Informationen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ausgabe 1 | 2015

INFA 1/2015

Bildschirmarbeitsplätze

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts."
Arthur Schopenhauer (1788 - 1860), deutscher Philosoph

UKT
Unfallkasse Thüringen

Inhalt 2
Impressum 2
Editorial
Was zur INFA zu sagen ist 3

Bildschirmarbeitsplätze

Die Arbeitsstättenverordnung und Bildschirmarbeitsplätze 4 - 6
Ausstattung von Bildschirmarbeitsplätzen mit Brillen 7
Arbeitsmedizinische Vorsorge für Bildschirmarbeiter/-innen – Alles beim alten? 8 - 11
Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten 12 - 14
KinderKult 2015 15
Rückengesundheit im ergonomischen und dynamischen Büro 16 - 17
Gesundheitsförderung an Bildschirmarbeitsplätzen 18 - 21
Das UKT Interview 22 - 23
Zur Problematik Messtechnischer Ermittlungen an Innenraumplätzen 24 - 25

Fakten

Flexibel im Job und ständig erreichbar 26
iag Umfrage: Trotz abwechslungsreicher, anerkannter Arbeit –
für jeden zweiten Beschäftigten ist ein „Weiter so“ bis zur Rente nicht vorstellbar 27
Gesundheitsmanagement im Verwaltungsbetrieb 28 - 31

Neues aus der UKT

„Jeder Schritt hält fit. 10.000 Schritte täglich.“- gemeinsame Aktion im Jahr des Schulsports 32
Neun Kitas sind „Bewegungsfreundliche Kindertagesstätte 2014“ 33
Neues INFO-Blatt Sichere Einfriedungen, Aus- und Zugänge in Kindertageseinrichtungen 34
Neuer Film: Aufsichtspflicht in KiGa und Hort – Die Kunst mit Risiken umzugehen. 35
Präventionsprämie 2014: Feierstunde im Amalienhof Weimar 36
Reform der Ersten-Hilfe-Aus- und Fortbildung 37

Mitteilungen 38 - 39

Anzeige 40

Impressum:

Nr. 1/2015, 23. Jahrgang

Nachdruck und Vervielfältigungen nur mit Quellenangabe

Erscheinung: halbjährlich
Herausgeber: Unfallkasse Thüringen
Telefon: 03621 777-222
Telefax: 03621 777-111

Internet: www.ukt.de

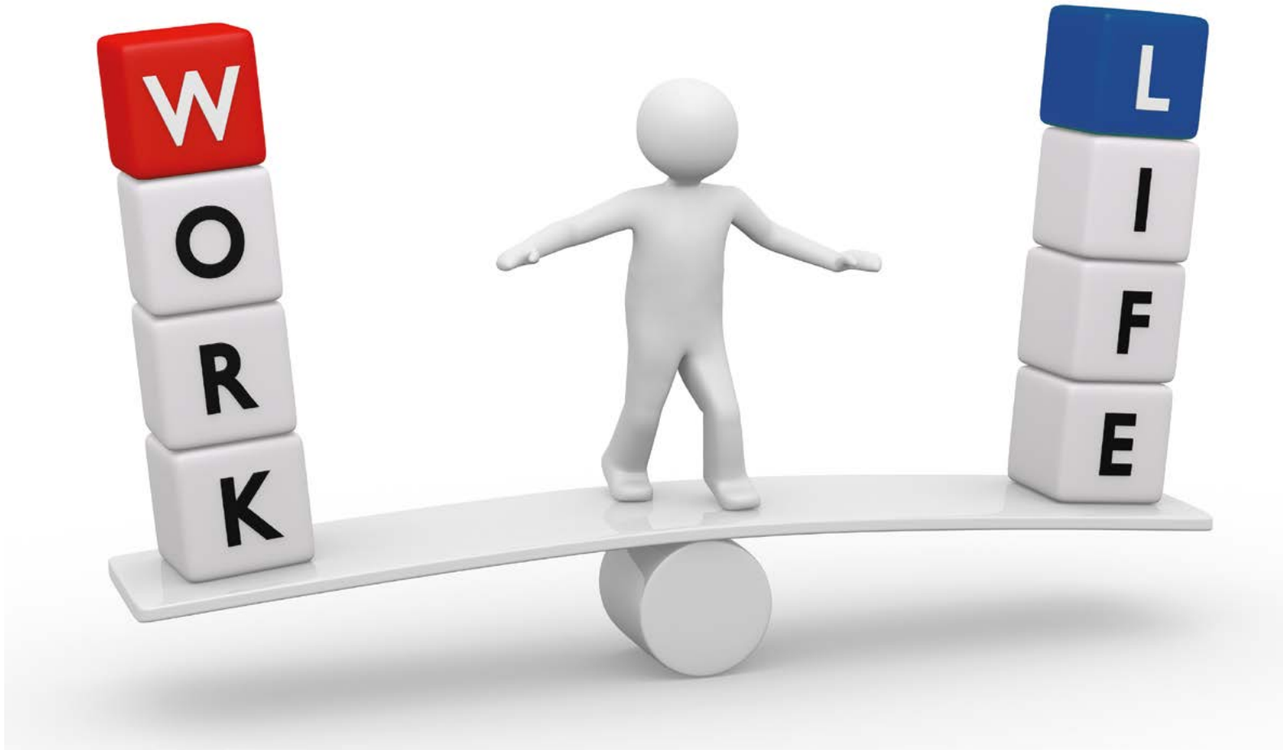
Verantwortlich für den Inhalt:
Renate Müller, Geschäftsführerin

Redaktion:
Stephanie Robus und Sabine Petzke

Fotos Quellennachweis: UKT, fotolia.de

Gestaltung: Ulf G. Hacke, Thüringen

Auflage: 4.500 Exemplare



Was zur INFA zu sagen ist

Liebe Leserinnen und Leser,

viele von Ihnen sind mit guten Vorsätzen in das Jahr 2015 gestartet. Weniger Stress, mehr Bewegung und Zeit für die Familie stehen auf der Liste ganz oben. Dies belegt u.a. die aktuelle Forsa-Studie der DAK. Erstmals wurde in der Studie die Mediennutzung untersucht. Mit dem Ergebnis: 30 Prozent der Befragten wollen öfters Handy, Internet und Computer ausschalten. Unsere INFA greift diese Thematik auf. Denn veränderte Arbeitsbedingungen mit zunehmender Bildschirmarbeit und ständige Erreichbarkeit erhöhen den Stresslevel enorm. Wir zeigen Ihnen Möglichkeiten, wie ein ergonomischer Bildschirmarbeitsplatz zu gestalten ist und geben Ihnen Tipps für Ihre Rückengesundheit. Weiterhin erwarten Sie Beiträge zur Gesundheitsförderung und Hinweise aus Sicht der Arbeitsmedizin. Im Zuge des demographischen Wandels werden die Arbeitgeber immer mehr gefordert, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Dabei ist natürlich jeder einzelne gefragt, für ein optimales Work-Life-Balance Verhältnis zu sorgen. Weitere Bestandteile der ersten Ausgabe 2015 sind Informationen zur Reform der Ersten-Hilfe-Ausbildung, Bekanntmachungen zu Unfallverhütungsvorschriften und der neue SiBe-Report.

Ihr Redaktionsteam

Die Arbeitsstättenverordnung und Bildschirmarbeitsplätze

Der Bildschirmarbeitsplatz unterliegt der Arbeitsstättenverordnung (AStVO) und den zugehörigen Arbeitsstättenregeln (ASR). Arbeitsplätze in Arbeitsräumen, die mit Bildschirmgeräten ausgerüstet sind, werden „Bildschirmarbeitsplätze“ bezeichnet. Die überwiegende Mehrzahl der Arbeiten ist heutzutage nicht mehr ohne Computerunterstützung denkbar. Das heißt, viele Arbeitsplätze sind gleichzeitig Bildschirmarbeitsplätze. Die bisherige Bildschirmarbeitsverordnung wird Bestandteil der Neufassung der Arbeitsstättenverordnung. Telearbeitsplätze sind im privaten Bereich angesiedelt. Für sie gelten die Forderungen der Verordnung in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung.

Die Unterweisung der Beschäftigten (§ 6 der AStVO) soll erfolgen zu:

- Maßnahmen im Gefahrfall (Erste Hilfe, innerbetrieblicher Verkehr, Bedienung von Sicherheitsvorrichtungen),
- Brandverhütung (Nutzung Fluchtwege, Brandverhütung, Feuerlöscherbedienung),
- spezifischen Fragen der Arbeitstätte auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung,
- bestimmungsgemäßem Betreiben der Arbeitsstätte,
- gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit,
- Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten durchgeführt werden müssen und
- arbeitsplatzspezifischen Maßnahmen, insbesondere zur Vermeidung von Gefährdungen bei Tätigkeiten auf Baustellen oder an Bildschirmgeräten.

Der Anhang 6 der Neufassung der AStVO beinhaltet die speziellen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze. So hat der Arbeitgeber:

- Sicherheit, Gesundheitsschutz der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Grundsätzen der Ergonomie zu gewährleisten,
- für eine regelmäßige Unterbrechung der Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten zu sorgen,
- ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und –bewegungen zu gewährleisten,
- Monitore so aufzustellen und zu betreiben, dass Oberflächen der Monitore frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind,
- reflexionsarme Arbeitstische zur Verfügung zu stellen und so zu betreiben, dass keine störenden Reflexionen vorkommen,
- genügend große Arbeitsfläche zur Verfügung zu stellen, so dass Eingabemittel variabel angeordnet werden können, Schriftgut und Bildschirm genügend Platz besitzen und eine Handballenauflage möglich ist,
- bei Bedarf Fußstütze und Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen,
- für eine angepasste Beleuchtung ohne störenden Blendung und Spiegelung bzw. Reflexion auf dem Bildschirm zu sorgen,
- bei mehreren Bildschirmen eine ergonomische Anordnung zu berücksichtigen,
- darauf zu achten, dass die Arbeitsmittel zu keiner gesundheitlich unzuträglichen Wärmebelastung führen.

