null bietet die gesetzliche Unfallversicherung VBG aktuelle Informationen, das Faktenblatt zur indirekten Steuerung sowie den Kontakt zur Initiative.

Geflüchtete im Betrieb – Herausforderung für den Arbeitsschutz

Die deutsche Wirtschaft bemüht sich nach Kräften, geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit fachliche oder sprachliche Lücken nicht zum Gesundheitsrisiko werden, lernen sie in vielen Unternehmen, warum Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit so wichtig ist. Die aktuelle Ausgabe des Magazins „etem“ der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) zeigt an einem Beispiel, wie beide Seiten diese Herausforderung angehen.

Rund eine Million Menschen haben seit 2015 in Deutschland Zuflucht gesucht. Viele von ihnen wollen sich und ihre Familien nicht nur vor politischer Verfolgung in Sicherheit bringen, sondern hier ein neues Leben beginnen – auch im Beruf. Damit das gelingt, brauchen sie auch Menschen wie den Ausbildungsleiter Thilo Lindner von der Stuttgarter Lapp Group. Er zeigt ihnen ab dem ersten Tag im Betrieb, welche Risiken am Arbeitsplatz drohen und wie sie sich davor schützen können.

Es gibt dabei viele Wege zum Ziel, wie der Technische Aufsichtsbeamte Florian Kraugmann von der BG ETEM betont. Entscheidend sei, wie die Inhalte vermittelt werden. Dafür stellt die BG ETEM zum Beispiel viele Unterrichtsmedien bereit, die bevorzugt mit Bildern und Piktogrammen arbeiten – von Trickfilmen bis hin zu InterAKTIV-Lernmodulen. Das Magazin kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.bgetem.de (Webcode: 12484059)

Zahl des Monats: 950

Die Debatte um Dieselabgase und mögliche Fahrverbote beherrscht in diesem Jahr die Medien wie kaum ein anderes Thema. Immer wieder wird dabei auch die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Grenzwerte für Stickoxide gestellt. Kritische Stimmen verweisen darauf, dass **der Grenzwert am Arbeitsplatz 950 Mikrogramm pro Kubikmeter** beträgt. Er liegt damit um ein Vielfaches höher als die allgemeinen Grenzwerte, die für die Außenluft an Verkehrsstraßen gelten. Nicht beachtet wird dabei jedoch: Die Grenzwerte am Arbeits-

platz wurden mit Blick auf eine zeitlich beschränkte Exposition im Arbeitsleben und für einen gesunden Erwachsenen festgelegt. Grenzwerte für die Allgemeinbevölkerung müssen dagegen berücksich-

tigen, dass zum einen die Exposition ununterbrochen stattfindet, zum anderen besonders vulnerable Gruppen wie Kinder und ältere Personen der entsprechenden Belastung ausgesetzt sein können.



Quelle: Cteero

Seeleute erhalten weltweit Unfallversicherungsschutz

Neues zum Unfallversicherungsschutz auf hoher See. Christian Bubenzer von der Dienststelle Schiffssicherheit der BG Verkehr informiert.

Herr Bubenzer, durch eine Änderung des Seearbeitsübereinkommens (Maritime Labour Convention, MLC) sind Reedereien weltweit seit Beginn dieses Jahres verpflichtet, Seeleute gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu versichern. Für Schiffe unter deutscher Flagge galt das ohnehin, oder?

BUBENZER Ja, die Crews, die unter deutscher Flagge fahren, sind bei der BG Verkehr gesetzlich unfallversichert. Neu ist für uns lediglich, dass die Schiffe jetzt einen Nachweis mitführen müssen, der den Unfallversicherungsschutz belegt. Der ist notwendig, weil es Kontrollen geben wird. International sind die Änderungen des MLC aber ein großer Schritt, denn viele Seeleute waren sozial bislang nicht abgesichert von ihren Reedereien. Das zeigt auch die zweite große Neuerung des MLC: eine Versicherung der Seeleute gegen das Im-Stich-Lassen in fremden Häfen.

„International sind die Änderungen des MLC aber ein großer Schritt, denn viele Seeleute waren sozial bislang nicht abgesichert von ihren Reedereien.“

Wie ist die Unfallversicherung der anderen Flaggen geregelt?

Das übernehmen mehrheitlich private Unternehmen, sogenannte P&I Versicherer.

Künftig können Seeleute einen direkten Anspruch gegenüber diesen Versicherern anmelden. Auch das ist ein Fortschritt, aber leider wurde nicht festgelegt, welche Leistungen ihnen zustehen sollen. Es wird also weiter massive Unterschiede in der Versorgung geben. Wir bieten zum Beispiel durch Piraterie traumatisierten Seeleuten professionelle Hilfe an. International ist das eine Seltenheit.

Immer mehr Reeder fahren unter Billigflaggen, um Kosten zu sparen. Das geht auch zulasten der sozialen Sicherheit der Beschäftigten. Kann ein einzelner Staat auf diese Entwicklung Einfluss nehmen?

Kaum. Die Seeschifffahrt ist ein internationales Gewerbe und auch die Regeln dafür werden international festgelegt. Sicher, das MLC formuliert lediglich Mindeststandards. Aber es sind verpflichtende Vorgaben für die Arbeits- und Lebensbedingungen einer Beschäftigtengruppe und sie sind weltweit gültig und kontrollierbar. In diesem Punkt ist die Seefahrt tatsächlich Vorreiter.



Foto: BG Verkehr/RÜbri

Christian Bubenzer von der BG Verkehr ist in der Dienststelle Schiffssicherheit im Bereich Seearbeitsrecht tätig.

DGUV beteiligt sich an der Überarbeitung der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Die Europäische Kommission hat im Dezember 2016 einen Vorschlag für eine Überarbeitung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vorgelegt. Mit ihrem Vorschlag möchte die Kommission die derzeit geltenden Vorschriften modernisieren, unter anderem um zu gewährleisten, dass diese leichter durchzusetzen sind. Der Änderungsvorschlag betrifft die Themen Entsendungen, Zugang zu Sozialleistungen für nicht erwerbstätige Bürgerinnen und Bürger, Leistungen bei Arbeitslosigkeit sowie Familienleistungen.

Die Entwürfe werden zurzeit in den Ratsarbeitsgruppen diskutiert. Der Rat hatte sich im Juni noch von der maltesischen Ratspräsidentschaft einen Bericht zum Sachstand geben lassen. Der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments arbeitet derzeit an einem Berichtsentwurf zu den vorgeschlagenen Regelungen, der voraussichtlich bis spätestens Dezember veröffentlicht wird.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) als Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hat sich an diesem Legislativprozess mit einer Stellungnahme zur vorgeschla-

nen Überarbeitung der Verordnungen beteiligt. Nach Auffassung der DGUV steht die Einführung eines Kapitels zur Pflegeversicherung einer effizienten Anwendbarkeit des koordinierenden Rechts entgegen, da Ansprüche auf Pflegeleistungen aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wie bisher nach dem Kapitel für Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten koordiniert werden können. Zudem würden durch die zusätzlich geschaffenen Verwaltungsverfahren die Digitalisierung und Vereinheitlichung des transnationalen Sozialversicherungsausgleichs (EESSI) erschwert.

Neue Regeln im Freihandel mit Kanada vorläufig anwendbar

Der Streit um den Abschluss des internationalen Handels- und Investitionschutzabkommens mit Kanada hat die Öffentlichkeit lange beschäftigt. Im Gegensatz zu TTIP, dem geplanten Freihandelsabkommen zwischen der EU und den Vereinigten Staaten von Amerika, deren Verhandlungen aktuell nicht vorangetrieben werden, ist der Handelsteil von CETA seit dem 21. September vorläufig anwendbar.

Von der vorläufigen Anwendbarkeit angenommen ist unter anderem der Investitionsschutzteil, der privaten Unternehmen die Möglichkeit geben würde, Staaten auf Grundlage des Investitionsschutzes vor einem Schiedsgericht verklagen zu können. Die Aufnahme dieser Regelungen in das Abkommen mit CETA sowie weitere Abkommen werden nach wie vor in der Öffentlichkeit diskutiert, nicht nur in Deutschland, sondern auch

in anderen Mitgliedstaaten. Die belgische Regierung hat Anfang September bekannt gegeben, dass sie generell die Vereinbarkeit der geplanten Investorenrechte mit den Europäischen Verträgen beim Europäischen Gerichtshof erfragen möchte. Diese Entscheidung dürfte auch Auswirkungen auf die Freihandelsverträge mit Japan, Vietnam und anderen haben, denn auch diese enthalten Regelungen zur Beilegung von Investitionsstreitigkeiten durch Schiedsgerichte. Die gesetzliche

Unfallversicherung hatte die Verhandlungen zu CETA und anderen Abkommen beobachtet und wird auch weiterhin die Diskussionen hierzu verfolgen.



Der Handelsteil von CETA ist seit dem 21. September in Kraft.

i Weitere Informationen

Klormann, S.: Jugendgewalt in Deutschland. Wie werden Kinder zu Verbrechern?
www.ard.de/home/kultur/Wie_werden_Kinder_zu_Verbrechern_/897058/index.html

Präventionskultur

kommmitmensch – eine Kampagne zur Präventionskultur

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen starten die langfristig angelegte Kampagne kommmitmensch. Im Zentrum steht die Kultur der betrieblichen Prävention.

Gemeinsam haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein Kampagnenkonzept entwickelt, das Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen praxisnah dabei unterstützt, Sicherheit und Gesundheit gewinnbringend in ihren Organisationen zu etablieren. Der Hintergrund: Bei der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren wurde bereits viel erreicht. Die Anzahl der Arbeits- und Wegeunfälle ist in den vergangenen 100 Jahren stark zurückgegangen – allerdings sinkt sie in den letzten Jahren deutlich langsamer. Die bisherigen Ansätze der Prävention reichen offenbar nicht aus, um der Vision Zero näherzukommen – einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, wobei der Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten höchste Priorität zukommt.

Neue Herausforderungen

Zudem verlangen die „Arbeitswelt 4.0“ und „Industrie 4.0“ ein neues Denken und Handeln von allen, die vorausschauend über Gefährdungen bei der Arbeit aufklären sowie vor Unfällen und Erkrankungen schützen wollen. Die Chancen und Herausforderungen für die Prävention sind ganzheitlich und interdisziplinär zu betrachten.¹ Belege dazu liefern unter anderem das Risikoobservatorium der DGUV² oder



Grafik: DGUV

Abbildung 1: Die sechs Handlungsfelder der Kampagne sind miteinander verknüpft.

die Erkenntnisse aus Veranstaltungen zur „Zukunft der Arbeit“, am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)³. Ein weiterer Aspekt ist das verstärkte Zutagetreten

psychischer Belastungen als Anlass für krankheitsbedingte Ausfalltage oder für Unfälle. Bei all diesen Themen stehen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in der Pflicht ihres Präventionsauftrages. Ein Begriff fasst zusammen, worauf es zukünftig ankommt: Präventionskultur.

Autor



Gregor Doepke

Pressesprecher und Leiter Kommunikation der DGUV
E-Mail: gregor.doepke@dguv.de

Umfrage

Im Auftrag der DGUV wurden 2014 vom Marktforschungsinstitut infas 500 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie 942 Beschäftigte befragt. Ziel war es, die Rolle und den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben zu ermitteln sowie mögliche Handlungsfelder beziehungsweise Schwerpunktthemen in diesem Bereich zu identifizieren.



Foto: DGUV

Die Plakatmotive der Kampagne arbeiten hauptsächlich mit Typografie. Die zunächst noch unklare Botschaft erzeugt Neugier und Spannung. Die Plakatierung im öffentlichen Raum beginnt Ende Oktober 2017.

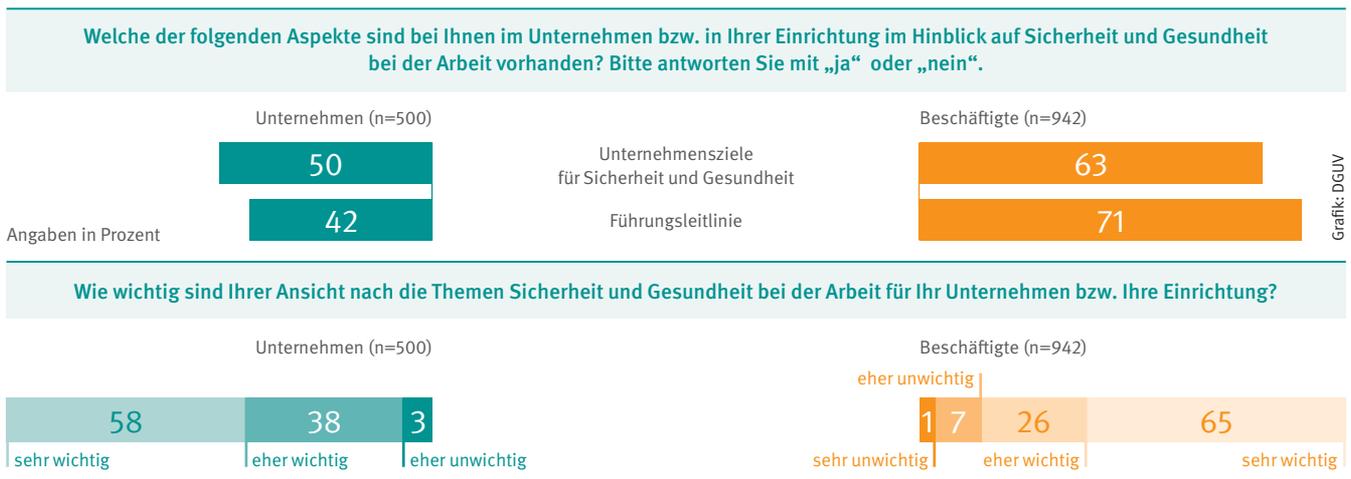


Abbildung 2: Auszug aus der Umfrage „Präventionskultur aus Sicht von Beschäftigten und Unternehmen“ aus dem Jahr 2014, durchgeführt von infas im Auftrag der DGUV. Auffällig ist, dass zwar 96 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer Sicherheit und Gesundheit als wichtig oder sehr wichtig betrachten, aber nur bei 42 Prozent sind diese Ziele in den Führungsleitlinien verankert.

Dabei gaben zwar 96 Prozent der befragten Unternehmensleitungen und 91 Prozent der Beschäftigten an, dass das Thema für ihren Betrieb wichtig sei, lediglich

59 Prozent der Leitungen und rund die Hälfte der Beschäftigten erklärten allerdings, dass finanzielle, personelle oder zeitliche Investitionen in Sicherheit und

Gesundheit erkennbar seien. Die Hälfte der Unternehmensleitungen berichtete auch, dass Sicherheit und Gesundheit Bestandteile der Unternehmensziele seien. ▶

komm mensch

►
Abbildung 3: Das gemeinsame
Kampagnenlogo und der
Slogan „komm mit mensch“

Sicher. Gesund. Miteinander.

i

Die sechs Handlungsfelder der Präventionskultur

Die Arbeit in sechs Handlungsfeldern trägt dazu bei, dass Sicherheit und Gesundheit in Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und Bildungseinrichtungen für Führungskräfte und Beschäftigte selbstverständlich werden:

I. Führung

Unternehmensleitungen geben entscheidende Impulse für die Botschaft, dass Sicherheit und Gesundheit zentrale Themen im Betrieb sind. Führungskräfte sind Vorbilder für die Beschäftigten, ihr Verhalten wird übernommen.

II. Kommunikation

Probleme und Ideen zum Thema Sicherheit und Gesundheit sollten Unternehmen regelmäßig und auf Augenhöhe mit allen Beschäftigten besprechen, wichtige Informationen sollten vollständig und gut verständlich bei allen ankommen, die sie betreffen. Denn bereits die Kommunikation über Risiken und Verbesserungspotenziale erhöht das Sicherheits- und Gesundheitsniveau für alle.

III. Beteiligung

Die Beschäftigten kennen ihre eigenen Arbeitsplätze am besten und schätzen es, wenn ihre Meinung und ihre Erfahrungen gefragt sind. Wer ihr Wissen nutzt, indem er sie an wichtigen Entscheidungen zu Sicherheit und Gesundheit beteiligt, kann effektiver und effizienter handeln.

IV. Fehlerkultur

Unternehmen, die Abweichungen und Beinahe-Unfälle systematisch erfassen und zusammen Lösungen erarbeiten, reduzieren Unfallrisiken erheblich. Ereignen sich doch Unfälle und Erkrankungen, sollten diese offen und ohne Schuldzuweisung diskutiert werden, so dass alle für die Zukunft daraus lernen.

V. Betriebsklima

Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Fairness und sorgt dafür, dass sich alle Beschäftigten wohlfühlen.

VI. Integration von Prävention in alle Aufgaben*

Egal, ob es um die Anschaffung einer neuen Maschine geht, um Umstrukturierungen in der Firma oder darum, den Pausenraum umzugestalten – die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten sollten bei allen wichtigen betrieblichen Entscheidungen im Blick sein.

*In der Kommunikation mit den Mitgliedsbetrieben wird dieses Thema unter den Begriff „Sicherheit und Gesundheit“ gefasst.

Im Durchschnitt gaben aber nur vier von zehn Betrieben an, dass das Thema in den Führungsleitlinien berücksichtigt würde. Stark abweichend davon gingen über 70 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass Sicherheit und Gesundheit in den Führungsleitlinien enthalten seien (siehe Abbildung 2).⁴

Aus Diskussionen, die infas in Fokusgruppen im Bildungssektor mit Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern führte, ging gleichzeitig hervor, dass Sicherheit und Gesundheit bisher keine integrierten Bestandteile des Unterrichts sind. Aktivitäten fänden – wenn überhaupt – punktuell im Rahmen außerunterrichtlicher Projekte statt und seien in starkem Maße vom persönlichen Engagement und der Kompetenz der einzelnen Lehrkräfte oder Schulleitungen abhängig.⁵

Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte

Folgerichtig haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre nächste Kampagne der Kultur der Prävention gewidmet. Und sie haben die Kampagne mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren nachhaltig angelegt, wobei die Evaluationen jeder Kommunikationswelle Anlass geben werden, über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Dabei muss die Kampagne ihrem selbst gestellten Anspruch gerecht werden, die Erkenntnisse über den Wert von Sicherheit und Gesundheit breit und nachhaltig zu vermitteln.



Foto: DGUV

Das zweite Motiv der Kampagnenplakatserie.

i

Fünf gute Gründe für die Umsetzung der Kampagne „kommitmensch“¹³

1. Prävention im Betrieb wirksam umsetzen: Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit stehen häufig auf dem Papier – wenn Sicherheit und Gesundheit integrierte Werte sind, steigt die Chance, sie auch konkret umzusetzen.
2. Nachhaltigen Erfolg erzielen: Eine gute Präventionskultur erhöht die Sicherheit, unterstützt die Förderung von Gesundheit, steigert die Arbeitszufriedenheit und das Engagement, verbessert die Arbeitsfähigkeit, erleichtert die Bindung von Fachkräften und zahlt sich aus.
3. Die Vision Zero – eine Welt ohne Arbeitsunfälle und berufsbedingte Krankheiten mit ihrer höchsten Priorität, tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden – gezielt verfolgen: Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn Sicherheit und Gesundheit hohe Priorität im Unternehmen beziehungsweise der Einrichtung haben und bei allen wichtigen Handlungen und Entscheidungen mitbeachtet werden – dorthin muss die Kultur der Prävention entwickelt werden.
4. Den Wandel der Arbeit in der Prävention effektiv berücksichtigen: Der schnelle Wandel in der Arbeitswelt erfordert es, dass neue Risiken und Potenziale für Sicherheit und Gesundheit schnell erkannt werden und darauf reagiert wird. Regeln und Checklisten reichen dafür nicht aus, vielmehr müssen die Unternehmensführungen wie auch die Beschäftigten diese Themen immer im Blick haben und auf Augenhöhe zusammen gestalten.
5. Konkrete Handlungsansätze finden: Die sechs Handlungsfelder der Kampagne und die darauf aufbauenden Medien, Handlungshilfen und Checklisten helfen dabei, das als abstrakt empfundene Thema Kultur der Prävention gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen und Einrichtungen handhabbar zu gestalten.

Präventionsverständnis und Vision Zero

Die Kampagne wird Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen verstärkt dabei unterstützen, ein fundiertes und umfassendes Präventionsverständnis zu entwickeln. Sie spannt den Bogen jedoch über das betriebliche Umfeld hinaus: Die Kampagne thematisiert Sicherheit und Gesundheit als grundlegende Werte in allen Lebensbereichen. Ihre Kernbotschaft lautet: „Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“ Die Kommunikationsmaßnahmen der Kampagne setzen zunächst dort an, wo Menschen lernen und arbeiten, weil hier Netzwerke der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bestehen.

Dass die gesetzliche Unfallversicherung mit dem Ansatz, die Kultur der Prävention

**„Sicherheit und Gesundheit sind
Werte für alle Menschen,
jede Organisation und die
Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand
allen Handelns werden.
Präventives Handeln ist lohnend
und sinnstiftend.“**

in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen in den Fokus zu nehmen, auf dem richtigen Weg ist, wurde aktuell auch auf internationaler Ebene bestätigt. Beim 21. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur im September 2017 zogen sich die Themen Präventionskultur und eine am Menschen orientierte Prävention mit der klaren Ausrichtung auf die Vision Zero wie ein roter Faden durch zahlreiche Veranstaltungen und Vorträge – bis hin zur höchsten politischen Ebene. Bereits beim vorherigen Weltkongress 2014 in Frankfurt hatte die amtierende Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, betont, dass jeder Arbeitsplatz so gestaltet sein müsse, dass die Beschäftigten nicht nur während der üblichen Arbeitsschritte, sondern auch im Falle eines menschlichen oder technischen Fehlers gut abgesichert seien. Dafür würde eine weltweite Präventionskultur gebraucht: Sicherheits- und Gesundheitsaspekte müssten bei allen Wirtschaftsprozessen von vornherein mitgedacht werden. Nur so könne die Vision Zero Wirklichkeit werden.

Fachkonzept als Basis

Die inhaltliche Umsetzung der Kampagne basiert auf einem Fachkonzept⁶, das von den Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der DGUV entwickelt und verabschiedet wurde. Dabei wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die besonderen Einfluss auf eine Kultur der Prävention in Organisationen haben und die den eher abstrakten Begriff „Präventionskul-

tur“ auf die betriebliche Realität herunterbrechen und handhabbar machen. Die Handlungsfelder (siehe Infokasten auf Seite 10) sind eng miteinander verknüpft. Ein Beispiel: So wie sich gute Führung immer der Kommunikation bedient, gehört zu einem guten Betriebsklima immer die Beteiligung der Beschäftigten. Zukünftigen Generationen von Präventionsfachkräften sollen die Kampagnenthemen bereits in der Ausbildung vermittelt werden. Dazu ist geplant, die Themen der Handlungsfelder in das bestehende Konzept zur Qualifizierung zu integrieren.

Die Botschaft der Kampagne

Sicherheit und Gesundheit sollen zum Maßstab allen Handelns werden – privat, beruflich, gesellschaftlich. Auf allen diesen Ebenen kann die Kampagne ihre Wirkung entfalten, indem sie gleichlautende Botschaften sowohl in den öffentlichen Raum als auch in die Betriebe aussendet und dort praktische Handlungshilfen anbietet. Über Medien und insbesondere durch ihre Präventionsfachkräfte können Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie die Beschäftigten am Arbeitsplatz erreichen. Dort sind die Menschen zwar in ihrer beruflichen Rolle angesprochen, wollen aber auch als Individuum überzeugt werden. In diesem Sinne lädt die Kampagne Menschen auf eine Reise ein, in der es um den Wert von Sicherheit und Gesundheit im eigenen Handlungsrahmen geht. Diese Idee drückt der Slogan aus: **kommmitmensch** – SICHER. GESUND. MITEINANDER. Bei-



Fußnoten

[1] Industrie 4.0: Herausforderungen für die Prävention – Positionspapier der gesetzlichen Unfallversicherung vom Juli 2017

[2] Ergebnisse des DGUV Risikoobservatoriums: 10 Top-Präventionsthemen im Überblick unter www.dguv.de > Webcode d1159702

[3] IAG Report 2/2017 „Die Zukunft der Arbeit – Sicherheit und Gesundheit im 4.0 Zeitalter – Arbeit – Verkehr – Bildung: www.dguv.de > Webcode 12536)

[3] siehe z. B. die Europäische Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002–2006

[4] IAG Report 2/2016 Kultur der Prävention in Unternehmen und Bildungseinrichtungen

[5] Fachkonzept für die nächste gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder (2015), S. 10

[6] Fachkonzept für die nächste gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder (2015) unter www.dguv.de

[7] Fachkonzept, S. 7 ff.

[8] DGUV Report 1/2013

[9] Seminarangebot des IAG zu den sechs Handlungsfeldern der Präventionskampagne „kommmitmensch“ (www.dguv.de/iag)

[10] ILIAS ist eine freie Software zum Betreiben einer Lernplattform, mit deren Hilfe sowohl internetbasierte Lehr- und Lernmaterialien (für E-Learning) erstellt und verfügbar gemacht als auch Kommunikation und Kooperation unter Lehrenden und Lernenden, Prüfungen und Evaluation sowie didaktische Strukturen für komplette Kurse verwirklicht werden können.

[11] in Anlehnung an Hudson, P. (2007) Implementing safety culture in a major multi-national. Safety Science, 45, S. 697-722

[12] Handlungshilfe für Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV 2017), voraussichtlich ab 18.10.2017 verfügbar.

[13] Auszug aus der Handlungshilfe für „Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV 2017)



Das dritte Motiv

spiele und Handlungshilfen greifen den beruflichen oder schulischen Alltag auf und holen die Menschen dort ab, wo sie konkret mit Sicherheit und Gesundheit zu tun haben – auch wenn sie dies erst auf den zweiten Blick erkennen.

Mehrwert für Unternehmen

Trägt die Kampagne Früchte, schaffen Unfallkassen und Berufsgenossenschaften damit einen Mehrwert für die von ihnen versicherten Betriebe und Einrichtungen. Unternehmen und Verwaltungen profitieren von einer betrieblichen Präventionskultur unfter anderem durch geringere Ausfallzeiten und Unfallzahlen, den Zugewinn an Qualität und Attraktivität.⁷ So liegt das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Investitionen in die betriebliche Präventionsarbeit in Deutschland nach Forschungsergebnissen der Justus-Liebig-Universität Gießen bei 1,6. Das bedeutet: Für 100 Euro, die ein Unternehmen in Gesundheit und Sicherheit investiert, stehen langfristig 160 Euro Ertrag zu Buche.⁸

Vorlauf

Die Kampagne wird von einem Kampagnenteam der DGUV in enger Abstimmung mit Gremien vorbereitet und abgestimmt, in denen die Unfallversicherungsträger auf Ebene der Geschäftsführungen, Präventionsleitungen und Kommunikationsverantwortlichen vertreten sind. Das fachliche Know-how wird gestärkt durch die Fachbereiche Bildung, Gesundheit im Betrieb sowie Expertinnen des IAG in Dresden.

Seminarangebot des IAG

Für die Kampagne hat das IAG einen Katalog entwickelt, in dem die laufenden Seminare aufgelistet werden, die in einem inhaltlichen Bezug zu den sechs Handlungsfeldern der Kampagne stehen.⁹ Er enthält:

- eine Übersicht der Präsenz-Seminare, die thematisch den Handlungsfeldern der Kampagne zugeordnet sind.
- die Beschreibung eines dreitägigen Einführungsseminars.

Zudem wird das IAG mit Unterstützung einer Projektgruppe aus Fachleuten der Unfallversicherungsträger Seminare zu den einzelnen Handlungsfeldern vorbereiten. Diese sollen 2018 verfügbar sein.

E-Learning auf gemeinsamer Plattform

Für Aufsichtspersonen und Präventionsberaterinnen und -berater konzipiert ein Projektteam des IAG ein E-Learning-Programm, das ab dem kommenden Jahr auf der Lernplattform ILIAS (Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System) zur Verfügung gestellt werden soll. Als Grundlage dafür dienen die Materialien der Kampagne. Die Fachleute lernen die Handlungshilfen und Dokumente kennen, die sie selbst in den Betrieben einsetzen können. Zugleich dient das E-Learning-Programm dazu, vorhandenes Wissen einzuschätzen und zu überprüfen. Das Material ist durch unterschiedliche didaktische Methoden aufbereitet und kann von der Plattform für eigene Zwecke heruntergeladen werden. ▶

„Viele Unternehmen und Einrichtungen haben häufig schon positive Ansätze in der Prävention und entwickeln sich ständig weiter. Andere sind weniger gut aufgestellt und haben Sicherheit und Gesundheit noch nicht als wirkliches Handlungsfeld für sich erschlossen. Genau da kann der **kommmit**mensch ansetzen.“

Handlungshilfen für die betriebliche Praxis

Zum Kampagnenstart werden verschiedene übergreifende Handlungshilfen inklusive Checklisten bereitstehen und über die Internetseite www.kommmitmensch.de der Kampagne angeboten.

- „Selbstverständlich sicher und gesund“ richtet sich an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen. Die Handlungshilfe umfasst eine Einführung in das Thema und in die Handlungsfelder, um den generellen Einstieg in das Thema Kultur der Prävention zu ermöglichen. Zum anderen setzt sie direkt bei den Handlungsfeldern an, hilft mit Kurzchecks bei deren Analyse und steuert in klarer und verständlicher Sprache konkrete Umsetzungsideen für Betriebe und Einrichtungen bei.
- Die „kommmitmensch-Dialoge“ sollen als leicht handhabbares Instrument Präventionsfachkräften und Betrieben dabei helfen, Führungskräfte und Beschäftigte anzuleiten, um gemeinsam ihren gegenwärtigen Umgang mit Sicherheit und Gesundheit – auch in spielerischer Weise – zu untersuchen und Veränderungsansätze erarbeiten zu können. Dabei dient das Stufenmodell der gesetzlichen Unfallversicherung als Orientierungshilfe. Sie werden zunächst als Box mit Postern,

Karten und anderen Arbeitsmitteln angeboten. Eine trägerspezifische Aufbereitung ist möglich.

- Für Präventionsfachkräfte steht eine 44-seitige Broschüre „Handlungshilfe für Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“ zur Verfügung, welche sowohl einen Überblick zum Thema Kultur der Prävention gibt als auch konkrete Anregungen, wie das Thema bei der Betreuung von Betrieben aufgegriffen werden kann. Sie liefert den Präventionsfachkräften vor allem Argumente dafür, warum sich Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen mit den Themen der Kampagne auseinandersetzen sollten. Außerdem stellt sie die Handlungshilfen und Checklisten vor, die im Rahmen der Dachkampagne zur Verfügung stehen.
- Zusätzlich werden zielgruppenspezifische Handlungshilfen zu den einzelnen Handlungsfeldern entwickelt, die an betrieblichen Gegebenheiten ansetzen. Sie stellen unter anderem dar, wie Unternehmen und Einrichtungen eine Wertediskussion führen, auch an bereits bestehende gute Ansätze andocken und daraus Veränderungen ableiten können. Diese Ansätze lassen sich gut in bestehende Prozesse integrieren und häufig mit Bordmitteln umsetzen. Langfristig ist geplant, die Handlungshilfen auch zu mobilen Applikationen, die online



abrufbar sind, weiterzuentwickeln. Alle Unfallversicherungsträger können die Handlungshilfen und darin enthaltenen Module als Grundlage für eigene Ansätze und Kampagnenmedien nutzen.

Fazit

Viele Unternehmen und Einrichtungen haben häufig schon positive Ansätze in der Prävention und entwickeln sich ständig weiter. Andere sind weniger gut aufgestellt und haben Sicherheit und Gesundheit noch nicht als wirkliches Handlungsfeld für sich erschlossen. Genau da kann der **kommmit**mensch ansetzen.

Er wird wichtige Impulse geben, Bewusstsein schaffen, Informationen vermitteln und die passenden Hilfestellungen anbieten, damit sich möglichst viele Unternehmen und Einrichtungen Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte zu eigen machen und entsprechend handeln.



Foto: DGUV

Das vierte Motiv zeigt das ganze Plakat und nennt Titel und Absender der Kampagne.

Eine Kampagne zum Mitmachen

Eine Kampagne zum Mitmachen

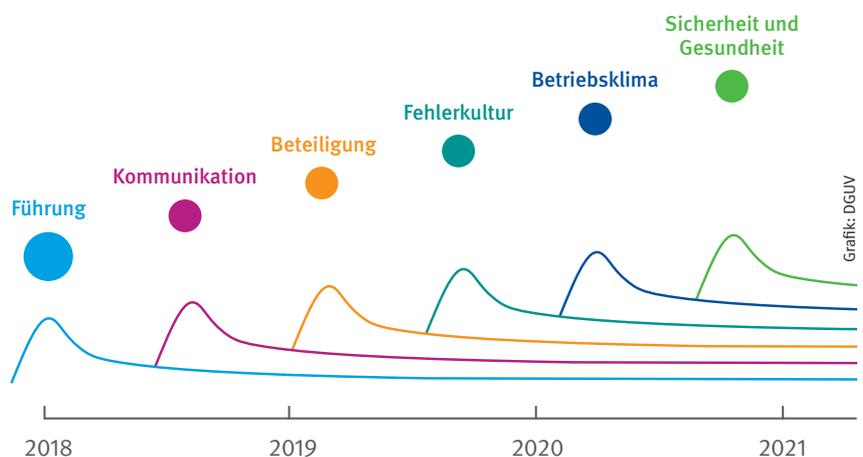
Eine Kultur der Prävention lebt von Leidenschaft. Die Kampagne möchte Menschen dafür begeistern, Sicherheit und Gesundheit als zentrale WERTE bei ihren Entscheidungen und Aktivitäten zu berücksichtigen.

Einladender Slogan

Der Slogan der Kampagne lautet „komm mitmensch – SICHER. GESUND. MITEINANDER“. Die Wortschöpfung weckt Neugier und hat einen appellativen Charakter. Die verschiedenen Lesarten regen zum Nachdenken an und laden in eine Gemeinschaft der kommmitmenschen ein.

Handlungsfelder

Eine Kultur der Prävention erwächst nach dem der Kampagne zugrunde liegenden



Grafik: DGUV

Abbildung 4: Ab März 2018 werden die Handlungsfelder nach und nach in halbjährlichen Wellen kommuniziert. Den Anfang macht das Thema „Führung“.

„Auf unterschiedlichen Kanälen platziert die Kampagne sowohl emotionale Botschaften als auch fachlich fundierte Informationen – zielgruppengerecht und zeitgemäß.“

Fachkonzept aus sechs Handlungsfeldern (siehe Abbildungen 1 und 4, S. 11 und 15). Diese Themen existieren bereits in jedem Betrieb in unterschiedlicher Ausprägung und sind in der Praxis eng miteinander vernetzt. Aktivitäten in den unterschiedlichen Feldern zahlen jeweils aufeinander ein. Das macht sich die Kampagne zunutze.