Weiterhin sind die zusätzlichen Anforderungen an die Bildschirme und zugehörige Arbeitsmittel an Bildschirmarbeitsplätze für ortsgebundene und an tragbare sowie die Anforderungen an deren Benutzerfreundlichkeit aufgeführt. Es handelt sich hierbei u. a. um Aussagen zu Zeichengrößen, deren Kontrast- und Zeichengrößeneinstellung, Anforderungen an Oberflächen von Bildschirmen oder zur Software-Ergonomie. Nur dort, wo es nicht anders möglich ist, dürfen tragbare Bildschirmgeräte für die kurzzeitige Anwendung eingesetzt werden.

Die allgemeinen Anforderungen des Anhangs 6 werden in einigen Arbeitstättenregeln (ASR) mit konkretisierenden Angaben und Zahlenwerten ergänzt.

So setzt sich die erforderliche Grundfläche eines Arbeitsraumes nach ASR A 1.2 zusammen aus:

Bewegungsfläche der Beschäftigten am AP

+ **Flächen für Verkehrswege und Fluchtwege und Gänge zu den AP**
+ **Stellflächen für Arbeitsmittel und Einrichtungen**
+ **Funktionsflächen für alle Betriebs- und Nutzungszustände von AM und Einrichtungen**
+ **Flächen für Sicherheitsabstände, soweit sie nicht bereits in Funktions- und Stellflächen berücksichtigt sind.**

Bildschirmarbeitsplätze gibt es in der Mehrzahl für Sitzarbeitsplätze aber in einigen Fällen, z. B. an Beraterplätzen oder Empfangsarbeitsplätzen in Foyers in Form von Steharbeitsplätzen. Die freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz muss wenigstens 1,5 m² betragen und mindestens 1 m tief sein. Bei diesen Abmaßen sind wechselnde Arbeitshaltungen möglich. Die Flächen von Arbeits-

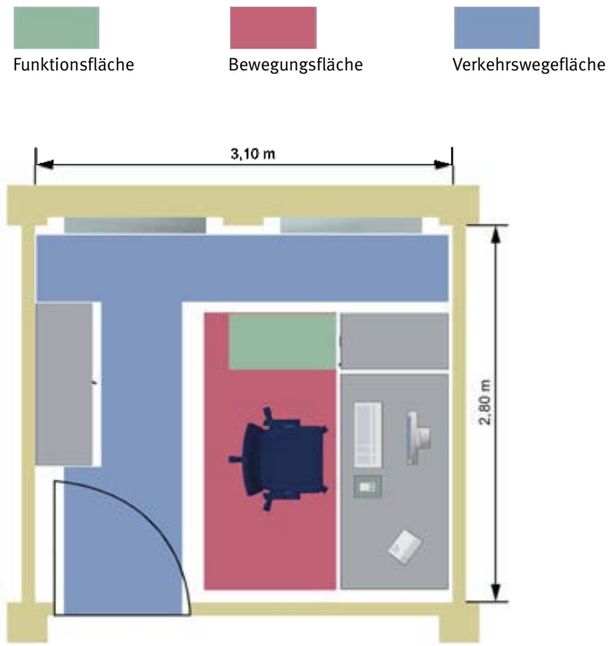
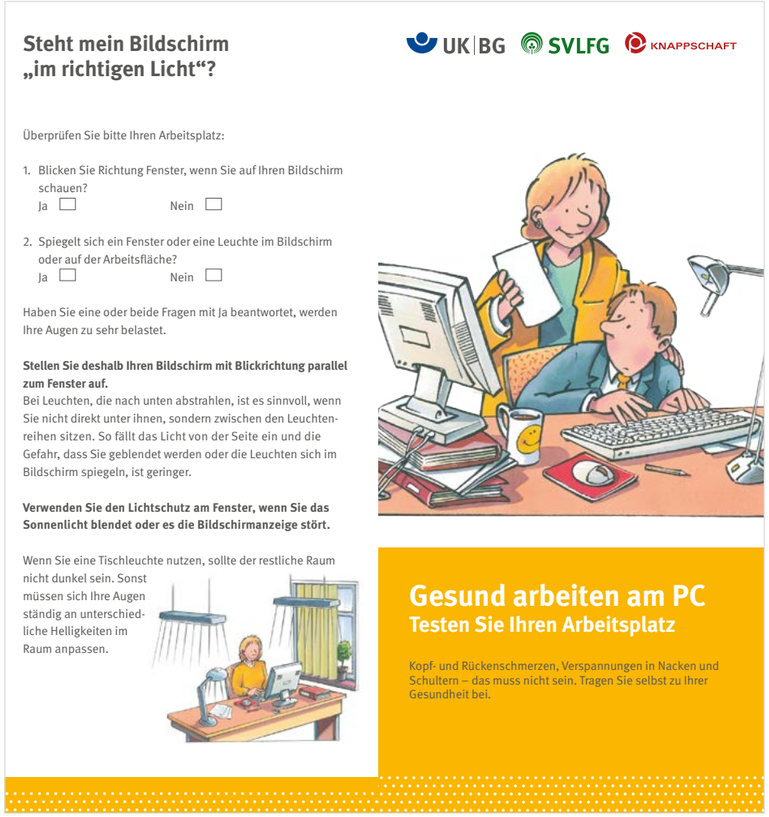


Bild 1: Einzelbüro nach Abb. 13 ASR A1.2

mitteln und Einbauten in Büros beinhalten die Flächen, die Schränke, Regale, Schreibtische und evtl. stehende Kopiergeräte o. ä. einnehmen. Für die Einrichtung eines Einzelbüros mit einem Schrank, einem Regal und einem Schreibtisch können wir im Durchschnitt 2,2 m² annehmen. Hinzu kommen Funktionsflächen, das wären hier Flächen, die durch ausgezogene Schubfächer oder Schränke beim Öffnen blockiert werden. In der Summe können wir hier ca. 1 m² annehmen. Von der Stirnseite der Funktionsflächen muss noch ein Mindestabstand zu Hindernissen von 0,5 m vorhanden sein. Weiterer Platz des Arbeitsraumes wird für die Gewährleistung von Flucht- und Rettungswegen erforderlich. Nach der Arbeitsstättenregel ASR A1.8 „Verkehrswege“ darf deren Breite bei persönlich zugewiesenen Arbeitsplätzen 0,6 m nicht unterschreiten. Reine Bediengänge (im Bild 1 Gang zum Öffnen der Fenster) müssen mindestens 0,5 m breit sein.

Die Summe der im Einzelbüroraum notwendigen Verkehrsflächen liegt somit bei mindestens 3,5 m². Addieren wir all diese Flächen, kommen wir im genannten Beispiel auf 8,2 m². Als Flächenbedarf eines Einzelbüros nennt die ASR A1.2 die Fläche 8 bis 10 m². Ein Arbeitsraum muss mindestens 2,5 m² sein. In unserem Beispiel, egal ob es sich um eine sitzende oder stehende Bildschirmtätigkeit handelt, stünde ein ausreichender Luftraum 24 m³ (gefordert sind mind. 12 m³, stehend 15 m³/Person) zur Verfügung.

Fragen zur Beleuchtung sind in der ASR 3.4 geregelt. Wir finden hier die Forderungen nach Minimierung von störender Blendung und Reflexion, die Auswahl geeigneter Leuchtmittel und deren Anordnung sowie auch die Oberflächengestaltung der Arbeitstische und Mindestbeleuchtungsstärken am Arbeitsplatz (für Büroarbeitsplätze 500 lx). Die Monitore sollen matte Oberflächen zur Vermeidung von starken Reflexionen besitzen. Um eine störende Blendung des natürlichen Lichtes durch die Fenster zu verringern, sollen Sonnenschutzfolien oder Jalousien angebracht und die Monitore möglichst in ca. 2 bis 3 m Abstand senkrecht zur Fensterfront platziert werden. Mindestraumtemperaturen (in Büros › 20°C) und Maßnahmen bei höheren Temperaturen sind in der ASR A3.5 beschrieben.



Steht mein Bildschirm „im richtigen Licht“?

UK|BG SVLFG KNAPPSCHAFT

Überprüfen Sie bitte Ihren Arbeitsplatz:

1. Blicken Sie Richtung Fenster, wenn Sie auf Ihren Bildschirm schauen?
   Ja ☐ Nein ☐
2. Spiegelt sich ein Fenster oder eine Leuchte im Bildschirm oder auf der Arbeitsfläche?
   Ja ☐ Nein ☐

Haben Sie eine oder beide Fragen mit Ja beantwortet, werden Ihre Augen zu sehr belastet.

Stellen Sie deshalb Ihren Bildschirm mit Blickrichtung parallel zum Fenster auf.
Bei Leuchten, die nach unten abstrahlen, ist es sinnvoll, wenn Sie nicht direkt unter ihnen, sondern zwischen den Leuchtenreihen sitzen. So fällt das Licht von der Seite ein und die Gefahr, dass Sie geblendet werden oder die Leuchten sich im Bildschirm spiegeln, ist geringer.

Verwenden Sie den Lichtschutz am Fenster, wenn Sie das Sonnenlicht blendet oder es die Bildschirmanzeige stört.

Wenn Sie eine Tischleuchte nutzen, sollte der restliche Raum nicht dunkel sein. Sonst müssen sich Ihre Augen ständig an unterschiedliche Helligkeiten im Raum anpassen.

Gesund arbeiten am PC
Testen Sie Ihren Arbeitsplatz

Kopf- und Rückenschmerzen, Verspannungen in Nacken und Schultern – das muss nicht sein. Tragen Sie selbst zu Ihrer Gesundheit bei.

Die Informationsschrift „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ (DGUV-Information 215-410, vormals GUV-I650) liefert viele weitere detaillierte Informationen zum Bildschirmarbeitplatz.

Werden die Gestaltungsforderungen eingehalten, hilft dies die Arbeitsatmosphäre zu verbessern und gleichzeitig eine Effektivitätssteigerung bei der Tätigkeit zu erreichen.