Dach- und Trägerkampagnen

Die Dachkampagne wird am 18. Oktober 2017 im Rahmen der weltweit größten Arbeitsschutzveranstaltung, der A+A in Düsseldorf, starten und auf die Träger-

kampagnen der einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vorbereiten, die nach und nach ab März 2018 beginnen. Dazu wird die Botschaft **kommitmensch** ab Ende Oktober 2017 typografisch in Szene gesetzt, in einer ersten „Welle“ öffentlich plakatiert und dann intensiv in den sozialen Medien begleitet.

Mit dem Start der Dachkampagne wird die DGUV das gemeinsame Kommunikationskonzept inklusive Pressearbeit, Handlungshilfen, Medien und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stellen. Damit

sorgt sie für ein mediales Grundrauschen auf unterschiedlichen Kommunikationskanälen – emotional und informativ – und wird dann ab März 2018 beginnend mit dem Thema Führung die festgelegten Handlungsfelder als inhaltliche Schwerpunkte nach und nach in halbjährlichen Wellen kommunizieren.

Das Thema Führungskultur wird sich wie ein roter Faden durch die gesamte Kampagnenlaufzeit ziehen und Teilaspekte aller Handlungsfelder werden durch wiedererkennbare Botschaften immer wieder aufgegriffen. So sollen über die Kampagnenlaufzeit von zehn Jahren Neugier und Spannung aufrecht erhalten werden. Die Effekte der Kampagne werden nach jeder Welle evaluiert, um das weitere Vorgehen zu optimieren.

Die Kampagnen der einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen können die unterschiedlichen Kommunikationsangebote und Werkzeuge der Dachkampagne unverändert aufgreifen und einsetzen. Abhängig von ihrem individuellem Bedarf werden die Unfallversicherungsträger aber auch eigene thematische Schwerpunkte setzen. Dafür können sie neben ihren eigenen Werkzeugen die Angebote der Dachkampagne durch branchenbezogene und zielgruppenorientierte Ansätze trägerspezifisch ergänzen und weiterentwickeln.

Im Bildungsbereich wird die Kampagne auf Wunsch der Unfallkassen zeitlich abweichend geplant: Um eine gute Synchronisierung mit dem laufenden Betrieb von Schulen und Kitas zu erreichen, werden die Aktivitäten des **kommitmenschen** dort erst ab dem Beginn des Schuljahres 2018/2019 starten. ●

i

Werkzeuge der Kampagne

- Die **Kampagnenwebsite** www.kommitmensch.de steht im Zentrum der Kommunikation. Hier laufen alle Informationen und Interaktionen zusammen.
- **Soziale Medien** werden ebenfalls ein kommunikativer Schwerpunkt sein und laden Userinnen und User ein, sich auf Facebook, Twitter, Instagram und Xing an der Kampagne zu beteiligen.
- **Bewegt看bild**: Sowohl Social-Media-Spots der Regisseurin Isa Prahl ab Mitte November 2017, authentische Storytelling-Filme sowie Erklärfilme und die bewährte Animationsfigur Napo lassen **kommitmensch** lebendig werden.
- **Plakate** visualisieren die Botschaften zunächst typografisch in Fragmenten und gehen bundesweit nach der Auftaktveranstaltung ab 20. Oktober 2017 an den Start. Das Spiel mit den verschiedenen Deutungsmöglichkeiten des Slogans weckt die Neugier. Zu den Handlungsfeldern der Kampagne werden ab März 2018 authentische Bildmotive für betriebliche Zwecke bereitgestellt.
- **Advertorials** (redaktionelle Anzeigen) werden primär im Februar/März 2018 die mediale Basis für den Start der Kampagnen der einzelnen Unfallversicherungsträger schaffen.
- **Broschüren, Arbeitshilfen, Flyer** vermitteln die Inhalte der Kampagne lesefreundlich und zielgruppenspezifisch.
- **Handlungshilfen für Präventionsfachkräfte** informieren über die Kampagne und geben wichtige Argumente und Instrumente an die Hand, um betriebliche Akteurinnen und Akteure zu überzeugen.
- **Handlungshilfen für Betriebe und Einrichtungen** wie „Selbstverständlich sicher und gesund“ und die **kommitmensch**-Dialoge leiten dazu an, auf den Handlungsfeldern aktiv zu werden. Sie können trägerspezifisch aufbereitet werden.
- **Seminare und E-Learning-Angebote** für unterschiedliche Zielgruppen werden die Inhalte für interne und externe Zielgruppen didaktisch aufbereiten und sowohl Grundlagen als auch Hintergrundinformationen zur Kultur der Prävention anbieten.



Foto: Jannick Becker/DGUV

Gregor Doepke, Pressesprecher und Leiter Kommunikation der DGUV, und Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbandes, geben einen Ausblick auf die Kampagne zur Kultur der Prävention.

Interview mit Dr. Walter Eichendorf und Gregor Doepke

„Wir schaffen das als Team“

Mit ihrer neuen Kampagne gehen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nichts Geringeres an, als die Kultur in deutschen Betrieben und Verwaltungen, Bildungseinrichtungen und Kindertagesstätten. Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), und Gregor Doepke, Pressesprecher und Leiter Kommunikation des Spitzenverbandes, geben einen Ausblick auf die Kampagne zur Kultur der Prävention.

Im Oktober starten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre neue Kampagne zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Vorbereitungen laufen ja jetzt schon seit einiger Zeit. Sind Sie froh, dass am 18. Oktober auf der Messe A+A in Düsseldorf der Startschuss fällt?

EICHENDORF: Froh ja, denn das ist schon ein ganz wichtiger Meilenstein. Uns allen ist aber klar, dass es noch viel Arbeit und Einsatz braucht, damit die Kampagne in den Betrieben ankommt und die Kultur verändert.

Sie haben sich ja ein sehr grundlegendes Thema vorgenommen ...

EICHENDORF: Dass es eine besondere Herausforderung ist, war allen Beteiligten

klar. Aber wir waren uns auch einig: Nur mit dieser ganzheitlichen Herangehensweise können wir wirklich etwas bewegen.

Wäre es nicht einfacher gewesen, sich wieder ein konkretes Thema vorzunehmen wie bei den vorherigen Kampagnen zu „Rücken“ oder „Haut“?

EICHENDORF: Einfacher ja, aber nach gut zehn Jahren Erfahrung mit Präventionskampagnen wollen wir einen größeren Sprung wagen, um unser Ziel – die Vision Zero – zu erreichen.

Warum? Bistlang ist die Unfallversicherung doch sehr erfolgreich in Sachen Prävention.

EICHENDORF: In der Tat. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben gemein-

sam mit den Unternehmen bereits viel erreicht, um Unfälle und auch Berufskrankheiten zu vermeiden. Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle liegt inzwischen deutlich unter 500 im Jahr und bei den schweren Unfällen konnten wir durch einen breiten Mix von Präventionsinstrumenten ebenfalls viel erreichen. Diese Erfolgsrezepte sollen ihren Bestand haben.

Wo liegt dann das Problem?

EICHENDORF: Aufgrund der deutlich gesunkenen Anzahl ist jeder Unfall ein eher isoliertes Ereignis, aus dem wir eher selten noch etwas lernen können. Je individueller das Ereignis, desto individueller die Ursachen. Meist sind mehrere Faktoren im Spiel, die in einer besonderen Konstellation zu einem Unfall führen. Da ▶



„Wichtig ist die Botschaft:
Die Kampagne macht keine
Vorschriften – die gibt es ja schon.
Sie will Bewusstsein schaffen.
Wer aus Überzeugung gesund und
sicher handelt, tut es in allen
Lebensbereichen.“

Gregor Doepke, Pressesprecher und
Leiter Kommunikation der DGUV

raus lassen sich kaum neue, allgemeingültige Schutzmaßnahmen ableiten. Wir können die Prävention aber deutlich verbessern, indem wir in und mit den Unternehmen einen Dialog darüber anstoßen, wie wertvoll ihnen Sicherheit und Gesundheit ihrer Belegschaften sind. Dabei kommen auch die psychischen Belastungen auf den Plan, die immer häufiger eine Rolle bei Unfällen und Erkrankungen spielen. Deshalb reden wir über Präventionskultur.

Ein ebenso gewichtiger wie abstrakter Begriff. In welche Botschaft haben Sie die „Präventionskultur“ für die Kampagne gefasst, Herr Doepke?

DOEPKE: kommitmensch! Dieser Begriff soll zeigen: Wir machen uns auf den Weg und laden die Betriebe und öffentlichen Einrichtungen ein, diesen Weg mit den Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gemeinsam zu beschreiten. Das beginnt beim Kick-off auf der Messe, mit dem wir die Kampagne zunächst unseren Mitgliedern vorstellen möchten, und wird fortgesetzt mit Informationsveranstaltungen, sogenannten Warm-ups, bei und mit unseren Mitgliedern. Das Ziel dieser vorbereitenden Maßnahmen ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unfallversicherungsträger für die Kampagne zu begeistern und ihnen erste Informationen und Werkzeuge für die Kampagnenarbeit in den Betrieben anzubieten. Denn bei dieser Kampagne gilt einmal mehr: Das schaffen wir nur als Team.

Die interne Kampagne ist also eine Einladung im Sinne des kommitmensch an alle Beschäftigten der Unfallversicherungsträger?

DOEPKE: Ich würde eher von internen vorbereitenden Maßnahmen sprechen. Viele sind ja bereits seit Monaten, eigentlich seit Jahren, sehr engagiert im Boot. So haben wir auch gemeinsam das Fachkonzept zur Präventionskultur erarbeitet und die Kampagne vorbereitet. Aber ich gebe zu, es war in dieser Vorbereitung durchaus an der einen oder anderen Stelle etwas holprig. Wir haben die Komplexität der Aufgabe teilweise unterschätzt. Aber nun geht es los und es geht um unser eigenes konkretes Commitment.

Damit insbesondere diejenigen, die in die Betriebe gehen, dort kulturelle Aspekte überzeugend ansprechen und praxisnah vermitteln können. Wie funktioniert das konkret und wann soll es damit losgehen?

DOEPKE: Jede Berufsgenossenschaft und jede Unfallkasse entscheidet selbst, wann und mit welchen Themen sie die Kampagne für ihre Mitgliedsbetriebe und Einrichtungen ausrollt. Vorgehen und Ansprache müssen ja zu der betrieblichen Realität der jeweiligen Branchen passen. Diese spezifischen Anforderungen kennt niemand besser als die Unfallversicherungsträger selbst.

Trotzdem gibt es wie bisher eine Dach- und eine Trägerkampagne?

DOEPKE: Natürlich, das ist ja ein bewährtes Konzept. Mit der Dachkampagne sorgen wir für eine breite Aufmerksamkeit und sensibilisieren für die Themen der Kampagne. Das startet mit dem Kick-off am 18. Oktober. Mit Plakaten im öffentlichen Raum fangen wir an und werden das dann bis zum März 2018, dem Zeitpunkt, ab dem die Kampagnen der einzelnen UV-Träger sukzessive starten, mit redaktionellen Anzeigen in Publikums- und Fachmedien sowie mit Videos und Aktivitäten in den sozialen Medien verdichten. So erzeugen wir ein mediales Grundrauschen, das auf die Trägerkampagnen vorbereitet und diese über die gesamte Laufzeit unterstützt. Ab März kommenden Jahres stellen wir nach und nach konkrete Handlungshilfen zur Verfügung, die von den Aufsichtspersonen in den Betrieben eingesetzt werden können – wo und wie es dort passt.

Aufsichtspersonen sprechen Aspekte der Präventionskultur in den Betrieben ohnehin an, oder?

EICHENDORF: Natürlich. Wir haben die Themen, um die es in der Kampagne geht, ja nicht neu erfunden. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen arbeiten daran bereits mit ihren Mitgliedsbetrieben, meist zu ausgewählten Aspekten. Die Kampagne wird Aufsichtspersonen dabei unterstützen, den Blick auf die gesamte Kultur eines Unternehmens zu lenken. Es geht in Zukunft nicht allein darum, ob Beschäftigte ihre Schutzbrille aufziehen,



„Es geht darum, dass Arbeitgebende im eigenen Haus vermitteln: Eure Gesundheit ist mir wichtig. Und deshalb tragen alle Beschäftigten in meinem Betrieb beim Fräsen eine Schutzbrille.“

Dr. Walter Eichendorf,
stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV

weil das so vorgeschrieben ist. Es geht darum, dass Arbeitgebende im eigenen Haus vermitteln: Eure Gesundheit ist mir wichtig. Und deshalb tragen alle Beschäftigten in meinem Betrieb beim Fräsen eine Schutzbrille.

DOEPKE: Diese Werte-Kommunikation ist der Dreh- und Angelpunkt der Kampagne: „Sicherheit und Gesundheit“ als unverzichtbare Bausteine des Lebens. Mit dem Claim „kommmitmensch“, gefasst in aufmerksamkeitsstarken typografischen Motiven, starten wir jetzt die Dachkampagne.

Nach außen hin geht es also nicht explizit um Präventionskultur, sondern um „Sicherheit und Gesundheit“ in allen Lebensbereichen?

DOEPKE: Ja, denn „Kultur der Prävention“ klingt tatsächlich abstrakt und ist schon sehr komplex. Wir neigen manchmal in unserer Art der Darstellung und in unserer Sprache zum Expertentum. Den Transfer in die betriebliche Praxis zu schaffen – darin liegt die eigentliche Herausforderung. Von Anfang an war uns klar: Nur wenn wir mit dieser Kampagne gerade nicht akademisch arbeiten, sondern den Betrieben in klarer Sprache praxisnahe und einfache Lösungen vorstellen, wird sie auch in der betrieblichen Realität verfangen. Der Weg dorthin war und ist nicht einfach und hat uns in der Entwicklung der Medien und Handlungshilfen viele zusätzliche Abstimmungsrunden gebracht.

Was bedeutet das nun konkret?

DOEPKE: Die Art, wie wir die Themen aufgreifen, wird sehr konkret sein. Fachleute der Unfallversicherungsträger und des Spitzenverbandes – insbesondere aus Prävention und Kommunikation – haben zusammen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sechs Handlungsfelder identifiziert, zu denen wir klare Botschaften an die Betriebe aussenden können, getragen von unseren Medien und Handlungshilfen. Die Kampagne holt Menschen mit den Fragestellungen ab, die sie aus ihrem Alltag kennen. Den Videos zur Kampagne gelingt das hoffentlich auf ebenso kluge wie humorvolle Art.

EICHENDORF: Mit erhobenem Zeigefinger erreichen wir keinen Kulturwandel. Schließlich geht es weniger um Grenzwerte und technische Schutzmaßnahmen – das haben wir hierzulande weitgehend ausgereizt. Mit dem Ergebnis, dass als Auslöser für einen Unfall nicht mehr „technisches“, sondern oft „organisatorisches Versagen“ steht.

Können Sie ein Beispiel geben?

EICHENDORF: Gern. Warum hat die Managerin auf dem Weg zum Meeting wider besseres Wissen nicht den Handlauf benutzt und ist folgeschwer gestürzt? Die Antwort: Sie war in Zeitnot, weil die Aufträge zu eng getaktet sind und sie zusätzlich einen Kollegen vertreten wollte, der kurzfristig zu einem Kunden fahren musste, weil der sich über Qualitätsmängel beschwerte.

Ein anderes Beispiel: Warum hat der Lkw-Fahrer seine Erholungszeit nicht wahrgenommen, sondern war über die Grenzen der Lenkzeit hinaus unterwegs? Er fuhr spät auf einer Strecke, wo es abends kaum Parkmöglichkeiten gibt. Trotzdem wurde seine Route so geplant. Beide Fälle haben einen gemeinsamen Nenner: Auf organisatorischer Seite hatte etwas anderes als Sicherheit und Gesundheit Priorität.

Das verlangt einen Perspektivwechsel, richtig?

EICHENDORF: Wo das gelingt, geht es nicht mehr allein um den Fehler einer Einzelperson, sondern um Verbesserungspotenzial in der Kultur einer Organisation. Diese Zusammenhänge wollen wir mit der Kampagne erklären und alle Beteiligten stärker zu präventivem Denken und Handeln befähigen. Wie angemessene Maßnahmen auf betrieblicher Ebene im Einzelfall aussehen, ist mit Blick auf die dortigen Gegebenheiten zu gestalten – da geht es oft um komplexe Zusammenhänge.

DOEPKE: Wichtig ist die Botschaft: Die Kampagne macht keine Vorschriften – die gibt es ja schon. Sie will Bewusstsein schaffen. Wer aus Überzeugung gesund und sicher handelt, tut es in allen Lebensbereichen. Denken Sie zum Beispiel an den Schutz des Kopfes: Ideal ist, wenn der Bauingenieur seinen Helm auf der Baustelle trägt, aber eben auch auf dem Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad und ebenso seine ganze Familie bei der Fahrradtour am Wochenende. ▶

Verstanden. Die Kampagne will überzeugen, damit die Menschen aus eigenem Antrieb sicher und gesund zu handeln.

EICHENDORF: Dabei spielen die Aufsichtspersonen der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften eine entscheidende Rolle.

DOEPKE: Wir werden unsere Kolleginnen und Kollegen optimal vorbereiten, mit Handlungs- und Argumentationshilfen ausstatten. Kommunikative Maßnahmen bereiten den emotionalen Boden für diese Gespräche.

Was haben Sie in den sozialen Medien vor?

DOEPKE: Auf vielfältige Weise unsere Botschaften platzieren. Jüngere Menschen tummeln sich eher auf Instagram, doch wir werden auch weitere Kanäle nutzen wie YouTube, Facebook und Xing. Ein witziges Video verbreitet sich aber über die Grenzen von Kanälen, Altersgruppen und Hierarchieebenen hinweg. Ich bin froh, dass wir die Regisseurin Isa Prahl gewinnen konnten, die den richtigen Blick auf unsere Themen hat. Derzeit produziert sie den ersten von drei Social-Media-Clips, der mit einem „Making-off“ sogar selbst zum Gegenstand einer kritischen Gefährdungsbeurteilung wird – lassen Sie sich überraschen. Ab November wird der erste Clip verfügbar sein und passend zur Jahreszeit wird es um eine Weihnachtsfeier gehen.

Es gibt wie in den bisherigen Kampagnen Medien und Module, die von den Mitgliedern eins zu eins für die Trägerkampagne übernommen oder angepasst eingesetzt werden können...

DOEPKE: Hier müssen wir das Rad nicht neu erfinden, wobei das Angebot vielfältiger sein wird als in der Vergangenheit und stärker auf eine aktivierende Wirkung zielt. Ab März 2018 gehen wir mit konkreten Fotomotiven und dem ersten Thema in die Betriebe hinein, auf das auch der erste Video-Clip abzielt: Führungskultur. Die weiteren Handlungsfelder werden in aufeinanderfolgenden Kommunikationswelten über den Kampagnenzeitraum publik gemacht, sodass die Unfallversicherungsträger sie nach Bedarf aufgreifen können.

Warum steht das Thema Führung an erster Stelle?

EICHENDORF: Wenn an der Spitze eines Unternehmens ein Mensch steht, dem Sicherheit und Gesundheit nicht so wichtig sind, färbt das auf alle ab. Führung macht den Unterschied. Darum ist es so wichtig, den Verantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen zu zeigen, dass sie selbst Vorbild sind und von einem gesunden Führungsstil profitieren. Eine Kultur der Prävention erzeugt eine Win-win-Situation – auf gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Ebene. Und weil das so grundlegend ist, hat auch der Steuerungskreis der Kampagne entschieden, das Thema Führung als Topthema die ganze Kampagnenlaufzeit mitlaufen zu lassen.

Es gibt bereits viele Betriebe, die das sehr wohl wissen und danach handeln...

EICHENDORF: Wichtiger Punkt. Unternehmen warten nicht darauf, dass wir ihnen erklären, wie der Hase läuft. Die Kultur – auch – der Prävention ist häufig bereits ein Thema. Diese Betriebe bestärkt die Kampagne in ihrem Tun, bietet ihnen weitere Unterstützung an und stellt einzelne als Vorreiter heraus. Bei weniger gut aufgestellten Betrieben wird zunächst Überzeugungsarbeit zu leisten sein.

Vor allem durch die Aufsichtspersonen. Welche Werkzeuge bekommen sie mit der Kampagne an die Hand?

DOEPKE: Beispielsweise die kommitment-Dialoge. Sie helfen, das Verhalten im Arbeitsalltag genauer zu betrachten und auf unterhaltsame Art und Weise gemeinsam Entwicklungsansätze zu erarbeiten. Dort, wo der größte Handlungsbedarf besteht, können die Betriebe weiterarbeiten mithilfe von Checklisten oder beispielsweise mit dem Ideentreff, einem bewährten Instrument der Mitarbeiterbeteiligung. Aktuell befinden sich weitere Produkte und Medien in der Abstimmung beziehungsweise sind fertig wie eine Handlungshilfe für die Präventionsfachkräfte der Unfallversicherung. In diesem Stil wird es Instrumente zu allen Handlungsfeldern geben, die wir auch auf mobilen Geräten anbieten werden.

EICHENDORF: ...und ebenso Qualifizierungsangebote für die Aufsichtspersonen. Unser Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV in Dresden hat Seminare bereit-

gestellt, die auf Kulturthemen zielen. Und es gibt Fortbildungen, die speziell auf die Kampagne schulen, mit deren Botschaften und Werkzeugen vertraut machen.

DOEPKE: Auch einige vorhandene Medien der Unfallversicherungsträger und der DGUV lassen sich den Kampagnenthemen zuordnen – für die erste Phase haben wir Broschüren, Videos und Ähnliches bereits zusammengestellt. Zu jedem Handlungsfeld wird es eine Übersicht über Werkzeuge für den betrieblichen Alltag geben.

Herr Doepke, haben Sie auch eine Botschaft zur Kampagne selbst?

DOEPKE: Wir zielen klar auf das Bewusstsein und die Werte von Unternehmerinnen und Unternehmern sowie allen Beschäftigten. Die Kampagne hat aber auch eine Botschaft, die sich nach innen in unsere Welt richtet: Manche von uns fühlen sich mit dieser Aufgabe noch unwohl. Wem es so geht, dem möchte ich sagen: Komm doch mit, Mensch! Erinnern Sie sich daran, warum Sie für die Unfallversicherung tätig sind. Weil Ihnen Sicherheit und Gesundheit anderer Menschen etwas bedeuten. Im Grunde bringen Sie die wichtigste Voraussetzung für diese Kampagne mit: Sie, wir sind bereits kommitmentmenschen. Und damit wir in dieser Kampagne wirklich erfolgreich werden, versichere ich, dass wir die Zwischenergebnisse nach dem Durchlauf eines jeden Handlungsfeldes einer harten Evaluation unterziehen werden.

Herr Dr. Eichendorf?

EICHENDORF: Wer Sicherheit und Gesundheit erreichen will, sollte nicht in Maßnahmen verhaftet bleiben, sondern sein Denken daran ausrichten. Dann wird er oder sie erkennen, wo die Knackpunkte im Betrieb liegen, zum Beispiel, dass vielen Beschäftigten im betrieblichen Ablauf schlicht die Zeit fehlt, präventiv zu handeln. Es ist wichtig, darüber ins Gespräch zu kommen und Raum für gegenseitige Wertschätzung zu schaffen. Aus solchen Erkenntnissen erwächst eine Kultur der Prävention oder besser, eine wirklich positive Kultur der Prävention. ●

Das Gespräch führte Miriam Becker.



Foto: Wolfgang Bellwinke/DGUV

Multitasking ist ein Beispiel für eine ungünstige Arbeitsorganisation.

Interview mit Isabel Rothe und Dirk Windemuth

„Menschen brauchen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit“

Wie können psychische Belastungen bei der Arbeit reduziert werden? Ein Gespräch mit Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), und Prof. Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).

Frau Rothe, die BAuA hat eine wissenschaftliche Standortbestimmung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt vorgelegt. Sie identifizieren darin auch „Schlüsselfaktoren“ für die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit. Welche sind das?

ROTHE: Unter Schlüsselfaktoren verstehen wir zum einen zentrale arbeitsbezogene Ressourcen. Diese sind grundsätzlich geeignet, den Beschäftigten die Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zu erleichtern, indem sie ihnen beispielsweise Gestal-

tungsspielräume bei der Aufgabenerledigung eröffnen oder durch gute operative Führung und kollegiale Zusammenarbeit unmittelbare Unterstützung bieten. Sie eröffnen zudem Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.

Schlüsselfaktoren sind aber auch Anforderungen, die bei bestimmten Ausprägungen und ab einer gewissen Dauer, zu hoher Belastung und letztlich gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können. Dieses sind beispielsweise überlange Arbeits-

zeiten oder eine sehr hohe Arbeitsintensität, die eine dominante Wirkung auf die gesamte Arbeitssituation ausüben können, und somit arbeitsbezogene Ressourcen möglicherweise zunichtemachen.

i

Die Studie „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ kann auf der Website der BAuA kostenlos heruntergeladen werden: www.baua.de/psychische-gesundheit

Herr Windemuth, die DGUV hat ein anderes Wording. Sie spricht von psychischen Belastungen, weniger von psychischer Gesundheit. Können Sie diesen Unterschied erklären? Lassen sich aus den von der BAuA diagnostizierten Faktoren trotzdem Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für die Unfallversicherung ableiten?

WINDEMUTH: Die Studie der BAuA ist für die Unfallversicherung eine enorme Hilfe, sowohl was die Schlüsselfaktoren als auch die zahlreichen Einzelbefunde angeht. Für uns ist es aus mehreren Gründen aber sinnvoll, das Thema auch in der Begrifflichkeit umfassender anzugehen und von „psychischen Belastungen und Gesundheit“ zu sprechen. Es geht ja nicht nur um die Abwesenheit von psychischen Erkrankungen, was mit „psychischer Gesundheit“ umschrieben wird. Auch die Bedeutung von psychischen Belastungen für die Entstehung von körperlichen Erkrankungen, die sogenannte Psychosomatik, und für die Verursachung von Unfällen ist relevant. Langzeitstudien bestätigen: Bestimmte psychische Fehlbelastungen erhöhen das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ebenso wie das Risiko für Rückenprobleme. Auch ist – nur als Beispiel – gut belegt, dass sich das Risiko für einen Verkehrsunfall sehr stark erhöht, wenn die Person am Steuer nach einem Telefonat im Auto emotional aufgewühlt ist. Wenn wir nur von „psychischer Gesundheit“ sprechen, können diese wichtigen Aspekte – Sicherheit und körperliche Erkrankungen – verloren gehen.

Ein weiteres Argument ist, dass psychische Belastungen und psychische Erkrankungen häufig miteinander verbunden werden. Die Medien nutzen sie manchmal synonym. Das macht es schwierig, das Thema psychische Belastungen in Betrieben zu verankern. Beschäftigte bekommen Angst, dass es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung um eine persönliche Psychodiagnostik geht – was natürlich abschreckend, aber auch völlig falsch ist.

Frau Rothe, die Studie weist auf ein Missverhältnis hin: Immer häufiger sind psychische Belastungen ein Grund für Arbeitsunfähigkeit, aber die Betriebe tun sich schwer damit, darauf zu reagieren. Nur gut 20 Prozent beziehen das

Thema in ihre Gefährdungsbeurteilung mit ein. Wo liegen die Probleme?

ROTHE: Arbeitsunfähigkeitstage und Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer und Verhaltensstörungen haben in der Tat in den vergangenen zehn Jahren deutlich zugenommen. Es ist allerdings aufgrund vorliegender Daten, beispielsweise des Robert Koch-Instituts, durchaus Vorsicht bei der Interpretation angebracht. Es spricht einiges dafür, dass nicht das Erkrankungsgeschehen selbst zugenommen hat, sondern Krankschreibungen schneller erfolgen. Wir müssen uns daher fragen, ob möglicherweise bereits leichtere Phasen psychischer Beein-



Isabel Rothe,
Präsidentin der BAuA

trächtigung – ob aus dem privaten oder dem beruflichen Kontext mit verursacht – zu Krankschreibungen führen, weil die betriebliche Praxis sich schwerer tut, die betroffenen Menschen zu integrieren. Wir haben daher unsere Forschungsperspektive über die Primärprävention hinaus auch auf die Sekundär- und Tertiärprävention erweitert, beispielsweise indem wir Möglichkeiten der betrieblichen Unterstützung sowie der betrieblichen Wiedereingliederung zum Thema machen.

Um aber auf die Gefährdungsbeurteilung zurückzukommen: Ja, diese greifen natürlich viel zu selten psychische Arbeitsbedingungsfaktoren auf. Und wenn

sie es tun, so bleiben sie allzu häufig bei der Analyse stecken, Maßnahmen hingegen werden nicht entwickelt und umgesetzt. Unseres Erachtens gibt es drei systematische Ursachen für dieses Defizit: Erstens – Herr Windemuth hat es bereits erwähnt – assoziieren Betriebe und Belegschaften nach wie vor psychische Erkrankungen, wenn es um die Analyse und Gestaltung von Arbeit unter dem Aspekt psychischer Belastungsfaktoren geht. Dies erhöht unnötig die Hemmschwelle. Hier sollten wir das Thema und die Rolle von Sicherheit und Gesundheit noch besser erklären. Zweitens tun sich die Arbeitsschützer und Arbeitsschützerinnen bisweilen schwer, wenn sich die Faktoren nicht unabhängig von den Personen oder an Grenzwerten orientiert festmachen lassen, sondern so manches im Dialog mit den Beschäftigten konkretisiert und erarbeitet werden muss. Hier gilt es, das Methodenrepertoire zu erweitern. Am wichtigsten ist mir aber der dritte Punkt: Um Maßnahmen entwickeln zu können, braucht es Gestaltungsziele und Orientierungen, die über die Analyse der Arbeitssituation hinausgehen. Wir plädieren dafür, gemeinsam mit Sozialpartnern, Trägern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Wissenschaft, mehr tätigkeitsspezifische Leitbilder gut gestalteter Arbeit hierfür zur Verfügung zu stellen.

Herr Windemuth, die gesetzliche Unfallversicherung, auch Ihr Institut, hat ja bereits Handlungshilfen veröffentlicht, wie das Thema in die Gefährdungsbeurteilung integriert werden kann. Offenbar noch nicht mit durchschlagendem Erfolg. Was sollte die Unfallversicherung weiter tun, um die Unternehmen zu unterstützen?

WINDEMUTH: Grundsätzlich ist es zuerst wichtig, das Thema zu versachlichen, um die Akzeptanz dafür in den Betrieben weiter zu steigern. Es ist noch längst nicht in allen Branchen angekommen und oft noch mit Tabus belegt. Für die Versachlichung ist die Studie der BAuA eine hervorragende Basis. Sie verdeutlicht die Relevanz der psychischen Belastungen für Sicherheit und Gesundheit. Die Versachlichung beginnt dann mit der richtigen Wort- und Themenwahl, wie ich eben schon sagte. Wir müssen aber auch deutlich machen, dass psychische Belastungen zwar arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sein kön-

nen, nicht aber gleich eine Krankheit verursachen. Darüber hinaus benötigen die Betriebe ganz konkrete Hilfe vor Ort. Die besteht nicht darin, noch weitere Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln oder noch mehr Broschüren. Hier hilft nur die konkrete Hilfe, zum Beispiel in Form von Beratung. Dies fordern auch die Sozialpartner. Wer das leisten kann, muss geprüft werden. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind sicher an erster Stelle zu nennen, weil dort erfahrene Fachleute für die Betriebe arbeiten. Da diese aber nicht überall sein können, sind auch externe Beratungsunternehmen wichtig. Für diese müssen Qualitätskriterien entwickelt und vorgegeben werden, die den Betrieben bei der Wahl externer Partner helfen.

Frau Rothe, Führungskräfte haben unterschiedlich großen Einfluss darauf, wie mit psychischen Belastungen im Betrieb umgegangen wird. Sie haben auch eine Vorbildfunktion. Was empfehlen Sie Führungskräften, um die psychische Gesundheit in ihrem Betrieb positiv zu beeinflussen?

ROTHE: Das Allerwichtigste ist, dass die direkten Führungskräfte für ihre Beschäftigten ansprechbar sind und auf eine faire Arbeitsverteilung, Arbeitszeitplanung und eine zeitnahe Problemlösung, etwa bei Überforderungssituationen, hinwirken. In Zeiten großer organisationaler Unsicherheit, etwa bei umfangreichen Reorganisationen ist es zudem wichtig, dass sie ihren Teams eine gewisse Stabilität, unter anderem durch angemessene Informationen, bieten können. Allerdings ist dies alles ja nicht nur eine Frage der richtigen Haltung oder des richtigen Führungsstils, sondern auch der Kompetenzen und Spielräume der Führungskräfte. Diese haben selbst oft eine zu volle Agenda, zu große Führungsspannen oder wenig Gestaltungsmöglichkeiten. Daher werben wir dafür, die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte selbst, auch in ihrer Rolle bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen, auf die Agenda von Sicherheit und Gesundheit zu setzen und organisationale Codices für gute Führung und deren Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln und zu verbreiten.

Herr Windemuth, auch die gesetzliche Unfallversicherung hat das Thema

Führung als Handlungsfeld identifiziert. Es ist ein Thema der nächsten Präventionskampagne, die am 18. Oktober in Düsseldorf startet. Welche Unterstützung bietet die Kampagne dieser Zielgruppe?

WINDEMUTH: Thema der Kampagne ist die Kultur der Prävention, also der Stellenwert, den Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen haben. Leitung und Führungskräfte können diesen Stellenwert entscheidend beeinflussen. Die Kampagne möchte diese Zielgruppe deshalb besonders für das Thema sensibilisieren und vielfältige Handlungshilfen zur Verfügung stellen,



Prof. Dr. Dirk Windemuth,
Leiter des IAG

die von den Betrieben genutzt werden können, um die Kultur der Prävention weiterzuentwickeln. Führungskräfte sollen vor allem angeregt werden, das Know-how und die Erfahrungen der Beschäftigten in diesem Themenfeld intensiv zu nutzen und ein Klima zu schaffen, in dem alle aktiv zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit beitragen. Das wirkt sich im Sinne von Ressourcen auch positiv auf die psychischen Belastungen aus.

Frau Rothe, Ihre Publikation endet mit zehn Empfehlungen. Wir können an dieser Stelle nicht auf alle eingehen. Was ist für Sie persönlich von zentraler Bedeutung?