Im Rahmen der Aktion „Denk an mich Dein Rücken“ wurde vom DGUV ein Faltblatt für Versicherte unter dem Titel „Gesund arbeiten am PC – Testen Sie ihren Arbeitsplatz“ herausgegeben. Dieses Faltblatt beinhaltet eine Checkliste und ist für jeden Beschäftigten an einem Bildschirmarbeitsplatz ein schnelles Hilfsmittel selbst zu testen, ob sein Arbeitsplatz den Anforderungen gerecht wird.

Dr. Helmut Jendro
Stellvertretender Präventionsleiter
Telefon: 03621 777-121
E-Mail: helmut.jendro@ukt.de

Ausstattung von Bildschirm Arbeitsplätzen mit Brillen

Seit dem Jahre 2008 verweist die Bildschirmarbeitsverordnung nur noch pauschal in ihrem § 6 zur Untersuchung der Augen und des Sehvermögens und zur Bereitstellung spezieller Sehhilfen auf die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge in der jeweils aktuellen Fassung. Diese ArbMedVV ist zwar im Oktober 2013 geändert worden, allerdings haben sich für die Bildschirm brillen dadurch keine Neuerungen ergeben.

Im Gegenteil sind die Anforderungen im Anhang der ArbMedVV, Teil 4, Abs. 2, Nr. 1 eigentlich noch so geregelt, wie dies aus der ursprünglichen Fassung der BildschArbV bereits bekannt war. Der Kernsatz lautet: „Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind“.

Der Ausschuss für Arbeitsmedizin hat sich in seiner Arbeitsmedizinischen Regel (AMR) „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ (AMR Nummer 14.1) leider nur mit der eigentlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge befasst und zu den Bildschirmbrillen keine Ausführungen gemacht. Immerhin nennt er in seiner Literaturangabe noch den DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ (G 37), dem allerdings durch die Zurückziehung der Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (DGUV 7, davor GUV-V A 4, ganz früher mal GUV 0.6), in der er in Anhang 8 aufgeführt ist, die Grundlage entzogen wurde.

Damit ist bei der Frage, welcher Mitarbeiter denn in den Genuss einer Bildschirmbrille kommen kann und wie die Voraussetzungen dazu aussehen, wieder große Unsicherheit entstanden. Allerdings kann die Bildschirmbrille auch nicht einfach pauschal negiert werden, da dem die EU-Richtlinie entgegensteht [1].

In der Landesverwaltung kann man immerhin auf die „Gemeinsamen Hinweise des Thüringer Innenministeriums, des Thüringer Finanzministeriums und des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit zur Kostenerstattung für Sehhilfen (Bildschirmbrillen), die augenoptische/optometrische und die augenärztliche Untersuchung [2] “ zurückgreifen.

Aus den Vorgängerregelungen, zuletzt in der Fassung vom 30.7.2009 [3] , wurde der damals in Pkt. 4 enthaltene Satz: „Die spezielle Sehhilfe hat am Arbeitsplatz zu verbleiben.“ modifiziert übernommen. Ansonsten waren aber besonders in Pkt. 1 der Anlage 1 der alten Fassung, der eine detaillierte technische Prüfung des betreffenden Arbeitsplatzes durch Betriebsarzt oder Sicherheitsingenieur vorschrieb, sehr praxisgerecht Regelungen enthalten. So konnten technische Ursachen, die zum Entstehen der Beschwerden des Nutzers führten oder beitrugen, identifiziert und ausgeschaltet werden.

Die Globalprüfung der Arbeitsplätze nach den jetzigen Anlagen 2 und 3 der Fassung 2014, die zudem keine Hinweise auf eine Durchführung der Prüfung durch Betriebsarzt oder Sicherheitsingenieur enthalten, sind kein ausreichender Ersatz.

Eine deutliche Verbesserung ist dagegen, dass statt der früher geforderten 3 Angebote (die zudem meist gebührenpflichtig erstellt wurden) heute nur noch ein Angebot eines Augenoptikers für die Fertigung der Brille gefordert wird.

Hinsichtlich der ausgewiesenen preislichen Orientierungshilfen muss der Anwender dieser Hinweise auf die differierenden Mehrwertsteuersätze achten. Die Listen (Anhang S. 2 ff. zu Anlage 1) in der Neufassung betreffen Soldaten der Bundeswehr und dabei ausdrücklich nicht die aufwändigeren Bildschirmbrillen mit mindestens 2 Sehfeldern.

Auf die Fassung 2009 kann man nun nicht mehr zurückgreifen, so dass eigentlich nur denjenigen Betrieben gratuliert werden kann, die die Frage der Bereitstellung von Bildschirmbrillen bereits vorher in einer Betriebsvereinbarung entsprechend geregelt hatten.

Robert Lehneking
Aufsichtsperson
Telefon: 03621 777-135
E-Mail:robert.lehneking@ukt.de

1) Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156 S. 14).

2) Schreiben des Finanzministeriums vom 26.11.2014 an die Obersten Landesbehörden – rückwirkende In-Kraft-Setzung nach Pkt. 5 zum 1.8.2014, Az.: P 2000 01.06 – 15.1 (eine Veröffentlichung im Thüringer Staatsanzeiger steht noch aus)

3) Thüringer Staatsanzeiger Nr. 38/2009

Arbeitsmedizinische Vorsorge für „Bildschirmarbeiter/-innen“ – Alles beim alten?

Wie es bisher war:

Frau X zu Herrn Y:
Hast Du auch eine Aufforderung bekommen?

Herr Y: Was für eine Aufforderung?

Frau X: Na, wegen unserer Arbeit, Computer und so … Ich soll mich von unserem Betriebsarzt untersuchen lassen!

Herr Y: Waren wir da nicht erst?

Frau X: Ich, glaube, das ist schon wieder 4 Jahre her.

Herr Y: …und gehst Du hin?

Frau X: Ich überlege es mir noch. Vielleicht ist es ja nicht schlecht. Man wird ja auch nicht jünger und ein paar Jährchen müssen wir ja noch.

Herr Y: Na, ich geh da jedenfalls hin. Ich war ja auch beim letzten Mal schon.

So oder so ähnlich könnte ein Gespräch in einem Büro oder an einem anderen Arbeitsort stattgefunden haben, an dem Beschäftigte täglich am Computer arbeiten.

Was steckt dahinter?

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge für Beschäftigte, die am Bildschirm arbeiten - und darum geht es in dem kleinen Dialog -, war bis Ende 2008 in der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildscharbV) geregelt.

Danach musste jeder Arbeitgeber seinen „Bildschirmarbeitern- innen“ eine spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung anbieten. (Angebotsuntersuchung), die dann von einem ermächtigten Arzt (in der Regel hatte der Betriebsarzt diese Ermächtigung) nach dem DGUV- Grundsatz G 37 durchgeführt wurde.

Es oblag dem Beschäftigten selbst zu entscheiden, ob er dieses Angebot annahm oder nicht, wenn dies nicht (war in wenigen Ausnahmen der Fall) durch spezielle Festlegungen anders geregelt war.

Die Kosten der Untersuchungen hatte der Arbeitgeber zu tragen.

Was ist ein „Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz“?

Was ist Inhalt des Grundsatzes „G 37“?

Berufsgenossenschaftliche Grundsätze gibt es seit ca. 40 Jahren.

Schon im Jahr 1971 begann der Ausschuss „Arbeitsmedizin“, damals angesiedelt beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Grundsätze für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zu entwickeln.

Auch ab 2007, dann unter dem Dach der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wurde diese Arbeit fortgesetzt. Neue Grundsätze wurden erarbeitet, bestehende aktualisiert und weiterentwickelt.

Durch die Arbeit von Expertenteams, zusammengesetzt u. a. aus Arbeitsmedizinern der betrieblichen Praxis, Fachleuten anderer medizinischer Sachgebiete, Arbeitsschutzexperten der Länder und der Unfallversicherungsträger, entwickelten sich die Grundsätze zu allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin und boten den Betriebsärzten und Arbeitsmedizinern eine wichtige Orientierung für qualitativ einheitliches Vorgehen bei der Durchführung von Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge zur Verhütung spezifischer arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.

Der Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ zielt auf Gesundheitsbeschwerden, die durch Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen entstehen können.

Durch die Untersuchungen sollen Gesundheitsbeschwerden verhindert bzw. frühzeitig erkannt werden.

Die Untersuchungen bestehen aus einem allgemeinen und einem speziellen Teil.

Im **allgemeinen Teil** wird eine allgemeine Anamnese erhoben, die neben Augenbeschwerden und Augenerkrankungen auch Beschwerden und Erkrankungen des Bewegungsapparates, neurologische Störungen, Stoffwechselerkrankungen, Bluthochdruck berücksichtigte.

Hinzu kommt eine Arbeitsanamnese, die u. a. einer Einschätzung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsaufgabe beinhaltet.

Der **spezielle Teil** der Untersuchung bewertete insbesondere das für diese Tätigkeit erforderliche Sehvermögen.

Konnten im Rahmen dieser Untersuchung nicht alle Bedenken ausgeräumt werden, erfolgte eine zusätzliche Untersuchung durch einen Augenarzt.

Grundsätzlich obliegt es dem Augenarzt, über die Erfordernis einer speziellen „Bildschirmbrille“ zu entscheiden.

Handelt es sich bei der Brille tatsächlich um eine, die ganz speziell für die Bildschirmarbeit benötigt wird, hat sich der Arbeitgeber angemessen an deren Finanzierung zu beteiligen. In der Regel gibt es hierzu betriebliche Vereinbarungen.

Neue rechtliche Situation seit Dezember 2008

Durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV vom 18. Dezember 2008, jetzt gültig in der Fassung vom 23. Oktober 2013) haben sich die Rahmenbedingungen für die arbeitsmedizinische Vorsorge und auch die damit verbundenen ärztlichen Untersuchungen geändert.

Bisher geltende berufsgenossenschaftliche Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wurden oder werden aufgehoben. Auch die Unfallkasse Thüringen bereitet derzeit die Außerkraftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift GUV-V A4 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ vor.