ROTHE: Über die zentrale Rolle der Führungskräfte hatten wir bereits gesprochen. Unbedingt zu nennen ist des Weiteren die Gestaltung von Arbeit und Erholung. Diese erfordert eine Perspektiverweiterung über den Arbeitstag hinaus, indem wir auch die Frage nach dem „Abschaltkönnen“ nach der Arbeit und dessen Voraussetzungen stellen. Wir müssen auch die Rahmenbedingungen für die Work-Life-Balance thematisieren, zum Beispiel die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten. Mir ist auch eine Weiterentwicklung des „klassischen Arbeitsschutzes“ wichtig. Ich bin beispielsweise fest davon überzeugt, dass unsere Profis vor Ort technische Faktoren auch hinsichtlich möglicher psychischer Wirkungen beziehungsweise Stress bewerten können und sollten – etwa hinsichtlich der extraauralen Lärmwirkungen. Nicht zuletzt, und da bin ich ganz und gar einverstanden mit der Philosophie der Präventionskampagne: Es geht darum, den Beschäftigten mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit zu zugestehen, und dafür entsprechende Prozesse – bei Unterstützung durch Fachleute – zu etablieren.

Herr Windemuth, warum ist der eigene Gestaltungsspielraum so wichtig?

WINDEMUTH: Gestaltungs- oder Handlungsspielraum ist wichtig, um Stress vorzubeugen, Menschen zu motivieren und ihre Zufriedenheit mit der Arbeit und mit sich selbst insgesamt zu steigern. Insbesondere dann, wenn jemand viel Verantwortung trägt, aber keine Entscheidung selbst treffen darf, wird die Verantwortung zur Last. Schließlich müsste er oder sie dann ja auch Entscheidungen verantworten, die er oder sie nicht richtig findet. Insofern gelingt es durch Handlungsspielraum, einerseits Stress vorzubeugen, andererseits Ressourcen aufzubauen. Diese Ressourcen wirken dann schützend, wenn es aus anderen Gründen mal stressig wird. Stressoren sind immer dann leichter zu verarbeiten, wenn die betroffene Person Kontrolle über den Stress auslösenden Reiz hat – das gilt sogar für Reize, die Schmerzen auslösen. Wenn der Zahnarzt anbietet, bei Schmerzen durch die Behandlung eine Pause einzulegen, tut das Bohren schon gar nicht mehr so weh. Genauso ist es am Arbeitsplatz: Eigene Entscheidungen, eigene Kontrolle machen das Leben leichter. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV

Sind wir alle gefährdet?

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz

Der moderne Mensch ist permanent elektromagnetischen Feldern ausgesetzt. Doch vor allem bei neuen Technologien ist über die Auswirkungen noch wenig bekannt. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) möchte das mit seiner Forschung ändern.

Der Mensch ist elektromagnetischen Feldern immer und zu jeder Zeit ausgesetzt. Sie variieren in Ausmaß und Zusammensetzung. Seit Inkrafttreten der neuen EU-Richtlinie und der nationalen Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor elektromagnetischen Feldern am Arbeitsplatz, gibt es viele Fragezeichen bei den Beschäftigten: Bin ich gefährdet und wenn ja, wie stark? Gibt es spezielle Regelungen für Beschäftigte, die ein sogenanntes aktives, kardiales Implantat – dazu gehören Herzschrittmacher und Defibrillatoren – tragen? Diesen Fragen geht das IFA mit Forschung und Beratung in Betrieben nach.

Elektromagnetische Felder – immer und überall

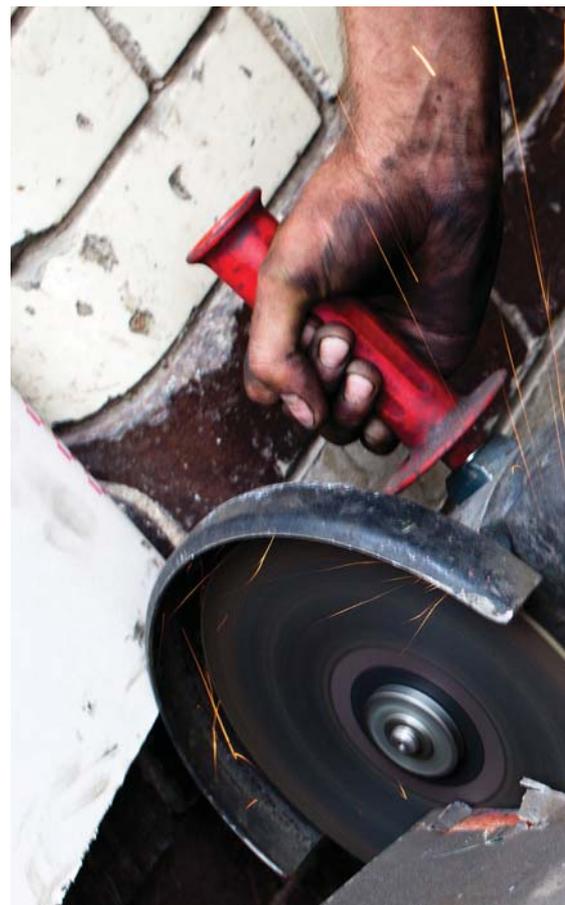
Der Begriff der Industrie 4.0 ist untrennbar mit der zunehmenden Technisierung der Arbeitswelt verknüpft. Menschen, Maschinen und Produkte werden darauf ausgelegt, miteinander zu kommunizieren und zu interagieren. Für den Arbeitsschutz rückt daher das Thema der elektromagnetischen Felder (EMF) am Arbeitsplatz vermehrt in den Fokus. Da elektromagnetische Felder sowohl an elektrisch betriebenen

Anlagen und Geräten auftreten, als auch für die Funktion der drahtlosen Kommunikation verantwortlich sind, sind wir im beruflichen und privaten Bereich stets elektromagnetischen Feldern ausgesetzt.

Vor allem bei neuen Technologien, wie zum Beispiel beim induktiven Laden, wird der Effekt der EMF auf den Menschen meist nur nebensächlich behandelt. Zudem ist in der Regel keine Aussage über mögliche Langzeitwirkungen möglich. Das, sowie die Tatsache, dass der Mensch EMF weder riechen oder schmecken noch fühlen kann, führt häufig zu einer starken Verunsicherung der Menschen in Bezug auf EMF.

Biologische Wirkung elektromagnetischer Felder

Die biologische Wirkung von EMF bezeichnet im Allgemeinen ihre möglichen physiologischen Wirkungen auf das menschliche Gewebe. Dabei ist eine biologische Wirkung nicht mit einer tatsächlichen Gefährdung gleichzusetzen. Die biologischen Wirkungen sind unter anderem abhängig von der Frequenz, der Amplitude und der Art des einwirkenden Feldes. Sie reichen von sensorischen Wirkungen (Reizung von Muskeln oder Nerven) wie Schwindel, Übelkeit, der Wahrnehmung von Lichtblitzen (Magneto-phosphene) und Verlust der Muskelkontrolle im niederfrequenten Bereich bis hin zur Erwärmung des Gewebes im hochfrequenten Bereich. Neben diesen „direkten“ Wirkungen ist zudem eine „indirekte“ Wirkung zum Beispiel durch elektrische Entladungen beim Berühren geladener Objekte, Anziehung von ferromagnetischen Gegenständen durch starke statische Magnetfelder – bis hin zur Projek-



tilwirkung – oder die Wirkung auf passive oder aktive medizinische Implantate möglich. Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die durch externe EMF möglichen physiologischen Wirkungen so zu begrenzen, dass sie keine Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten darstellen. Zu diesem Zweck werden zur Bewertung der Exposition im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung Expositionsgrenzwerte und Auslöseschwellen herangezogen, die sich unmittelbar aus wissenschaftlich bestätigten gesundheitlichen Wirkungen ableiten lassen.

Arbeitsschutz: Welche Regelungen gibt es?

Die Expositionsgrenzwerte und Auslöseschwellen sowie weitere Mindestvorschriften zum Schutz der Beschäftigten sind auf europäischer Ebene durch die EU-Richtlinie 2013/35/EU vorgegeben. Im November 2016 erfolgte die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht durch Inkrafttreten der neuen Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern (EMFV). Diese wird die bisherige Bewer-

Autor und Autorin

Dr. Marc Wittlich

Referat Strahlung
Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: marc.wittlich@dguv.de

Claudine Neumann

Referat Strahlung
Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: claudine.neumann@dguv.de



Abbildung 1: Arbeiten mit einem Winkelschleifer

tungsgrundlage, die DGUV Vorschrift 15, ablösen. Bis zum Erscheinen der Technischen Regeln, die die Festlegungen der EMFV praxisorientiert konkretisieren und als Handlungshilfe für die Anwendung dienen sollen, finden jedoch zusätzlich die Vorgaben der DGUV Vorschrift 15 Anwendung. Grundsätzlich sind durch die EMFV für die meisten Betriebe keine große Veränderung und kein Mehraufwand zu erwarten, da in Deutschland mit der DGUV Vorschrift 15 der Arbeitsschutz im Bereich EMF bereits gut geregelt ist. Die EMFV stellt prinzipiell keine Verschärfung der bereits bestehenden Regelungen dar. Ebenso sind die in der DGUV Vorschrift 15 beschriebenen Methoden zur Expositionsbewertung auch dann noch gültig, wenn die Vorschrift zurückgezogen worden ist. Der Gesetzgeber hat diese Gültigkeit explizit in der EMFV verankert.

Bisher gibt es noch keine gesetzlich festgelegten Expositionsgrenzwerte, die ausschließlich für Beschäftigte mit passiven oder aktiven Implantaten gültig sind. Eine Bewertung der Exposition und der Stör-

festigkeit von Implantaten kann auf Basis von Normen, wie zum Beispiel der Norm 50527-2-1 und der Produktnormen 45502-2-1 und 45502-2-2, erfolgen. Bei der Einhaltung der Anforderungen der Normen können Arbeitgebende insoweit davon ausgehen, dass das Implantat in seiner Funktion nicht durch die am Arbeitsplatz auftretenden EMF beeinflusst wird und ein sicheres Arbeiten möglich ist. Die Anforderungen der genannten Normen sind im Forschungsbericht 451 des BMAS zusammengefasst. Anhand der in den Normen enthaltenen Angaben wurden Schwellenwerte für die Beeinflussung passiver und aktiver Implantate abgeleitet, die für Bewertungen herangezogen werden können.

**Aktive Implantate:
Vorsicht ja – Angst nein**

Herz-Kreislauf-Erkrankungen stellen in Deutschland die häufigste Todesursache dar. Einige Krankheitsbilder, wie zum Beispiel Störungen des Erregungsleitungssystems des Herzens, erfordern die Implantation eines Herzschrittmachers oder eines implantierbaren Kardioverter Defibrillators

(ICD). Dieser überwacht den Eigenrhythmus durch Aufzeichnen der elektrischen Aktivität des Herzens (Elektrokardiogramm, EKG) und unterstützt das Herz gegebenenfalls durch Abgabe von elektrischen Impulsen. Zu diesem Zweck ist der Herzschrittmacher über eine oder mehrere Elektroden mit dem Herzen verbunden. Diese Elektroden, vielmehr die durch sie im Oberkörper aufgespannte Fläche (siehe Infokasten), bilden jedoch auch eine „Angriffsfläche“ für von außen einwirkende EMF. Vergleichbar mit einer Antenne können diese in die Elektrodensonde ein koppeln und die herzeigenen EKG-Signale überlagern. Der Herzschrittmacher oder der ICD interpretiert dieses „Störsignal“ als Eigensignal des Herzens und kann dann unter Umständen seine Therapiefunktion nicht mehr vollständig erfüllen. Störungen dieser Art können von Betroffenen un-

i Schema eines implantierten kardialen Implantats

Aktive kardiale Implantate bestehen im Wesentlichen aus dem Steuergerät und den damit verbundenen Elektroden, die die Verbindung zum Herzen herstellen. Diese Bauteile sind an unterschiedlichen Stellen im Oberkörper implantiert und spannen damit eine Fläche auf, die sogenannte wirksame Induktionsfläche, in die durch Einwirkung eines elektromagnetischen Feldes eine Spannung „eingebracht“ (induziert) werden kann. Diese Störspannung kann dann zu einer Fehlinterpretation oder einer Fehlfunktion des Steuergerätes führen – und damit zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Die Größe der wirksamen Induktionsfläche wird maßgeblich von den Eigenschaften der Elektroden und der Implantationstechnik bestimmt.

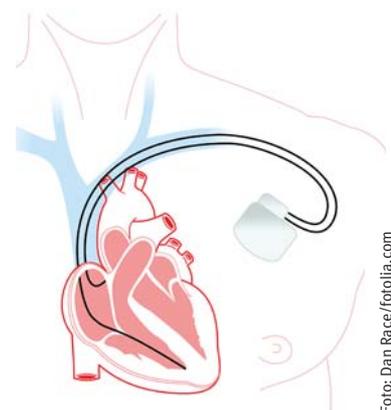


Foto: Dan Race/fotolia.com

bemerkt bleiben, sich jedoch auch in kardialen Missempfinden oder Herzrhythmusstörungen äußern. Die Störungen verschwinden in der Regel, sobald sich der Implantatträger von der Feldquelle entfernt. Auch sind nicht per se alle Anlagen und Geräte, die EMF emittieren, eine Quelle für Störbeeinflussungen von aktiven Implantaten. Während die meisten Anwendungen, wie zum Beispiel Bürogeräte, als unkritisch zu bewerten sind, gilt beispielsweise für Schweißarbeiten, dass

hier eine Beeinflussung grundsätzlich möglich ist. Ob tatsächlich eine Beeinflussung stattfindet, hängt jedoch maßgeblich von den Expositionsbedingungen ab.

Im Rahmen der Wiedereingliederung von betroffenen Beschäftigten muss daher der Arbeitsplatz genau unter die Lupe genommen werden, um mögliche Gefährdungen zu identifizieren und notwendige Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten – wie zum Beispiel die Umgestaltung von Arbeitsprozessen oder die Festlegung von Sicherheitsabständen – ergreifen zu können. In den meisten Fällen ist somit eine nahezu uneingeschränkte Weiter- oder Wiederbeschäftigung möglich.

stellen in diesem Zusammenhang wohl eines der am häufigsten und kontroversesten diskutierten Themen dar. Dabei stehen nicht die oben beschriebenen kurzzeitigen Wirkungen, sondern die Langzeitwirkungen im Fokus. So stehen die hochfrequenten Felder unter Verdacht, Krebs auszulösen oder die männliche Fruchtbarkeit negativ zu beeinflussen. Trotz zahlloser, hochfinanzierter Studien ist bisher kein wissenschaftlich nachgewiesener Zusammenhang erkennbar. Die beim Langzeitlefonieren festgestellte Gewebeerwärmung in der Nähe des Ohres konnte ebenfalls nicht unmittelbar mit Erkrankungen in Verbindung gebracht werden. Unklar ist auch, ob die Gewebeerwärmung allein bereits eine gesundheitsrelevante Wirkung besitzt – denn selbst beim Sport erfolgt durch die Aktivität der Muskeln eine Erhöhung der Körpertemperatur um bis zu 2 °C. Aus Sicht des Arbeitsschutzes sind beim Mobiltelefon daher eher sekundäre Gefährdungen, wie zum Beispiel die Ablenkung im Straßenverkehr oder ergonomische Aspekte, von Bedeutung.



Fußnoten

- [1] Durch starke Magnetfelder können ferromagnetische Stoffe (etwa Eisen) derart stark beschleunigt werden, dass sie schon alleine durch ihre Geschwindigkeit Menschen verletzen können – sie werden zum Geschoss. Todesfälle können schlimmstenfalls die Folge sein.
- [2] BMAS Forschungsbericht 400-D „Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz“, November 2011
- [3] EU-Richtlinie 2013/35/EU
- [4] Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern EMFV)
- [5] DGUV Vorschrift 15 „Elektromagnetische Felder“, Juni 2001
- [6] Normenreihe 50527 „Verfahren zur Beurteilung der Exposition von Arbeitnehmern mit aktiven implantierbaren medizinischen Geräten (AIMD) gegenüber elektromagnetischen Feldern“, Beuth Verlag
- [7] Normenreihe 45502 „Aktive implantierbare medizinische Geräte“, Beuth Verlag
- [8] BMAS Forschungsbericht 451 „Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz – Sicherheit von Beschäftigten mit aktiven und passiven Körperhilfsmitteln bei Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern“, Januar 2015
- [9] DGUV Information 203-043 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder“, Juni 2009
- [10] Bundesamt für Strahlenschutz „Strahlenschutz beim Mobilfunk“, www.bfs.de
- [11] Deutsche Gesellschaft für Kardiologie „Deutscher Herzbericht 2017“, www.dgk.de

Das Mobiltelefon

Auch wenn wir in unserem beruflichen und privaten Alltag nahezu immer von EMF umgeben sind, besteht nur bei einem Bruchteil der Anwendungen tatsächlich die Möglichkeit einer gesundheitlichen Gefährdung. Das Mobiltelefon und die von ihm ausgesandten hochfrequenten EMF

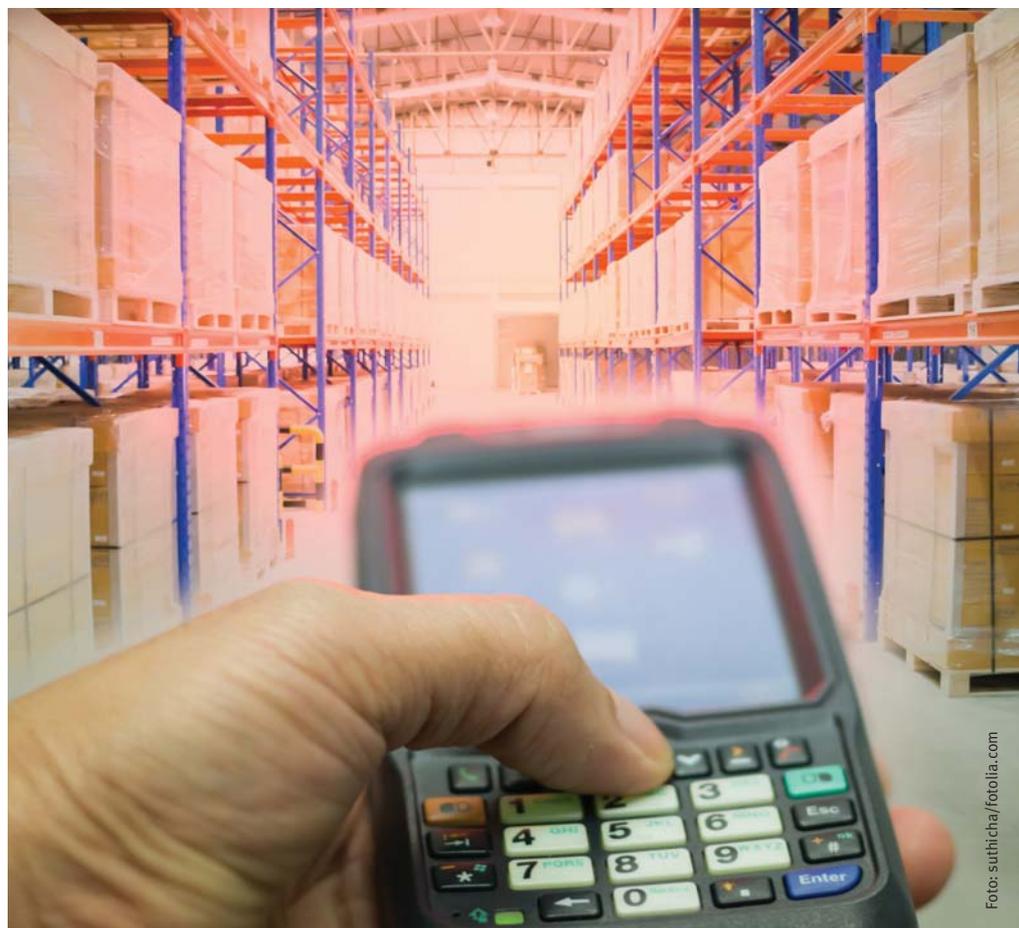


Abbildung 2: RFID-System zur Warenerkennung in einem Lager



Abbildung 3: Funksendeanlagen auf einem Hausdach

Bedarf an Forschung noch nicht gedeckt

Wie am Beispiel „Mobiltelefon“ deutlich wird, birgt jede neue Entwicklung auch immer ein mögliches Risiko im Hinblick auf eine gesundheitliche Gefährdung durch EMF. Somit werden in Zukunft immer wieder neue anwendungsbezogene Fragestellungen mit dem Schwerpunkt in der Prävention zu bearbeiten sein. Die Problematik, dass Beschäftigte passive oder aktive Körperhilfsmittel tragen, hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Mit dem demografischen Wandel, dem sinkenden Alter bei Erstimplantation und steigendem Renteneintrittsalter wird die Zahl der Beschäftigten mit aktiven oder passiven Implantaten unweigerlich zunehmen. Zurzeit werden in Deutschland jährlich rund 80.000 Erstimplantationen vorgenommen. Weiterentwicklungen im Bereich der Medizintechnik zu immer komplexeren Implantaten, die immer weitreichendere Körperfunktionen unterstützen oder ersetzen können, werden den Arbeitsschutz zusätzlich vor neue Herausforderungen stellen.

Ein noch recht wenig beleuchtetes Feld ist das Thema „elektromagnetische Felder und körperexterne Arbeitsmittel“, wie zum Beispiel Exoskelette. Da es sich häufig um elektrisch betriebene Geräte handelt, können diese aufgrund des sehr geringen Abstands zum Körper ebenfalls gefährdend auf den Menschen einwirken. Auch hier liegt der Schwerpunkt auf Menschen mit körperinternen Implantaten. Die elektromagnetische Verträglichkeit (EMV) der Geräte gegenüber elektromagnetischen Feldern muss ebenfalls noch erforscht werden, um eine (möglicherweise fatale) Fehlfunktion der Geräte im Einsatz auszuschließen.

Zu guter Letzt

Elektromagnetische Felder kommen überall vor und treten in Wechselwirkung mit dem menschlichen Körper. Für einen gesunden Menschen ist die mögliche Gefährdung am Arbeitsplatz gut durch die Regelungen in der EMFV mit entsprechenden Maßnahmen eingrenzbare. Ein deutlich größeres Augenmerk muss auf die Störfestigkeit von Körperimplantaten ge-

legt werden. Aktuell sind dies insbesondere die aktiven kardialen Implantate, aber auch neuartige Hirnschrittmacher oder Schmerzsuppressoren für die Wirbelsäule (sog. Neurostimulatoren) müssen nach der Implantation störfest gegenüber der Einwirkung von EMF sein. Arbeitgebende müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung besonders aufmerksam gegenüber dieser Thematik sein. In ihrem eigenen Interesse sollten Beschäftigte mit medizinischen Implantaten den Arbeitgebenden jedoch direkt und selbstständig über die vorliegende Problematik informieren. Dies gilt vor allem auch für bevorstehende Eingriffe. Denn nur mit diesem Wissen können Arbeitgebende tätig werden, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz sicherzustellen. ●



Literatur

Weitere Infos unter: www.dguv.de/ifa/fachinfos/strahlung/index.jsp

Inkohärente optische Strahlung

Nicht nur die Sonne strahlt

An vielen Arbeitsstätten sind Beschäftigte gegenüber inkohärenter optischer Strahlung exponiert – oft ohne dies zu wissen. Zum Schutz vor den negativen Auswirkungen einer Exposition gibt es eine europäische Arbeitsschutzrichtlinie, eine nationale Verordnung und dazu erläuternde Technische Regeln. Diese sind aber nach den Erfahrungen des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) in der Arbeitsschutzpraxis der Betriebe noch nicht verankert. Welche Gefahren gibt es, wo treten sie auf und wie lassen sie sich verhindern?

Optische Strahlung – was ist das?

In den vergangenen Jahren hat sich nicht nur in der Welt des Arbeitsschutzes, sondern auch in der Allgemeinbevölkerung das Interesse an der Exposition gegenüber der kanzerogenen ultravioletten (UV-) Strahlung der Sonne erheblich verstärkt. Die DGUV hat in Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern dieses Thema deutlich forciert, um die Prävention zu verbessern. Seit der Einführung der Berufskrankheit „Plattenepithelkarzinome oder multiple Aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ (BK-Nummer 5103, vom 1. Januar 2015), hat sich die Diskussion verschärft – allerdings nur für natürliche UV-Strahlung.

Obwohl dieses Thema von großer Bedeutung ist, stellt die als schädlich erkannte UV-Strahlung nur einen kleinen Teil der optischen Strahlung dar. Auch andere Teile des elektromagnetischen Spektrums, zu dem die optische Strahlung gehört, können gefährdend auf den Menschen einwirken. Die Sonne ist unsere bedeutsamste Quelle für natürliche optische Strahlung.

Schaut man aber auf die Gefährdung, dann wird sie darin durch manch andere Quelle künstlicher optischer Strahlung deutlich übertroffen. Das wird in der Praxis leider oftmals vergessen. Zum einen werden die Strahlungsquellen als solche nicht wahrgenommen. Zum anderen liegt keine Kenntnis über das tatsächliche Ausmaß der Exposition vor.

„Die Sonne ist unsere bedeutsamste Quelle für natürliche optische Strahlung. Schaut man aber auf die Gefährdung, dann wird sie darin durch manch andere Quelle künstlicher optischer Strahlung deutlich übertroffen.“

Als optische Strahlung wird jede elektromagnetische Strahlung im Wellenlängenbereich von 100 Nanometer (nm) bis 1 mm bezeichnet. Sie umfasst die ultraviolette Strahlung („UV“, 100 nm bis 400 nm), die sichtbare Strahlung („Licht“, 400 nm bis

780 nm), sowie die infrarote Strahlung („IR“, 780 nm bis 1 mm). Wir sind optischer Strahlung zu jeder Zeit ausgesetzt, auch im Dunkeln, denn dort erreicht uns noch immer die IR-Strahlung als sogenannte Wärmestrahlung. Bei der Anwendung von Arbeitsmitteln mit Emissionen von künstlicher optischer Strahlung im Arbeitsprozess können prinzipiell zweierlei Fälle unterschieden werden: Auf der einen Seite gibt es Prozesse, bei denen die optische Strahlung für den Prozess benötigt wird (zum Beispiel UV-Kleben, Härten von Lacken, Desinfektion), auf der anderen Seite entsteht sie als Nebenprodukt eines Prozesses (zum Beispiel Schweißlichtbögen, UV-Emission einer Gasflamme).



Autor



Dr. Marc Wittlich

Referat Strahlung
 Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
 E-Mail: marc.wittlich@dguv.de



Foto: Studiolamagica/fotolia.com

Metallschmelzen können IR-Strahlung hoher Intensität emittieren.

Biologische Wirkung optischer Strahlung

Wie bei anderen physikalischen Einwirkungen gibt es Bereiche der optischen Strahlung, die durch unsere Sinne nicht erfasst werden können. Das führt zum einen dazu, dass wir eine Exposition nicht vor Beginn der Schädigung bemerken. Zum anderen glauben wir nicht an eine (langfristige) Schädigung.

Die Eindringtiefe der optischen Strahlung in den Körper ist wellenlängenabhängig. Sie tritt nur oberflächlich in die Haut ein, innere Organe sind nicht erreichbar. Biologische Effekte sind daher nur auf die Haut und die Augen beschränkt. Ein Schutz

dieser Organe ist also von größter Bedeutung. Aber nicht nur die Eindringtiefe ist wellenlängenabhängig, sondern auch die biologische Wirkung selbst. Durch intensive Forschungsarbeit wurden sogenannte Wirkungsspektren ermittelt, die eine Bewertung der Strahlung gemäß ihres Effektes auf das Zielorgan erlaubt.¹

Augen und Haut können unterschiedlich geschädigt werden, sowohl akut, als auch langfristig. Das am meisten gefährdete Organ beim Umgang mit optischer Strahlung ist aber das Auge. Die vorderen Bereiche können insbesondere durch UV-Strahlung geschädigt werden. Es kann zu einer Hornhaut- oder Bindehautentzündung

kommen. Letztere ist landläufig bekannt als „Schneeblindheit“, „Verblitzen der Augen“ oder „Schweißerblende“. Die Netzhaut ist besonders empfindlich gegenüber zu hohen Bestrahlungsstärken. Sichtbare und Teile der IR-Strahlung können sie erreichen. Eine Schädigung ist irreversibel und kann zu einer (lokalen) permanenten Blindheit führen.

Die Haut ist ein sekundäres Empfangsorgan für optische Strahlung. Sie erfasst keinen optischen Eindruck, der durch die Strahlung vermittelt wird. Sie ist verantwortlich für einen indirekten Eindruck wie das Empfinden von Wärme, die bedingte Aufnahme von UV-Strahlung für

„Wie bei anderen physikalischen Einwirkungen gibt es Bereiche der optischen Strahlung, die durch unsere Sinne nicht erfasst werden können. Das führt zum einen dazu, dass wir eine Exposition nicht vor Beginn der Schädigung bemerken. Zum anderen glauben wir nicht an eine (langfristige) Schädigung.“

die wichtige Vitamin-D-Bildung sowie den strahlungsgebundenen Wärmeaustausch mit der Umgebung zur Regulation unserer Körpertemperatur. UV-Strahlungsexposition kann beispielsweise zu einem akuten Sonnenbrand, chronischer Hautalterung oder auch langfristig zu Hautkrebs führen. Eine zu hohe Exposition gegenüber Licht oder IR-Strahlung kann eine Verbrennung bewirken.

Gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutz und Grenzwerte

Seit einigen Jahren gibt es konkrete Regelungen für den Arbeitsschutz. Die Mindestvorschriften zum Schutz der Beschäftigten vor künstlicher optischer Strahlung

sind auf europäischer Ebene durch die EU-Richtlinie 2006/25/EG² geregelt, die im Jahr 2010 auf nationaler Ebene in der Optischen Strahlenverordnung (OStrV)³ umgesetzt worden ist. Technische Regeln zur Konkretisierung helfen dem Unternehmen bei der Umsetzung der Vorschriften und der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.⁴

Die Expositionsgrenzwerte sind sowohl der EU-Richtlinie, besser aber den Technischen Regeln zu entnehmen und müssen theoretisch bei jeder Quelle optischer Strahlung abgeprüft werden. Da dies aber für Laien in der Messtechnik kaum umsetzbar ist, können zur Gefährdungsbeur-

teilung auch andere adäquate Mittel wie Herstellerinformationen herangezogen werden. Lampen, Lampensysteme und Maschinen sind auch häufig entsprechend einschlägiger Normen klassifiziert und können schon bei der Beschaffung eingestuft werden. Grundsätzlich wäre es wichtig, beim Hersteller eine klare und vollständige Dokumentation über die strahlungsphysikalischen Eigenschaften des Leuchtmittels oder des Gerätes zu verlangen. Die Gefährdungsbeurteilung kann damit erheblich vereinfacht werden oder wird dadurch überhaupt erst durchführbar.

Diese Regelungen für die optische Strahlung künstlicher Quellen („künstliche optische Strahlung“) erlauben eine Entscheidung darüber, ob Beschäftigte zu stark exponiert sind oder nicht. Leider fehlen diese klaren Kriterien für die natürliche Strahlung, insbesondere die natürliche UV-Strahlung durch die Sonne. Die Forschung muss zeigen, ob Erfahrungen aus dem Bereich der künstlichen Strahlung auf die natürliche Strahlung übertragbar sind.

Hohe Gefährdung verlangt guten Schutz

Auch bei der optischen Strahlung gilt das (S)TOP-Prinzip. Dies lässt sich oft sehr gut umsetzen, wenn man die Gefährdung richtig einschätzt. Schlussendlich lassen sich die Expositionsgrenzwerte spätestens bei der Verwendung von persönlichen Schutzmaßnahmen einhalten. Nur bei sehr wenigen Arbeitsplätzen ist das nicht der Fall. Dennoch muss das Schutzkonzept zwingend zu einer Einhaltung der Expositionsgrenzwerte führen.

Unsere lange Praxis hat uns gelehrt, dass optische Strahlung am Arbeitsplatz in vielen Formen auftritt. Grob kann man diese

i

Wer strahlt überhaupt?

Jeder Körper, jeder Gegenstand strahlt. Alles, was eine Temperatur besitzt – das folgt aus dem Planck'schen Strahlungsgesetz. Entsprechend sind wir ohnehin und immer Strahlung ausgesetzt. Die entscheidende arbeitsschutzrelevante Frage ist die nach dem Ausmaß der Exposition und dem Zeitpunkt, wann diese zur Schädigung führt.

Die „Strahlkraft“ des erwachsenen menschlichen Körpers kann man mit einer 100-W-Birne vergleichen. Das Strahlungsmaximum liegt im Infraroten – und läge damit im Geltungsbereich der OStrV, wenn diese nicht auf künstliche Quellen beschränkt wäre. Nun glaubt natürlich niemand, dass er durch die Strahlung eines anderen Menschen gefährdet ist. Aber es zeigt sehr gut das Dilemma auf: Der Geltungsbereich der OStrV ist derart groß, dass eine fachgerechte Beurteilung von Arbeitsbedingungen komplex ist.

Genau das ist vielen Arbeitgebenden nicht bewusst. Die Durchdringung der Betriebe für die OStrV ist noch zu klein, das Bewusstsein für diesen Aspekt der Gefährdungsbeurteilung kaum vorhanden. Hier sind die Akteure der gesetzlichen Unfallversicherung und der anderen Aufsichtsbehörden gefordert, Aufklärung zu schaffen.

Für strahlende Körper ist es eine Frage der Temperatur: Metall- oder Glasschmelzen mit Temperaturen bis 1700 °C haben ihre wesentlichen Strahlungsanteile im Infraroten. Bei Temperaturen darüber hinaus muss auch die Gefährdung durch UV-Strahlung beachtet werden. Strahlungsquellen dieser Art sind auch gut zu bewerten. Die Expositionsbeurteilung kann auf dem Papier erfolgen, alleine durch das Wissen der Schmelzentemperatur und der Schmelzenfläche.

Etwas anders sieht es bei Strahlungsquellen aus, die Emissionslinien aussenden, wie zum Beispiel Schweißlichtbögen, Gasbrennerflammen, UV-Lampen (Entkeimung, Glaskleben, Rissprüfung), LED, Wärmelampen und viele mehr. Die Masse der Anwendungen ist nicht so einfach kalkulierbar und muss entsprechend in der Gefährdungsbeurteilung beachtet werden.



Beschäftigter beim Schweißen. Der Schutz insbesondere der Arme ist unzureichend, da schon bei Expositionen im Sekundenbereich Expositionsgrenzwerte überschritten werden.