In diesem Zusammenhang entfällt auch die Reglung, dass spezielle Untersuchungen nur von ermächtigten Ärzten durchgeführt werden dürfen.

Damit ist die Rechtsetzung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge weitgehend in staatliche Verantwortung übergegangen.

In der ArbMedVV werden (bis auf wenige Ausnahmen) alle bisher existierenden Bestimmungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zusammengeführt.

Auf diese Weise wurden auch die bisher in der Bildschirmverordnung enthaltenen Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in die ArbMedVV überführt.

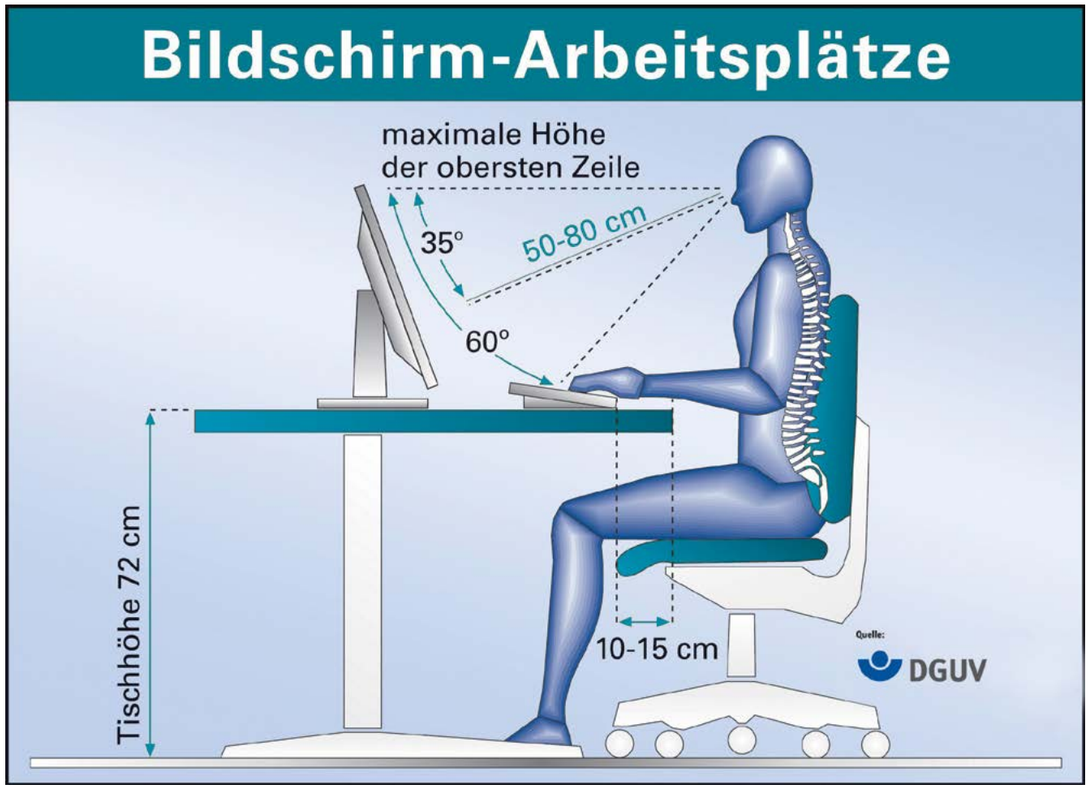
Nach dieser neuen Regelung ist für Bildschirmarbeit eine Angebotsvorsorge erforderlich,

- die eine Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit beinhaltet
- die der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie deren Feststellung dient,

und der Fragestellung nachgeht, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit (in diesem Falle der Bildschirmarbeit) eine erhöhte Gefährdung besteht.

Sie beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch und eine Arbeitsanamnese.

Sie muss allerdings nicht, wie das bisher der Fall war, in jedem Falle eine medizinische Untersuchung beinhalten.



Nach ArbMedVV sind klinische Untersuchungen durchzuführen

„... soweit diese für individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt.“

(Zitat ArbMedVV, § 2 (3))

Anhang der ArbMedVV ,Teil 4 „Sonstige Tätigkeiten“ (2)

Angebotsvorsorge bei:

Tätigkeiten an Bildschirmgeräten

Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. § 5 Abs. 2 gilt entsprechend für Sehbeschwerden. Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Im Dezember 2013 hat der Ausschuss für Arbeitsmedizin eine Arbeitsmedizinische Regel mit dem Titel „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ (AMR 14.1) veröffentlicht, die darstellt, was konkret unter einer „angemessenen“ Untersuchung zu verstehen ist.

Darin wird auf die Durchführung eines Sehtestes und eine Prüfung des Farbsinnes abgestellt, wie das bisher im speziellen Untersuchungsteil des DGUV- Grundsatzes G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ beschrieben war.

Bedauerlich ist, dass eine allgemeine Anamnese, wie im allgemeinen Teil des Grundsatzes G37 enthalten, nicht mehr als Bestandteil der Untersuchung aufgeführt ist.

Unter Pkt. 3 „Literatur und sonstige Hinweise“ der AMR 14.1 ist der DGUV- Grundsatz G 37 mit aufgeführt.

Es wird darauf hingewiesen, dass für den Grundsatz keine Vermutungswirkung gilt. Damit besitzt er keine rechtliche Verbindlichkeit mehr.

Wendet man ihn also weiter an, kann man nicht davon ausgehen, dass damit auch die Anforderungen der ArbMedVV erfüllt werden.

Nach der ASR 14.1 haben Beschäftigte unverändert das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung (Kosten trägt der Arbeitgeber), wenn sich diese aufgrund der Ergebnisse betriebsärztlichen Untersuchungen als erforderlich erweist.

Letztlich kann das Ergebnis der augenärztlichen Untersuchung, wenn alle Ergebnisse dafür sprechen, nach wie vor zur Bereitstellung einer speziellen Sehhilfe (Bildschirmbrille) führen.

Kurzes Resümee für Frau X und Herrn Y

Also Frau X und Herr Y! Nehmen sie das regelmäßige, kostenlose (!) Angebot ihres Arbeitgebers zur arbeitsmedizinischen Vorsorge auch weiterhin war.

Bedenken sie, dass bei der Bildschirmarbeit auch eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens wichtig ist.

Es liegt in Ihrer Entscheidung, ob ihr Betriebsarzt diese Untersuchung durchführt.

Bernd Mämpel
Aufsichtsperson
Telefon: 03621 777-140
E-Mail: bernd.maempel@ukt.de

Weil Sie nicht nur im Kopf fit bleiben wollen.

www.deinruecken.de

UK|BG SVLFG KNAPPSCHAFT

Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten

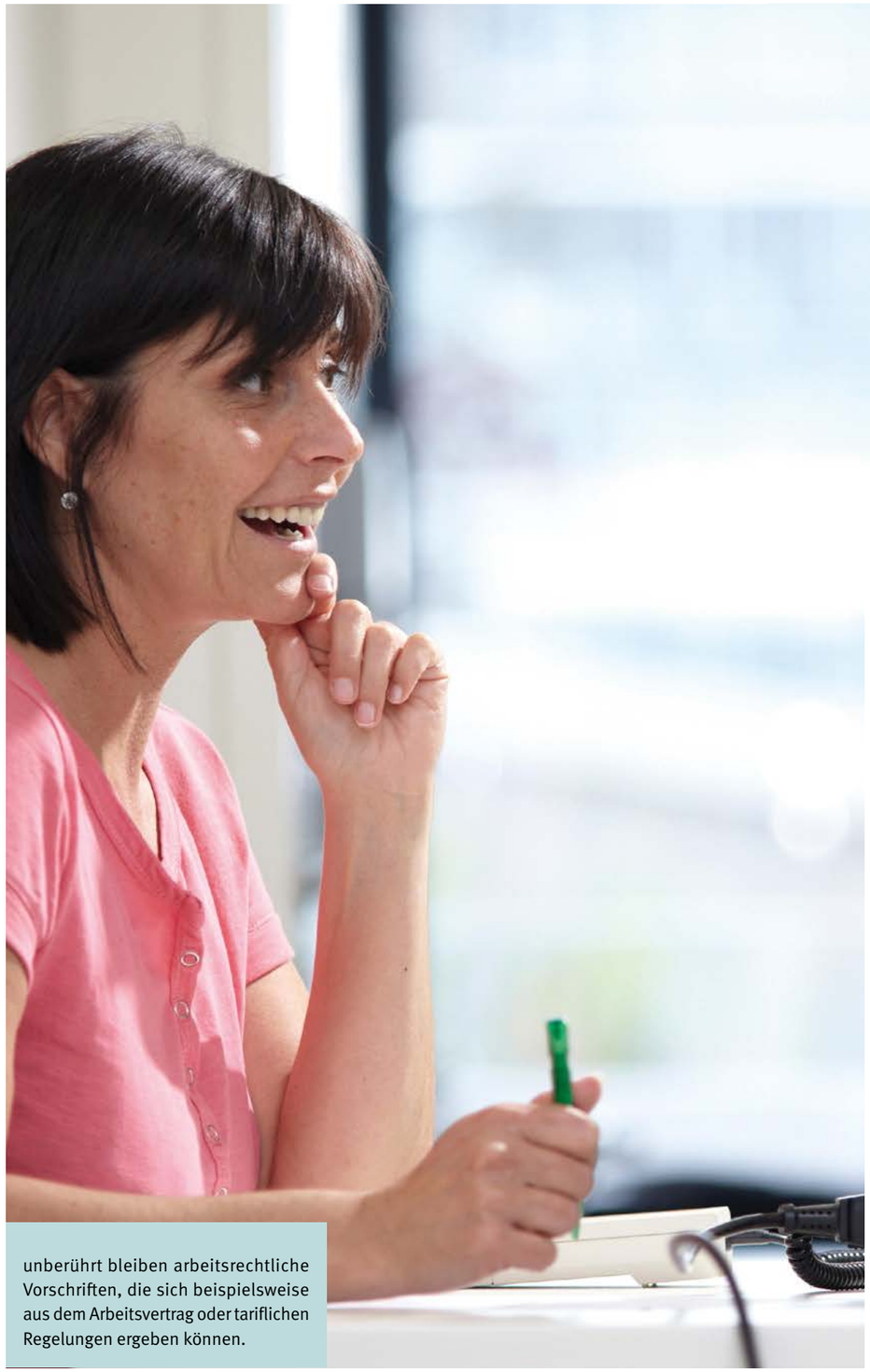
Mit der Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV), die am 31. Oktober 2013 in Kraft getreten ist, hat sich nichts Grundsätzliches daran geändert, dass Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gemäß § 5 Abs. 1 und 2 i. V. m. Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV anzubieten ist.