Arbeitsplätze in drei Gruppen einteilen, egal ob es sich um eine bewusste Erzeugung der optischen Strahlung handelt oder ob diese prozessbegleitend auftritt. Bei der Gruppe mit hoher Exposition, wie zum Beispiel bei allen Varianten des Elektroschweißens, kann eine verkürzte Gefährdungsbeurteilung für die Beschäftigten direkt zu dem Ergebnis führen, dass Schutzmaßnahmen für Augen und Haut

„Notwendig ist die Erarbeitung neuer Beurteilungs- und Messvorschriften, die eine Gefährdungsbeurteilung möglich machen.“

unbedingt verwendet werden müssen. In diesem Beispiel kommt es bereits nach Sekunden zu einer Überschreitung des Expositionsgrenzwertes. Ein vollständiger Schutz der Person ist unumgänglich. Es gibt aber auch Arbeitsplätze, die nach

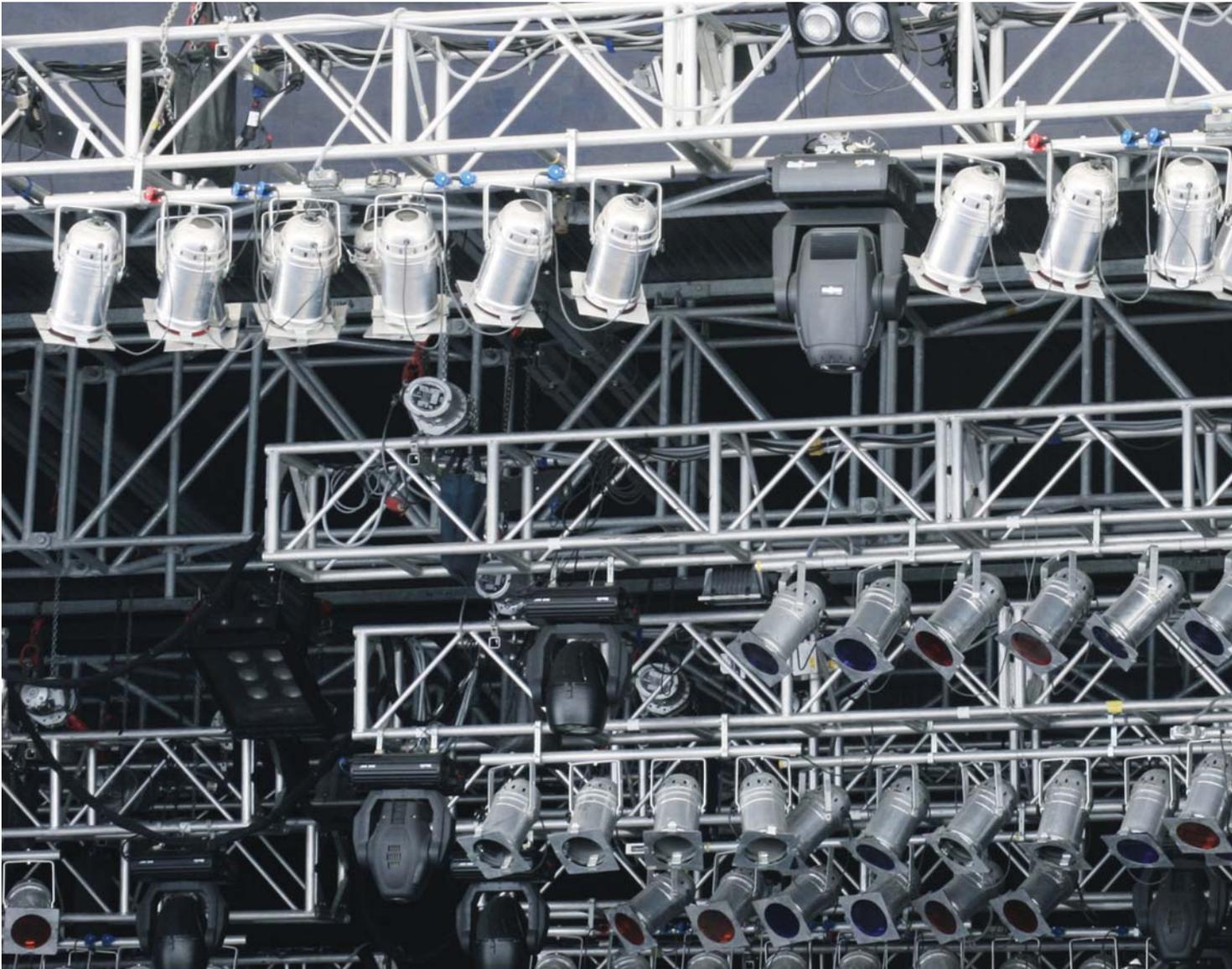
branchenspezifischen Grundsätzen aufgebaut werden sollten, wie zum Beispiel die Rissprüfung mit UV-Strahlung. Berücksichtigt man die Vorgaben in solchen Grundsätzen (an denen zumeist die Unfallversicherung beteiligt ist), kann von einer Einhaltung der Expositionsgrenzwerte ausgegangen werden und eine aufwendige, komplexe Messung ist nicht notwendig. In eine zweite Gruppe sind die Expositionssituationen einzuordnen, bei denen die Sachlage nicht so klar ist und insbesondere die Expositionszeit der entscheidende Faktor ist. Je länger man exponiert ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, den Grenzwert zu erreichen. Hieraus lassen sich aber je nach Arbeitsplatz organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen ableiten, zum Beispiel Abkühlpausen bei zu hoher Exposition durch Wärmestrahlung. Oft müssen aber aufwendige Expositionsmessungen durchgeführt werden, die eine Aussage über die Grenzwerte möglich machen.

Das Büro, der Monitor und die Raumbeleuchtung

Bei der dritten Gruppe der Expositionssituationen ist mit keinerlei Überschreitung der Expositionsgrenzwerte zu rechnen. Sie sind strahlungsphysikalisch sicher. Viele Beschäftigte sind in Büros und ähnlichen Arbeitsplätzen tätig. Doch wie steht es mit der Bestrahlung von der Deckenbeleuchtung? Oder mit den Computermonitoren? Diese Fragen werden uns oft gestellt. Es gibt zahlreiche Messungen, die belegen, dass die normale Raumbeleuchtung bei bestimmungsgemäßer Verwendung keinerlei Gefährdung durch optische Strahlung darstellt. Sie fällt nicht einmal in den Geltungsbereich der OStrV. Viel wichtiger ist

i

Weitere Informationen, insbesondere zu laufenden Projekten, findet man unter: www.dguv.de/ifa/fachinfos/strahlung



dabei, dass auf die notwendige Beleuchtung für die täglich anstehenden Sehaufgaben geachtet wird. Die Arbeitsstättenregel ASR 3.4 beschreibt die notwendige Beleuchtungsstärke in Abhängigkeit vom Arbeitsplatz.⁵

Etwas anders verhält es sich bei der Bühnenbeleuchtung etwa in Theater- oder Opernhäusern. Dort werden Strahler hoher Leistung verwendet, um eine Szene oder eine Person zu bestrahlen („Spotlight“). Neben der blendenden Beleuchtung, die ein Hineinblicken oft unerträglich macht, kann es vereinzelt zu einer Überschreitung der Expositionsgrenzwerte für die Blaulichtgefährdung kommen. Dieses Thema untersucht derzeit ein Verbund von Forscherinnen und Forschern. Eine Exposition

durch UV-Strahlung tritt nur dann ein, wenn entsprechende Lampen nach einem Schaden nicht sachgerecht instand gesetzt wurden und die schützende Filterscheibe fehlt oder schadhaft ist.

Was ist mit lichtemittierenden Dioden (LED)?

LED und OLED (organische LED) nehmen einen immer größeren Anteil an der Menge der verwendeten Strahlungsquellen ein. Sie unterscheiden sich im technischen Aufbau (zum Beispiel mit und ohne Optik, als Einzelquelle oder Array) und sind damit enorm schwer hinsichtlich ihrer Strahlungsparameter zu untersuchen. Die im Arbeitsschutz bislang verwendeten Normen stoßen dabei an ihre Grenzen und können zum Teil nicht mehr angewendet

werden. Notwendig ist die Erarbeitung neuer Beurteilungs- und Messvorschriften, die eine Gefährdungsbeurteilung möglich machen. Besonders in diesen Fällen sind die Herstellerangaben von großer Bedeutung. Spezialisierte Messdienste müssen zum Teil erheblichen Aufwand treiben, um eine sachgerechte Beurteilung dieser Strahlungsquellen vornehmen zu können. Möglicherweise wird auch eine Anpassung des staatlichen Regelwerkes notwendig, um den Arbeitgebenden die Beurteilung neuer Lampensysteme zu ermöglichen und zu erleichtern.

Bedarf an Forschung noch nicht gedeckt

Optische Strahlung umfasst ein weites Feld, von der UV-Lampe zur Entkeimung

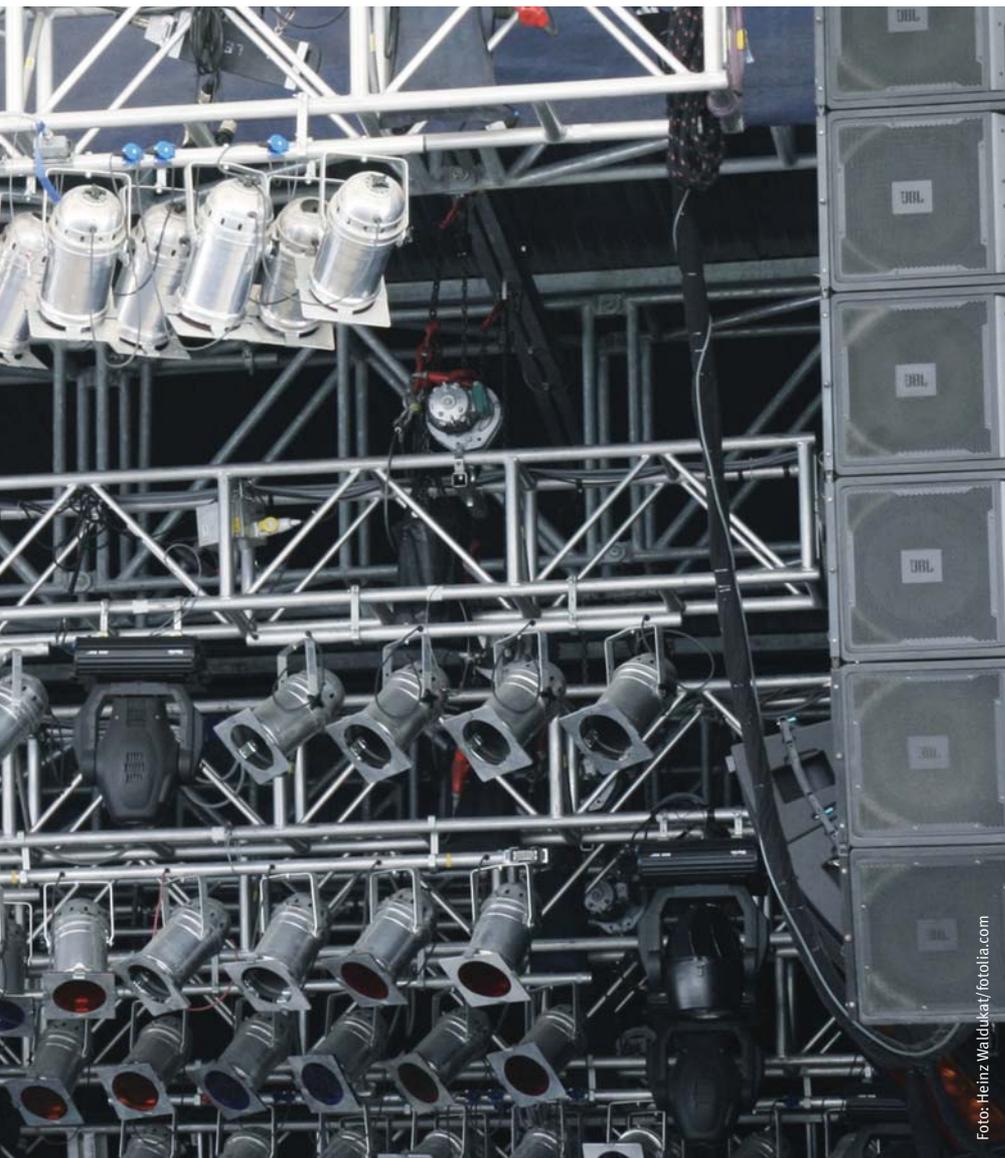


Foto: Heinz Waldukat/forotola.com

bis hin zum sogenannten „Nacktschanner“ am Flughafen zur Personenkontrolle. Die Expositionsgrenzwerte decken aber nur einen kleinen Teil des Gültigkeitsbereichs der Optischen Strahlenverordnung ab, sodass man einige Anwendungen nur schwer beurteilen kann. Es besteht also noch eine Wissenslücke sowohl über die biologische Wirkung einiger Wellenlängenbereiche, insbesondere im fernen Infrarot, als auch über die daraus abzuleitenden physikalischen Wirkungsgrößen bei der Expositionsermittlung. Zudem muss das Wissen über mögliche Langzeitschädigungen weiter ausgebaut werden, um wirksam vorbeugen zu können.

Die Frage, die im Zusammenhang mit der künstlichen UV-Strahlung immer wieder

gestellt wird, ist die BK-Reife. Es wird noch viel Forschungsarbeit zu leisten sein, bis diese Frage medizinisch und juristisch beantwortet werden kann. Die biologische Wirksamkeit der vom Sonnenspektrum deutlich abweichenden Strahlungsspektren muss noch genauer untersucht werden, da die aktuellen Wirkungskurven unzureichend sind. Zudem muss der Einfluss der sich unterscheidenden Expositionsszenarien (im Freien eher konstante Exposition, gegenüber künstlichen Quellen eher intermittierend) in jedem Fall von Grund auf studiert werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist auch eine epidemiologische Näherung an das Thema schwierig. Es ist also wichtig, die Forschung auf diesem Gebiet in den kommenden Jahren zu gestalten. ●

◀ Die Beurteilung von Bühnenbeleuchtungen ist sehr komplex und bedarf noch zusätzlicher, neuer Messverfahren.



Fußnoten

[1] DIN 5031-10:2016-11 (Entwurf) „Strahlungsphysik im optischen Bereich und Lichttechnik – Teil 10: Photobiologisch wirksame Strahlung, Größen, Kurzzeichen und Wirkungsspektren“, Beuth Verlag

[2] Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2006 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), Amtsblatt der Europäischen Union, L 114/38 – L 114/60

[3] Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung vom 19. Juli 2010 (BGBl. I S. 960)

[4] www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TROS/TROS.html#doc8686874bodyText1 (zuletzt besucht am 29. August 2017)

[5] www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A3-4.html (zuletzt besucht am 29. August 2017)

Aus der Forschung

Vibrationsbelastung bewusst machen

Bei der Gefährdungsbeurteilung an Fahrerarbeitsplätzen spielen Schwingungsbelastungen des Fahrzeugbedienenden eine entscheidende Rolle. Ein einfaches Gerät sensibilisiert Beschäftigte für potenzielle Vibrationsrisiken.

Langjährige, intensive Schwingungseinwirkungen im Sitzen – beispielsweise beim Fahren mobiler Arbeitsmaschinen wie Gabelstapler, Traktoren oder Erdbau- maschinen – strapazieren das Muskel- Skelett-System und können die Lenden- wirbelsäule dauerhaft schädigen. Um etwaigen Schäden vorzubeugen, braucht es auch die Mithilfe der Beschäftigten. Dabei ist sehr wichtig, dass die Betroffenen ihre subjektive Schwingungswahrnehmung mit einer Bewertung verknüpfen können. Nur so werden sie sich einer möglichen Belastung bewusst und sind zudem in der Lage, die Auswirkungen von Vibrationsschutzmaßnahmen einschätzen zu können. Denn wichtige Schutzmaßnahmen können von Fahrzeugbedienenden selbst ergriffen werden; dazu zählen eine angepasste Fahrweise und die Einstellung des Sitzes auf das eigene Körpergewicht.

Beitrag zur Verhaltensprävention

Einen wichtigen Beitrag zur Verhaltensprävention leistet deshalb eine neue, einfach zu bedienende Belastungsanzeige (siehe Abbildung). Sie wurde vom Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) entwickelt. Anhand eines Ampelschemas informiert sie die Beschäftigten während der Fahrt über die eigene aktuelle Schwingungsbelastung.

Vom Sitz aufs Display

Die vom Referat Vibration des IFA in Zusammenarbeit mit dem institutseigenen Elektroniklabor entwickelte sogenannte GKV-Belastungsanzeige misst Ganzkörper-Vibrationen (GKV) in drei Schwingungsrichtungen, zwei in der horizontalen (x, y) und eine in der vertikalen (z) Achse. Die Festlegungen hierfür sind international vereinbart (ISO 2631-1, ISO 8727) und in der Abbildung rechts durch ein Koordinatensystem auf der Messscheibe wiedergegeben. Gemessen wird an der Einleitungsstelle der Sitzbeinhöcker mit einer normgerechten Messscheibe (vgl. Abbildung). Die bewerteten Beschleunigungssignale und die Messdauer der Vibrationseinwirkung werden der Bedienperson während der Fahrt angezeigt. Aus ihnen wird der Tages-Vibrationsexpositionswert A(8) gebildet. Dieser Wert beschreibt die tägliche, auf acht Stunden bezogene Vibrationsexposition.

Der Wert wird im Display der Belastungsanzeige als Balken mit grüner, gelber oder roter Farbkodierung angezeigt. Eine rein grüne Farbgebung kennzeichnet einen Betrieb des Fahrzeugs unterhalb des Auslösewertes, also unterhalb der Grenze, die laut Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung Präventionsmaßnahmen erforderlich macht. Wird der Auslösewert überschritten, schließt oberhalb der grü-

nen Kodierung ein gelber Bereich an, der bis zum Expositionsgrenzwert reicht. Oberhalb des Expositionsgrenzwertes warnt eine rote Farbkodierung.

Sensibilisierung ja, Gefährdungsbeurteilung nein

Diese Darstellung für die fahrzeugführende Person entspricht einer relativen Bewertung der Schwingungsbelastung. Auf die Darstellung der absoluten Messwerte wird bewusst verzichtet, damit keine Vermischung mit normgerecht ermittelten Messwerten für die Gefährdungsbeurteilung stattfinden kann. Denn die Belastungsanzeige dient allein der Sensibilisierung und Unterweisung von Beschäftigten. Ihre Nutzung entbindet die Unternehmen keinesfalls von ihrer gesetzlichen Pflicht, die Gefährdung durch Vibrationseinwirkung an Arbeitsplätzen zu ermitteln, zu bewerten und wenn nötig Präventionsmaßnahmen zu ergreifen oder arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen zu lassen.

Konkret bedeutet das: Beim Überschreiten des Auslösewertes sind die Beschäftigten über die Gefahren durch Vibrationen zu unterweisen und über die Schwingungsbelastungen zu informieren. Ein Plan technischer und organisatorischer Maßnahmen nach Stand der Technik ist zu erarbeiten und umzusetzen. Zusätzlich muss den Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMed-VV) angeboten werden, verbunden mit einer allgemeinen arbeitsmedizinischen Beratung. Werden die Expositionsgrenzwerte überschritten, sind Sofortmaßnahmen zu ergreifen, um die Schwingungsbelastung zu reduzieren und eine weitere Überschreitung zu verhindern. Zudem wird arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge gemäß ArbMedVV nötig.

Autor



Christian Freitag

Referat Vibration
Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: christian.freitag@dguv.de



GKV-Belastungsanzeige mit Display und Messscheibe im eingebauten Zustand in einem Gabelstapler. Im Display werden frequenzbewertete Beschleunigungen in drei Raumrichtungen angezeigt; rechts zeigt der Balken den Tages-Vibrationsexpositionswert $A(8)$ mit einer angenommenen Einwirkungsdauer von acht Stunden an.

Wahrnehmung schärfen und Feedback geben

All das greift im Fall der Belastungsanzeige nicht. Sie soll vielmehr die Beschäftigten dabei unterstützen, ihre persönliche Schwingungswahrnehmung zu schärfen und zu objektivieren, indem die empfundene Schwingungsbelastung mit dem sich ändernden Farbbalken in Verbindung gebracht und bewertet wird: Die Beschäftigten fühlen, sehen und bewerten so ihre eigene Schwingungsbelastung, anstatt nur einen abstrakten Messwert in der Gefährdungsbeurteilung zu sehen.

An der Anzeige kann zudem sofort abgelesen werden, wie sich veränderte Fahrweisen oder Sitzeinstellungen auf die Schwingungsbelastung auswirken. Diesem direkten Feedback kommt besondere Bedeutung zu, wenn die Betriebsbedingungen durch eigenes Handeln beein-

flusst werden können, wie es an Fahrerarbeitsplätzen der Fall ist. So ist es in der Praxis sehr wichtig, dass die Feder-Dämpfer-Systeme der Fahrersitze (sofern vorhanden) von den Fahrern und Fahrerinnen eingestellt werden (sofern möglich). Die GKV-Belastungsanzeige kann und soll hier motivierend wirken.

„Beim Überschreiten des Auslösewertes sind die Beschäftigten über die Gefahren durch Vibrationen zu unterweisen.“

Das Gerät eignet sich damit für den Einsatz bei Schulungen und Unterweisungen. Es kann außerdem unterstützend zur eigentlichen Gefährdungsbeurteilung verwendet werden, da es über ganze Schichten und über mehrere Tage Belastungen erfasst.

Für die Praxis gebaut

Wichtig für den Einsatzzweck des Gerätes ist das tageslichttaugliche Display, das sich mit Haltern leicht in der Fahrerkabine befestigen lässt. Das Gerät ist so robust und kompakt gefertigt, dass es gut unter betrieblichen Bedingungen einsetzbar ist. Es besitzt eine einfache Ein-Knopf-Bedienung für die Funktionen Einschalten, Messstart, Messstopp und Ausschalten.

Das IFA bietet Betrieben die Möglichkeit, über ihren Unfallversicherungsträger ein Exemplar der GKV-Belastungsanzeige kostenfrei auszuleihen.



Weitere Informationen zur GKV-Belastungsanzeige unter: www.dguv.de (Webcode d1087760)



Foto: xxx

Hasso Suliak neuer Pressesprecher beim DVR

Veränderungen in der Kommunikation des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR): Hasso Suliak (50) ist seit dem 1. September 2017 Pressesprecher und Referatsleiter Presse, die nun in Berlin angesiedelt ist. Der

◀
Hasso Suliak,
Pressesprecher des DVR.

bisherige Pressesprecher Sven Rademacher wechselt als Redaktionsleiter in die DVR-Tochtergesellschaft Verkehrssicherheit Konzept & Media GmbH. Als Chefredakteur betreut er weiterhin das DVR-Magazin „DVR-report“. Suliak kommt vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), wo er als Pressesprecher tätig war. Beim DVR berichtet er an den Hauptgeschäftsführer Christian Kellner.

Feuerwehr-Ehrenmedaille für Gabriele Pappai

In Würdigung hervorragender Leistungen auf dem Gebiet des Feuerwehrwesens erhielt Gabriele Pappai (59), Geschäftsführerin der Unfallkasse NRW, die „Deutsche Feuerwehr-Ehrenmedaille“. Im Rahmen der Feier zu Pappais 40-jährigem Dienstjubiläum nahm NRW-Staatssekretär Dr. Jan Heinisch die Auszeichnung vor. Ihre Karriere bei der gesetzlichen Unfallversicherung begann die Münchnerin Pappai 1977 mit einer Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst bei der Tiefbau-Berufsgenossenschaft. Ihre Wege führten sie über Bayern,

Sachsen, Thüringen und Rheinland-Pfalz schließlich nach NRW. Neben nationalen und internationalen Funktionen und Ehrenämtern besonders im Bereich der Prävention liegt der Mutter eines Sohnes die berufliche Chancengleichheit am Herzen. Die UK NRW erhielt dafür mehrfach das Total-E-Quality-Prädikat.

►
Gabriele Pappai
ist mit Ehrenmedaille
ausgezeichnet worden.



Foto: Heinisch

DRS-Verbandstag: Vorstand wiedergewählt

Ulf Mehrens und seine Vorstandskollegen Jean-Marc Clément und Uwe Bartmann bilden auch in den kommenden vier Jahren den Vorstand des Deutschen Rollstuhl-Sportverbandes e. V. (DRS). Ihre Wiederwahl erfolgte im Rahmen des ordentlichen Verbandstages am 3. September 2017.

Anlässlich des 40-jährigen Bestehens des DRS nahmen auch zahlreiche Ehrengäste an der Veranstaltung teil. Dr. Klaus Kinkel, Außenminister a. D. und langjähriger DRS-Ehrenpräsident, betonte die Faszination, die vom Behindertensport ausgeht, sowie die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit um die Förderung des Behindertensports. Nicht zuletzt durch die unermüdliche Arbeit des DRS sei der Behindertensport weiter in die Mitte der Gesellschaft gerückt. Im Rahmen der 40-Jahr-Feierlichkeiten wurden darüber hinaus



Foto: DRS - Wiltmiershaus

V.l.n.r.: Uwe Bartmann (2. stv. Vorsitzender), Ulf Mehrens (Vorsitzender), Jean-Marc Clément (1. stv. Vorsitzender)

bereits am Vorabend Personen geehrt, die sich in besonderer Weise um den Rollstuhlsport verdient gemacht haben oder durch herausragende sportliche Leistungen in Erscheinung getreten sind. Den „Sportler-Ehrenpreis 2017“ erhielt die Roll-

stuhlbasketballerin Gesche Schünemann, die in diesem Jahr nach zehn erfolgreichen Jahren als Nationalspielerin und mehrfache Goldmedaillengewinnerin (unter anderem Paralympics London 2012) ihre Profikarriere beendete.

Verwaltungsgutachten ersetzt nicht den gerichtlichen Sachverständigen

Zu den Anforderungen an die Ablehnung eines Beweisantrags gerichtet auf Einholung eines (gerichtlichen) Gutachtens auf neurologisch-psychiatrischem Gebiet zur haftungsausfüllenden Kausalität



BSG 30.3.2017 – B 2 U 181/16 B

Der Unfallversicherungsträger hatte nach Anerkennung eines Unfalls an einer Sägevorrichtung mit Durchtrennung der Strecksehnen D2–D4 an der linken Hand eine nach Abschluss der Behandlung weiter bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie Behandlungsbedürftigkeit und Rentengewährung über Mai 2009 hinaus abgelehnt, weil nach Aussage eines beigezogenen Gutachtens des Neurologen und Psychiaters Dr. V. das verbliebene Streckdefizit auf einer dissoziativen Bewegungsstörung beruhe. Diese müsse als allenfalls indirekte Unfallfolge im Sinne einer Fehlverarbeitung des Unfallgeschehens eingestuft werden. Ein direkter ursächlicher Zusammenhang werde schwerlich nachzuweisen sein. Eine eindeutig unfallbedingte MdE auf neurologisch-psychiatrischem Gebiet liege nicht vor.

Während das Sozialgericht nach Einholung eines weiteren neurologisch-psychiatrischen Gutachtens das Unfallgeschehen als zumindest wesentliche Teilursache für die diagnostizierte dissoziative Bewegungsstörung sowie eine verbliebene mittelgradige depressive Episode anerkannte und der Klage gegen den ablehnenden Bescheid stattgab, hob das Landessozialgericht (LSG) das erstinstanzliche Urteil wegen fehlender Schlüssigkeit des erstinstanzlich eingeholten Gutachtens unter Zuhilfenahme zweier beratungsärztlicher Stellungnahmen sowie unter Auswertung des vorprozessual eingeholten Gutachtens des Dr. V. auf. Einen in der mündlichen Verhandlung gestellten Antrag des Klägers, ein weiteres neurologisch-psychiatrisches Gutachten zu der Frage einzuholen, ob der Arbeitsunfall die wesentliche Ursache für das bei ihm jetzt vorliegende psychische Krankheitsbild sei, lehnte das LSG ab.

Dieser Ablehnung erteilte das Bundessozialgericht (BSG) mit der Entscheidung über die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers eine Absage. Im Leitsatz des Beschlusses führt es aus, dass ein Beweisantrag nur dann abgelehnt werden darf,

wenn es aus rechtlicher Sicht auf die ungeklärte Tatsache nicht ankommt, wenn diese Tatsache (zugunsten des Beweisführenden) als wahr unterstellt werden kann, wenn das Beweismittel unzulässig, völlig ungeeignet oder unerreichbar ist, wenn die behauptete Tatsache oder ihr Fehlen bereits erwiesen oder wenn die Beweiserhebung wegen Offenkundigkeit überflüssig ist. Insbesondere habe das LSG nicht allein auf der Grundlage des Verwaltungsgutachtens des Dr. V. die Zuziehung eines weiteren Sachverständigen auf neurologisch-psychiatrischem Gebiet ablehnen dürfen. Zwar sei die Verwertung von Verwaltungsgutachten im Gerichtsprozess im Wege des Urkundenbeweises auch als alleinige Grundlage für eine Entscheidung grundsätzlich zulässig. Es muss dann aber erkennen lassen, dass es das Verwaltungsgutachten nicht als Sachverständigengutachten, sondern nur auf der Grundlage des Urkundenbeweises verwertet habe. Die fehlende Gleichwertigkeit folgert das BSG aus der fehlenden Verantwortlichkeit des Gutachters gegenüber dem Gericht, der fehlenden Strafandrohung gemäß §§ 153 ff. StGB, der fehlenden Vereidigungsmöglichkeit, dem fehlenden Ablehnungsrecht und insbesondere dem fehlenden Fragerecht. Ungeachtet dessen habe sich das LSG aufgrund der Formulierungen in dem Verwaltungsgutachten fragen müssen, ob das Gutachten die erforderliche Überzeugung vom Vorliegen bzw. Nichtvorliegen der haftungsausfüllenden Kausalität habe vermitteln können. Da das Gericht auch dem erstinstanzlich eingeholten Gutachten keine Überzeugungskraft beigegeben habe, fehlte eine sachverständige Aussage zum Ursachenzusammenhang zwischen Primär- und Sekundärschaden, weshalb eine Rechtspflicht zur erneuten Anordnung einer Begutachtung bestanden habe.

Den Ausführungen des BSG kann man voll und ganz folgen. Dass der Verwertung eines Verwaltungsgutachtens im Gerichtsverfahren prozessuale Grenzen gesetzt sind, die das gerichtliche Sachverständigengutachten zur „ersten Wahl“ werden lassen, ist hinzunehmen und Ausfluss der vom BSG hoch angesetzten tatrichterlichen Sachaufklärungspflicht nach § 103 SGG.



Kontakt: Susanne Peters-Lange,
E-Mail: susanne.peters-lange@hochschule-bonn-rhein-sieg.de

Neues Merkblatt zur Anlagensicherheit

Eine wesentliche Voraussetzung für einen sicheren Umgang mit explosionsgefährlichen, brennbaren oder thermisch empfindlichen Stoffen ist die Kenntnis der Stoffeigenschaften von Chemikalien. Das vollständig überarbeitete Merkblatt R 003 „Sicherheitstechnische Kenngrößen – Ermitteln und bewerten“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) beschreibt alle wesentlichen Kenngrößen, erläutert, wie diese bestimmt



Foto: BG RCI

werden und in welchem Zusammenhang sie von Bedeutung sind. Die Publikation richtet sich an Verantwortliche aus Produktion, Forschung, Projektierung und Anwendungstechnik sowie Personen, die mit der sicherheitstechnischen Überwachung von Anlagen betraut sind. Aufgezeigt werden die potenziellen Gefahren von:

- explosiven und explosionsgefährlichen Stoffen,
- brennbaren Gasen und Dämpfen,
- brennbaren Flüssigkeiten,
- brennbaren festen Stoffen,
- aufgewirbelten brennbaren Stäuben,
- Stoffen, die bei Berührung mit Wasser oder feuchter Luft entzündbare Gase bilden,
- selbstentzündlichen Stoffen und
- oxidierenden (brandfördernden) Stoffen.

Weitere Kapitel widmen sich den elektrostatischen Kenngrößen und der thermischen Stabilität von Stoffen sowie der Wärmefreisetzung chemischer Reaktionen.

i

Das Merkblatt R 003 ist über den BG RCI-Medienshop erhältlich: www.medienshop.bgrci.de. Das PDF kann kostenfrei im Internet heruntergeladen werden: downloadcenter.bgrci.de

Grenzwerteliste 2017

Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) hat in der „Grenzwerteliste 2017“ die wichtigsten Grenzwerte zu chemischen, biologischen und physikalischen Einwir-



Foto: DGUV

kungen zusammengestellt, die für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Die Grenzwerteliste enthält tabellarische Übersichten der Gefahrstoffgrenzwerte (Arbeitsplatzgrenzwerte – AGW – und Biologische Grenzwerte – BGW) aus der TRGS 900 und 903 sowie der Einstufungen der TRGS 905. Außerdem findet man Grenzwerte und Beurteilungswerte für Innenräume, Lärm, Vibration, thermische Belastungen, Strahlung, Elektrizität, biomechanische Belastungen sowie Hinweise zu biologischen Einwirkungen.

i

Die Grenzwerteliste kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.dguv.de (Webcode: d1110684)

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de
9. Jahrgang, Erscheint zehnmal jährlich

Herausgegeben von • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin-Mitte, www.dguv.de

Chefredaktion • Gregor Doepke (verantwortlich), Dr. Jochen Appt, Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur), Franz Roederer, Heike Fecher (Universum Verlag)

Redaktionsassistentz • Steffi Bauerhenne, redaktion@dguv-forum.de

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

Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin • Dorothea Gharibian, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, info@universum.de, www.universum.de

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

Anzeigen • Dorothea Gharibian, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

Druck • abcdruck GmbH, Waldhofer Str. 19, 69123 Heidelberg

Grafische Konzeption und Gestaltung • Cicero Kommunikation GmbH, Wiesbaden

Titelbild • DGUV

Typoskripte • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: 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

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

Sicher und gesund durch das Jahr: **Jahresfachbücher mit Kalendarium**



Arbeitsschutz Fachwissen kompakt

- für Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- für Sicherheitsbeauftragte
- für den technischen Außendienst von Energieversorgern

Jetzt zu günstigen Staffelpreisen bestellen:
universum-shop.de/jfb

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

BASICS sicher & gesund arbeiten



IHR LOGO

Benötigen Sie eine **größere Stückzahl**, möchten Sie Ihr **Logo eindrucken** lassen oder **Wechelseiten einfügen**?
Sprechen Sie uns an:

basics@universum.de
oder Tel. 0611 9030-271



→ Mehr Infos zur Reihe: www.universum.de/basics

Jetzt bestellen!

- **Telefonisch** unter: 06123 9238-220
- **Online** unter: www.universum.de/basics
- **Per E-Mail** an: basics@universum.de