Hinweis auf Arbeitsmedizinische Regeln

Der Ausschuss für Arbeitsmedizin hat hierzu Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) erlassen, die der Arbeitgeber/Dienstherr und die durch sie Beauftragten bei der Umsetzung der Bestimmungen nach ArbMedVV zugrunde legen können. Die AMR geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. Bei Einhaltung der AMR kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der ArbMedVV erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

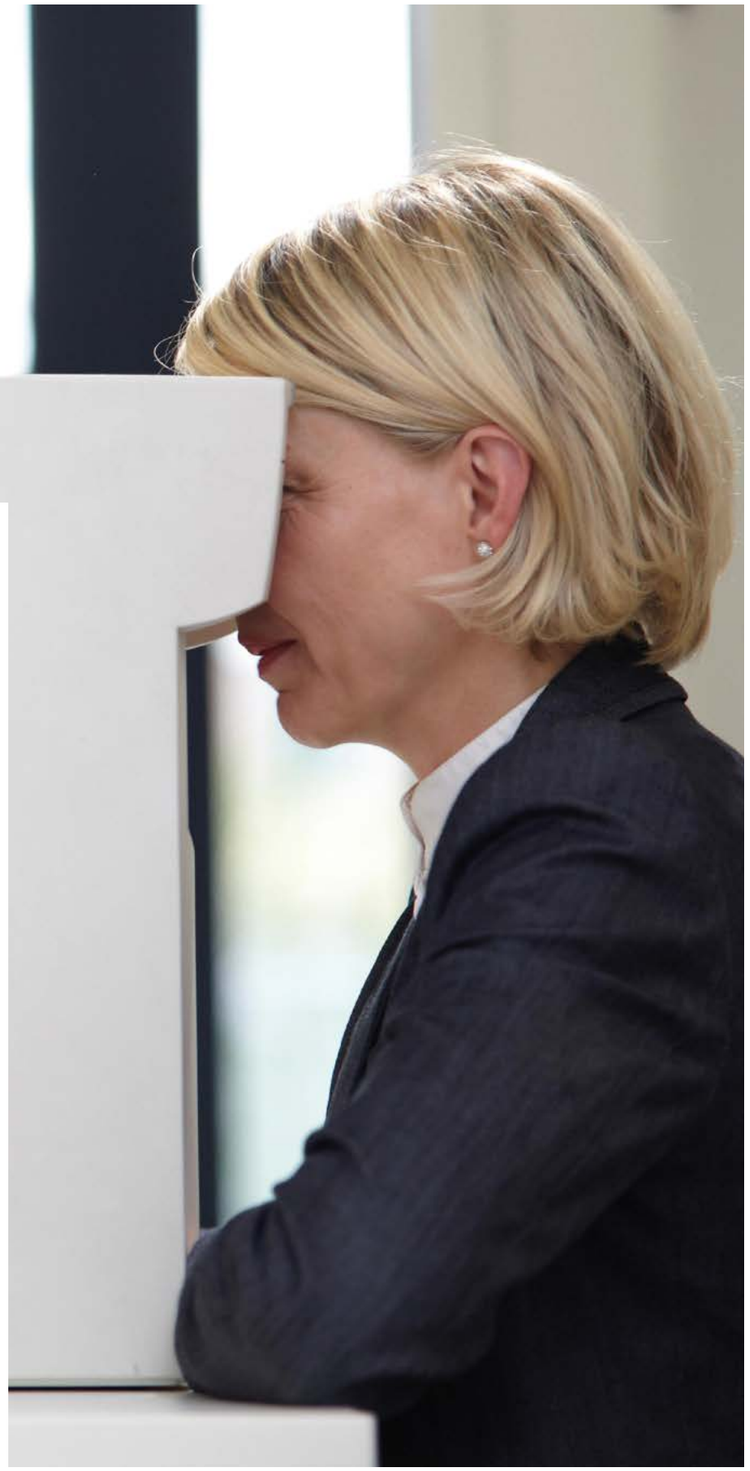
Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorge

In der AMR 5.1 Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge wird erläutert, in welcher Form der Arbeitgeber den Beschäftigten Angebotsvorsorge gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit dem Anhang zur ArbMedVV anzubieten hat. Beschäftigte sind nicht verpflichtet, an der Angebotsvorsorge nach ArbMedVV teilzunehmen. Der Arbeitgeber muss aber belegen können, dass er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, den Beschäftigten bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten regelmäßig Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens angeboten hat. Davon unberührt bleiben arbeitsrechtliche Vorschriften, die sich beispielsweise aus dem Arbeitsvertrag oder tariflichen Regelungen ergeben können.



Untersuchungsfristen

Angebotsvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen angeboten werden. Auch wenn Sehbeschwerden auftreten, hat der Arbeitgeber der bzw. dem Beschäftigten eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens anzubieten. Die Untersuchungsfristen sind grundsätzlich im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner festzulegen. Die AMR Nr. 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen“ gibt bezüglich der Tätigkeiten an Bildschirmgeräten Untersuchungsfristen in Abhängigkeit vom Lebensalter vor: bis zum einschließlich 40. Lebensjahr ist die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens aller 60 Monate anzubieten; bei Beschäftigten älter als 40 Jahre verkürzt sich die Untersuchungsfrist auf 36 Monate. Ohne abweichende Festlegung durch die Ärztin oder den Arzt gelten diese Fristen. In begründeten Einzelfällen sind kürzere Untersuchungsfristen möglich. Im Einzelfall muss die Ärztin oder der Arzt aufgrund der Erkenntnisse, die er bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung eines Beschäftigten gewinnt und unter Berücksichtigung der Informationen zu den Arbeitsplatzverhältnissen die Nachuntersuchungsfrist anpassen.



Vorsorgebescheinigung

Mit der Vorsorgebescheinigung nach § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV teilt die Ärztin oder der Arzt der bzw. dem Beschäftigten sowie dem Arbeitgeber den Termin der nächsten arbeitsmedizinischen Vorsorge schriftlich mit. Darüber hinaus muss die Vorsorgebescheinigung Angaben dazu enthalten, an welchem Datum und aus welchem Anlass die arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV stattgefunden hat. Nähere Erläuterung bietet die „AMR 6.3 Vorsorgebescheinigung“.

Vorsorgekartei

Der Arbeitgeber hat in der Vorsorgekartei nach § 3 Abs. 4 ArbMedVV beschäftigungsbezogen auch Angaben dazu zu führen, wann die Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens stattgefunden haben. Die Angaben sind bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren. Formvorschriften für die Führung der Vorsorgekartei gibt es nicht. Sie kann beispielsweise auch elektronisch geführt werden.

DGUV Grundsatz G 37

Mit der AMR 14.1 „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ erfolgen nähere Erläuterungen zum Inhalt der Vorsorge.

Bei dem DGUV Grundsatz G 37 handelt es sich nicht um eine gesetzlich verpflichtende Bestimmung. Allerdings ist in der Praxis im Sprachgebrauch häufig noch die Bezeichnung „G 37-Untersuchung“ anzutreffen, auch wenn die Angebotsvorsorge gemäß § 5 Abs. 1 und 2 i. V. m. Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV gemeint ist. Grundsätzlich liegt es in der Entscheidung der Ärztin oder des Arztes, ob er dabei den DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze G 37“ anwendet.

Anforderungen an die Ärztin oder den Arzt

Eine spezielle Ermächtigung für die Durchführung der angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gemäß ArbMedVV benötigt die Ärztin oder der Arzt nicht. Allerdings muss sie oder er berechtigt sein, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen und darf selbst keine Arbeitgeberfunktion gegenüber dem oder der Beschäftigten ausüben.

Augenärztliche Untersuchung

Wenn die Ärztin oder der Arzt im Ergebnis der Angebotsvorsorge feststellt, dass eine augenärztliche Untersuchung erforderlich ist, hat der Arbeitgeber dies zu ermöglichen.

Spezielle Sehhilfen

Ergebnis der Angebotsvorsorge kann darüber hinaus sein, dass eine spezielle Sehhilfe notwendig ist und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Der oder dem Beschäftigten ist in diesem Fall eine spezielle Sehhilfe für die Tätigkeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen. Für die Landesdienststellen sind dazu die *Gemeinsamen Hinweise des Thüringer Innenministeriums, des Thüringer Finanzministeriums und des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit zur Kostenerstattung für Sehhilfen (Bildschirmbrillen), die augenoptische/optometrische und die augenärztliche Untersuchung* vom 26. November 2014 zu beachten, die rückwirkend zum 1. August 2014 in Kraftgetreten sind. Eine Veröffentlichung der Hinweise im Thüringer Staatsanzeiger ist in Vorbereitung.

Thüringer Ministerium für Soziales,
Familie und Gesundheit
Referat Arbeitsschutz
Rita Hacke
Telefon : 0361 3798 251

Rückengesundheit im ergonomischen und dynamischen Büro

An vielen Arbeitsplätzen gehören physische Belastungen zum Alltag. Sie gelten als Risikofaktoren für arbeitsbezogene Muskel-Skeletterkrankungen (MSE), die mit einem Anteil von ca. 22 % die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in Deutschland darstellen. Zusätzlich scheiden pro Jahr wegen MSE-bedingter verminderter Erwerbsfähigkeit ca. 24.000 Menschen vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus (ca. 14 % der gesundheitlich begründeten Frühberentungen, zweithäufigste Diagnosegruppe). Auch hinsichtlich der krankheitsbedingten wirtschaftlichen Belastungen rangieren MSE mit an der Spitze. So verursachten MSE fast ein Viertel des durch Arbeitsunfähigkeit bedingten Produktionsausfalls im Jahr 2013: mit 13 von insgesamt 59 Milliarden Euro deutlich mehr als jede andere Diagnosegruppe.

Speziell mit der Prävention arbeitsbezogener Rückenbelastungen beschäftigt sich die derzeit laufende Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen und ihres Spitzenverbands Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau sowie der Knappschaft. Auf der Internetplattform der Kampagne (www.deinruecken.de) haben die Initiatoren reichhaltiges Informationsmaterial für Arbeitgeber und -nehmer zusammengestellt. Dabei rücken neben den klassischen hohen physischen Arbeitsbelastungen, wie Heben und Tragen von Lasten, zunehmend auch zu geringe körperliche Belastungen in den Fokus der Prävention. Rückenbeschwerden können auch die Folge von langandauernden bewegungsarmen Arbeiten im Sitzen sein. Gerade an Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen, von denen es in Deutschland ca. 18 Millionen gibt, kommt Bewegung oft zu kurz. Für die Rückengesundheit ist es daher wichtig, neben der ergonomischen Bürogestaltung für ausreichend Bewegung und eine ausgewogene Belastungsbalance am Arbeitsplatz zu sorgen. Der Rat der Europäischen Union hat diesbezüglich seine Mitgliedsstaaten im Jahr 2014 aufgefordert, Initiativen zu fördern, die das Ziel haben, körperliche Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Doch wie wird das Büro ergonomisch gestaltet?

Zunächst einmal stellt sich die Frage nach der Auswahl eines geeigneten Bürostuhls. Das Angebot an Bürostuhl-Modellen ist groß. Vor dem Kauf sollten deshalb die Bedürfnisse der Beschäftigten ermittelt und diese auch an der Beschaffung beteiligt werden. In einer Studie des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) wurden besonders dynamische Bürostühle im Vergleich zu konventionellen Stühlen hinsichtlich ihrer physischen Aktivierung untersucht. Im Ergebnis konnte bei den teureren dynamischen Stühlen keine nennenswerte Steigerung der Bewegungsaktivität festgestellt werden. Zu viele Einstellungsmöglichkeiten bei Bürostühlen können bei Anwendern mitunter sogar zu Verwirrungen führen. Eine hilfreiche Checkliste zur Auswahl des individuell jeweils geeigneten Bürostuhls wird von der VBG unter dem Titel „Die Qual der Wahl – wie beschaffe ich den passenden Stuhl?“ zur Verfügung gestellt und steht unter www.vbg.de zum Download bereit. Ein noch so ergonomischer Stuhl nutzt dem Anwender jedoch nichts, wenn er nicht richtig eingestellt ist. Zur optimalen Einstellung des Stuhls und der Tischhöhe sollten die Füße flach auf dem Boden stehen, Ober- und Unterschenkel bilden zirka einen 90-Grad-Winkel und der Unterarm kann etwa im rechten Winkel zum Oberarm auf der Tischplatte ruhen. Um diese Geometrie zu realisieren, sind höhenverstellbare Schreibtische ideal. Sollte der Tisch nicht höhenverstellbar sein, können Fußstützen helfen, Höhenunterschiede auszugleichen. Sinnvoll ist insbesondere der Einsatz einer Sitz-Stehkombination, an der einige Bürotätigkeiten, wie z. B. Telefonate, im Stehen durchgeführt werden können.

Wie kann der Büroalltag noch dynamischer gestaltet werden?

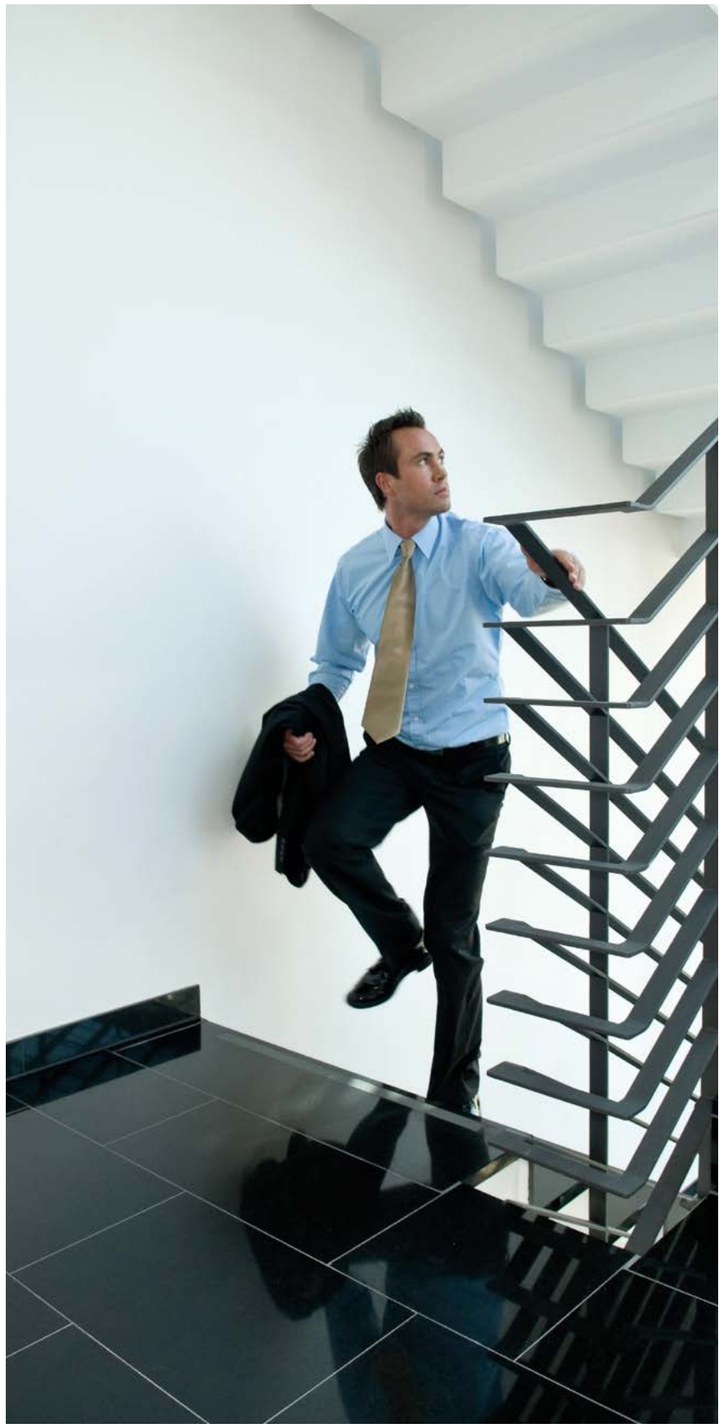
Oftmals sind Rückenbeschwerden auf eine untrainierte, mitunter verkümmerte Muskulatur zurückzuführen. Für die Prävention ist es daher wichtig, für mehr Bewegung und ein gezieltes Rückentraining zu sorgen. Im Büroalltag kann mit wenig Zusatzaufwand mehr Bewegung eingebracht und damit das Wohlbefinden gesteigert werden. Einige Tipps hierzu sind:

- Nehmen Sie statt des Aufzugs die Treppe.
- Sitzen Sie nicht starr, sondern wechseln Sie Ihre Sitzpositionen.

- Platzieren Sie einige Arbeitsmittel am anderen Ende des Büros, so dass Sie öfter aufstehen und ein paar Meter gehen müssen, um sie zu verwenden.
- Stellen Sie Drucker und Fax in einem anderen Raum auf.
- Besuchen Sie Ihre Kollegen in den umliegenden Büros, anstatt diesen E-Mails zu schreiben oder zu telefonieren. Dies fördert auch die direkte Kommunikation.
- Einige Bürotätigkeiten können Sie zur Abwechslung im Stehen erledigen: Telefonieren, Emails beantworten, Dokumente sortieren etc.
- Nutzen Sie Ihre Mittagspause für einen kurzen Spaziergang.

Darüber hinaus gibt es inzwischen dynamische Büroarbeitsstationen (siehe Abbildung), an denen Büro- und Bildschirmtätigkeiten in Verbindung mit der Ausführung leichter physischer Aktivität durchgeführt werden können. Das IFA hat gerade eine Studie zu dynamischen Arbeitsstationen abgeschlossen, in der sowohl deren Auswirkungen auf die physische Aktivität als auch auf die kognitive Leistungsfähigkeit untersucht wurde. Im Ergebnis zeigte sich, dass dynamische Arbeitsstationen prinzipiell zur Bewegungsförderung geeignet sind und dass lediglich bei statischen Tätigkeiten mit der PC-Maus signifikante Einbußen bzgl. der Arbeitsleistung zu verzeichnen waren. Derartige Arbeitsstationen sind jedoch im Büroalltag in Deutschland noch kaum bekannt und stoßen mit ihrer derzeitigen Gestaltung z. T. noch nicht auf breite Zustimmung. Zukünftige Entwicklungen werden zeigen, ob sie sich in Büros integrieren lassen und dort von den Beschäftigten akzeptiert werden.

Prof. Dr. Rolf Ellegast,
Ergonomieexperte und stv. Leiter des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA)
www.dguv.de/ifa
Telefon: 02241 231 2705
E-mail: rolf.ellegast@dguv.de



Gesundheitsförderung an Bildschirm-arbeitsplätzen

In den letzten 50 Jahren ist der Anteil der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz von etwa 10 % auf knapp 50 % angestiegen. Somit arbeiten aktuell ca. 18 Millionen Menschen in deutschen Büros und damit meistens auch an Bildschirmen. Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge wird dieser Anteil in den nächsten Jahren noch weiter deutlich anwachsen.

Das Arbeiten am Bildschirm ist aus unseren heutigen Büros nicht mehr wegzudenken. Dass dies nicht nur gesund sein kann, wissen die Arbeitsschützer spätestens seit den neunziger Jahren. Aus dieser Zeit stammen viele der Normen und Richtlinien, etwa die Bildschirmarbeitsverordnung, die immer noch gelten. Nun könnte man meinen, diese Vorgaben seien durch die Hersteller und Arbeitgeber längst umgesetzt und damit überholt. Der Krankenstand des vermeintlich belastungsarmen Büroarbeiters sagt allerdings anderes: Die meisten krankheitsbedingten Ausfalltage entfallen auf den Verwaltungssektor. Die Krankheitsstatistiken deuten also darauf hin, dass es in der Gestaltung der Bildschirmarbeit noch immer einen großen Nachholbedarf gibt.

Im Vergleich zu körperlich belastenden Berufen ist die Büroarbeit für die Gesundheit insgesamt mit geringeren Risiken verbunden. Dennoch sind hier neben der Zunahme der psychischen Beanspruchungen (Kopfschmerzen, Nervosität und Reizbarkeit) nach wie vor die klassischen Beschwerdebilder, wie Muskel-Skelett-Erkrankungen und Beschwerden der Augen von zentraler Bedeutung. Durch die technischen Entwicklungen, die neuen Wege der Kommunikation und die damit verbundene Informationsflut, steigen ebenso die Arbeitsverdichtung, die Erwartungen an Arbeitstempo und Arbeitspensum des Einzelnen. Daher rücken zunehmend auch Themen wie die Optimierung von Arbeitsprozessen, das Selbstmanagement, die interne Kommunikation sowie die Personal- und Organisationsentwicklung in den Blickpunkt.

Alles eine Frage der Einstellung - Kleine Veränderungen mit großer Wirkung

Zentraler Baustein für einen gesundheitsförderlichen Bildschirmarbeitsplatz bleibt jedoch die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Bereits kleinere ergonomische Mängel, wie etwa ein zu niedriger Schreibtisch, ein falsch eingestellter Bildschirm, unbewegliche Stühle oder zu wenig Beinraum können zu einer ungesunden Körperhaltung am Arbeitsplatz führen. Wird die ungesunde Position den überwiegenden Teil des Tages eingehalten, sind Körperhaltungsschäden auf Dauer vorprogrammiert.

Wenn die ersten Beschwerden auftauchen und über einen längeren Zeitraum missachtet werden, können sich diese schnell zu chronischen Erkrankungen entwickeln. Das hat nicht nur für den Arbeitnehmer fatale Folgen, sondern auch für den Arbeitgeber. Um dies zu verhindern müssen beide Seiten ein Interesse daran haben, den Bildschirmarbeitsplatz so einzurichten, dass dieser möglichst geringe gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweist. Ein Arbeitsplatz ist dann ergonomisch, wenn alle Elemente so gestaltet und angeordnet sind, dass sie als Einheit den Menschen bei seiner Arbeit unterstützen und ihn in keiner Weise fehlbelasten.

Dabei verfügen wir heutzutage über eine Vielzahl an technischen und organisatorischen Lösungen um Fehlbelastungen an Bildschirmarbeitsplätzen wirksam zu vermeiden: hochauflösende und flimmerfreie Bildschirme, ergonomische Maus und Tastaturkombinationen, vielfach einstellbare Tische und Stühle, Sitz-Steh-Arbeitsplätze, Vorlagen- und Dokumentenhalter und vieles mehr. Wie so oft handelt es sich nicht um ein Erkenntnis-, sondern um ein Umsetzungsproblem. Schulungen und Beratungen helfen für den Anfang natürlich weiter, haben aber oftmals nur einen Kurzzeiteffekt. Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung ist aber eine Daueraufgabe.

Als Experten und Multiplikatoren könnten sogenannte Betriebliche Ergonomieberater eine entscheidende Schlüsselrolle bei der langfristigen Begleitung im eigenen Betrieb übernehmen. Sie sind als Kollegen immer vor Ort und somit leicht und ohne Hemmschwelle ansprechbar. Sie können die Umsetzung einer guten Arbeitsplatzgestaltung nachhaltig betreiben und ergonomische Grundsätze im Alltag beharrlich verfolgen. Dabei stehen sie nicht in Konkurrenz zu den eingeführten „Institutionen“ des betrieblichen Arbeitsschutzes wie den Betriebsärzten oder den Fachkräften für Arbeitssicherheit. Im Gegenteil, Betriebliche Ergonomieberater sind eine sinnvolle, aber freiwillige Ergänzung beispielsweise wenn es um Unterweisungen, kollegiale Beratung oder Gefährdungsbeurteilungen geht.

Am Bildschirm erstarrt - Rückenprobleme lassen sich nicht aussitzen, sondern müssen aktiv angegangen werden

Schreibtischarbeit ist für uns zur Normalität geworden, doch der Mensch ist nicht dafür gemacht. Das viele Sitzen und die Probleme, die damit verbunden sind, sollten folglich nicht unterschätzt werden. Was sich zunächst nach einer entspannten Arbeitshaltung anhört, ist für den Rücken und auch für die Muskulatur harte Arbeit. So beansprucht das Sitzen die Bandscheiben erheblich stärker als Stehen oder Gehen. Aber auch für andere Systeme des menschlichen Körpers birgt das lange Sitzen seine Gefahren. So befinden sich im Unterleib zahlreiche wichtige Organe, die für Verdauung und Stoffwechsel wichtig sind. Die Magen-Darm-Tätigkeit wird verlangsamt, das beeinflusst den Stoffwechsel und damit das Immunsystem negativ. Außerdem ist beim langen Sitzen die Durchblutung eingeschränkt. Dadurch steigt das Risiko, an Herz-Kreislauf-Problemen zu erkranken, die Zirkulation in den Beinen ist erschwert und das Thrombose-Risiko steigt.

Was sich zunächst paradox anhört, ist in der Praxis kein Problem und für viele Büroarbeiter (hoffentlich) schon Standard - Sitzen mit Bewegung. Dabei meint Bewegung hier nichts anderes als die Veränderung der Haltung, Stellung und Position des Körpers auf dem Stuhl (z.B. Becken kippen, Hüfte kreisen, nach vorn abstützen, nach hinten „lümmeln“). Voraussetzung für ein solches dynamisches Sitzen ist ein Bürostuhl mit beweglicher Rückenlehne, der diese Bewegungsspielchen nicht nur mitmacht, sondern auch unterstützt. Mit der Verwendung von Keil- oder Luftkissen können diese Effekte sogar noch verstärkt werden.

Proben Sie doch auch mal den Aufstand und variieren Sie Ihre Arbeitshaltungen zwischen Sitzen, Stehen, Gehen und allem was dazwischen liegt. Dabei geht es nicht nur darum, durch die Bereitstellung von Stehpulten oder Sitz-Stehtischen den Anteil des Sitzens zugunsten von mehr Standphasen zu verringern. Es gilt - nicht das Stehen selbst ist das eigentliche Ziel, sondern der Wechsel zwischen den verschiedenen Körperhaltungen und die Häufigkeit dieser Wechsel.

Stress beim Abschalten: Pause-Machen will gelernt sein

Laut des aktuellen Stressreports Deutschland lässt jeder vierte Beschäftigte seine gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitspausen ausfallen. Häufigste Argumente sind zuviel Arbeit, hoher Termin- und Zeitdruck oder zu viele Arbeiten gleichzeitig bewältigen zu müssen (Multitasking). Dieses Ergebnis wird als äußerst bedenklich eingestuft. Wenn dann doch mal Pausen eingelegt werden, werden sie häufig nicht richtig gemacht: Mal eben die Mails checken, ist keine Pause. Im Internet surfen ist keine Pause. Mit Kollegen über die Arbeit diskutieren auch nicht. Dann nämlich fehlen der Genuss und der Ausgleich. Es fehlt das, was eine Pause ausmacht - der Abstand.

Wer seine Leistungsfähigkeit erhalten möchte muss rechtzeitig, also bereits vor dem Empfinden von Müdigkeit, Pausen einplanen und einlegen. Mehrere kurze Auszeiten sind effektiver als wenige Pausen gleicher Gesamtlänge. Zu lange Pausen erschweren zudem das Zurückfinden in den Arbeitsprozess. Um in Ruhe essen und trinken zu können, verlassen Sie dafür ihren Arbeitsplatz und suchen Sie sich einen angenehmen Ort in entspannter Atmosphäre. Die regelmäßige und aktive Gestaltung von Pausen während des Arbeitstages hilft, Stress nachhaltig abzubauen. Sport- und Neurowissenschaftliche Studien belegen den günstigen Einfluss von Bewegungspausen auf die Gehirnaktivität und das Stresslevel. Nutzen Sie also die Pausen und gehen ein paar Schritte an der frischen Luft. Ganz nebenbei laden Sie so Ihren Akku wieder auf, was für Sie und den Arbeitgeber gleichermaßen von Vorteil ist.

Ermittlung von gesundheitlichen Beschwerden – wenn alles nichts hilft

Bildschirm- oder im weiteren Sinne auch Innenraumarbeitsplätze finden sich in ganz unterschiedlichen Arbeitsumgebungen wie Verwaltungsbüros, Laboren, Krankenhäusern oder Bibliotheken. Nicht immer lassen sich durch entsprechende verhaltens- und/ oder verhältnisorientierte Maßnahmen alle gesundheitsschädigenden Belastungen komplett ausschalten. Beschwerden von Beschäftigten an solchen Arbeitsplätzen, die häufig als Sick-Building-Syndrom bezeichnet werden, können permanentes Augenbrennen, Kratzen im Hals, eine verstopfte Nase oder Kopfschmerzen sein. Die Suche nach Lösungen für gesundheitliche Probleme und Befindlichkeitsstörungen dieser Art gestaltet sich in der Praxis zumeist sehr schwierig. Oft lassen sich die Probleme nicht auf eine einzige Ursache zurückführen, sondern bedürfen einer umfassenden Analyse:

Neben der Qualität der Atemluft sind u. a.

- die Arbeitsplatzgestaltung,
- die Beleuchtung,
- der Lärm oder störende Geräusche,
- das Raumklima,
- elektromagnetische Felder und
- psychische Faktoren wie z. B. Stress

zu berücksichtigen.

Das Komplizierte an der Ursachenforschung sind meist mehrere Faktoren und deren Wechselwirkungen. Um dem Problem erfolgreich auf die Spur zu kommen und gezielt Abhilfe zu schaffen, muss im gegebenen Fall eine Vielzahl von Arbeitsplatzfaktoren umfassend und systematisch analysiert werden. Alle dafür erforderlichen Informationen enthält die neue Praxishilfe „Innenraum“ des Institutes für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA). Sie beschreibt ein Konzept zur stufenweisen Ursachenermittlung, erläutert alle zu berücksichtigenden Belastungsfaktoren und enthält zahlreiche weiterführenden Informationen.

Weiterführende Links:

Präventionskampagne und Broschüren „Denk an mich. Dein Rücken“
www.deinruecken.de (Webcode dam13115)

Auf und nieder - immer wieder! - Mehr Gesundheit im Büro durch Sitz-Steh-Dynamik
http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A52.html

Über die Schulter geschaut - Kollegiale Hilfe durch betriebliche Ergonomieberater.
http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A83.html

IFA - Praxishilfen: Innenraumarbeitsplätze
www.dguv.de (Webcode d6274)

Fabian Saalbach
Aufsichtsperson in Vorbereitung
Telefon: 03621 777-133
E-Mail: fabian.saalbach@ukt.de

So wird der Arbeitsplatz zum Fitnessstudio

- wenn möglich, fahren Sie mit dem Fahrrad ins Büro.
- wenn Sie mit dem Auto fahren, parken Sie etwas entfernt und laufen Sie den Rest.
- Treppe statt Fahrstuhl ist natürlich Pflicht.
- am Arbeitsplatz häufig Benutztes aus dem Greifraum entfernen.
- wenn Steh-Sitz-Möbel vorhanden sind, diese auch benutzen.
- Stehpult für alles nutzen, was nicht die sitzende Haltung erfordert.
- Post lesen, kurze Meetings oder telefonieren: grundsätzlich im Stehen.
- Dinge selbst holen statt mitbringen lassen.
- Pausen als Bewegungspausen nutzen.
- innerbetrieblich nicht alles per E-Mail oder Telefon erledigen, sondern persönlich vorbeigehen.

Das UKT Interview

Dr. med. Angela Seidel ist in Mühlhausen geboren und stark in Thüringen verwurzelt. Nach dem Studium absolvierte Sie ihre Facharztausbildung in Erfurt und nahm 1992 ihre Tätigkeit als Fachärztin für Arbeitsmedizin auf. Über 16 Jahre leitete Sie in Weimar das Arbeitsmedizinische Zentrum der Tiefbau BG. Von 2008 bis 2011 arbeitete Dr. Seidel als Niederlassungsleiterin für einen überbetrieblichen Dienst in Thüringen. Seit 2012 ist sie als selbstständige Betriebsärztin tätig und betreut Nahrungsmittel- und Gaststättenunternehmen, die Solarzellenbranche, Metallbetriebe, Verwaltungs- und Ausbildungsbetriebe. Für die Zukunft plant Sie eine eigene betriebsärztliche Praxis mit einem jungen Kollegenteam und möchte ihre Erfahrungen auch im Rahmen der Facharzt-Weiterbildung vermitteln.

INFA: Die Bildschirmarbeit ist in Deutschland mittlerweile stark verbreitet. Viele Berufstätige verbringen acht Stunden und mehr am PC. Welche gesundheitlichen Risiken bringt die Bildschirmarbeit mit sich?

Dr. med. Angela Seidel: Bei der Verwendung zeitgerechter Arbeitsmittel kann eine direkte Gefährdung quasi ausgeschlossen werden. Vielmehr sehen wir die resultierende Bewegungsarmut, Störungen im sozialen Verhalten und der Kommunikation sowie individuelle Überforderungen als drei wesentliche Risiken.

Der Mensch ist nicht zum Sitzen konstruiert. Oftmals nehmen wir durch die tägliche Arbeit eine Zwangshaltung ein; den Arbeitsweg legen wir häufig im Auto zurück. Wir sitzen permanent, ob am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Hieraus können muskuläre Dysbalancen entstehen, die zu Beschwerden im Muskel-Skelett-System führen. Zusätzlich verlangsamt sich auch der Stoffwechsel.

Ebenso leiden unsere sozialen Beziehungen, da für die moderne Kommunikation bevorzugt technische Hilfsmittel zum Einsatz kommen. Diese haben die Kommunikation verändert und beschleunigt. Viel zu oft wird eine ständige Erreichbarkeit und Reaktionsbereitschaft vorausgesetzt; mit dem Ergebnis, dass sich das persönliche Verhältnis von Mensch zu Mensch verschiebt.

Da die Arbeitsaufgaben immer komplexer werden, steigen sowohl die Anforderungen an die Qualifikation als auch das Sehen und die visuelle Verarbeitung. Dies stellt uns vor neue Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel der berufstätigen Bevölkerung.

INFA: Wie kann der Unternehmer diese Risiken minimieren?

Dr. med. Angela Seidel: Individuelle Arbeitszeitmodelle bzw. Pausenregelungen, Bewegungskurse und gesunde Ernährung am Arbeitsplatz sind einige Maßnahmen, die viele Unternehmen ihren Mitarbeitern bereits bieten.

Mit einem strukturierten betrieblichen Gesundheitsmanagement kann der Unternehmer die gesundheitlichen Risiken minimieren und ein leistungsfähiges Arbeitssystem auf Dauer sicherstellen. Dieses beinhaltet die Schaffung einer gesunden Unternehmenskultur, ausreichende Information und Qualifikation der Mitarbeiter, ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung und Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel sowie die Berücksichtigung einer Work-Life-Balance.

Dazu muss das Thema als Führungsaufgabe verstanden werden! Es ist nicht nur sinnvoll, sondern auch dringend zu empfehlen, weitere kompetente Partner für die Umsetzung in der Praxis hinzuzuziehen; hierzu zählen der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft, die Personalvertretung und die Präventionsabteilung der Berufsgenossenschaft.

Aufwand und Kosten, die mit der betrieblichen Gesundheitsförderung verbunden sind, werden sich mittel- und langfristig in der Wertschöpfung widerspiegeln; dies haben verschiedene Studien bereits deutlich dargestellt.

INFA: In der Bildschirmarbeitsverordnung und der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung wird die Angebots-Vorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten geregelt. Wem steht diese Vorsorge zu?

Dr. med. Angela Seidel: Generell steht jedem Arbeitnehmer, der an einem Bildschirmarbeitsplatz tätig ist, eine entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge zu.

Die aktuelle Gefährdungsbeurteilung zum jeweiligen Arbeitsplatz sollte den Bedarf und den Umfang der Vorsorge definieren. Im Vordergrund dessen steht die individuelle Beratung durch den Betriebsarzt. In der Regel schließen sich eine „angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ an. „Erweist sich … eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen.“ Es ist notwendig, dass der Betriebsarzt die Arbeitsverhältnisse kennt, um die Vorsorge sachgerecht durchzuführen.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht für seine Mitarbeiter, die eine Bildschirmtätigkeit ausüben, eine entsprechende Vorsorge in schriftlicher Form anzubieten. Anforderungen und Empfehlungen zur möglichen Form finden Sie in der AMR 5.1.

INFA: Wann ist ein Bildschirmarbeitsplatz ein Bildschirmarbeitsplatz?

Dr. med. Angela Seidel: …wenn die Arbeitsaufgabe ohne diese technischen Hilfsmittel nicht mehr auszuführen ist. Dabei ist die Arbeitszeit vollkommen unerheblich, ob der Beschäftigte eine Stunde oder acht Stunden an dem Arbeitsplatz verbringt. Die mobile Nutzung von Laptop oder i-Pad zählt nicht zu einem Bildschirmarbeitsplatz. Das Bildschirmgerät muss fest installiert sein.

INFA: Wie sollte ein Bildschirmarbeitsplatz gestaltet sein?

Dr. med. Angela Seidel: Arbeitsräume und die Umgebung des Arbeitsplatzes sollten generell so gestaltet sein, dass sich die Beschäftigten wohl fühlen und in ihrer Leistung gefördert werden; dies betrifft vor allem Raumklima, Beleuchtung und Störungsfreiheit. Bei der Auswahl der Büroeinrichtungen empfehle ich Arbeitstische, Bürostühle und Stauräume, die den ergonomischen Anforderungen der Beschäftigten Rechnung tragen. Da diese Faktoren immer von der Arbeitsaufgabe und den individuellen Bedürfnissen abhängen, sollten die Beschäftigten bei der Gestaltung mit einbezogen werden.

In vielen Berufsbildern ist die Tätigkeit am Bildschirm zum primären Arbeitsinhalt hinzugekommen; z.B. im Gesundheitswesen, im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe. Hieraus ergeben sich auch sehr spezifische Herausforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung.

Insbesondere bei der barrierefreien Gestaltung für die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeit ist die betriebsärztliche Kompetenz unverzichtbar.

INFA: Was können die Beschäftigten selbst tun, um ihre Gesundheit zu erhalten?

Dr. med. Angela Seidel: Gehen wir von einem 24 Stunden Rhythmus aus. Dann stehen uns ca. acht Stunden für den Schlaf, acht Stunden für die Arbeit und auch acht Stunden Freizeit zur Verfügung. In der Freizeit sollten sich die Beschäftigten viel bewegen. Spazieren gehen, Wandern, Laufen an der frischen Luft und in der Natur sind ein optimaler Ausgleich. Gut geeignet sind Ballspiele, um alle Muskelgruppen und die Gelenke zu mobilisieren. Auch das Tanzen ist ein gutes Beispiel für gemeinsame Freizeitaktivitäten. Auf den Computer und die Nutzung anderer digitaler Medien sollte nach Feierabend weitestgehend verzichtet werden.

INFA: Welche Empfehlung können Sie zur Verhaltensprävention geben?

Dr. med. Angela Seidel: Für verhaltenspräventive Maßnahmen gibt es kein generelles Rezept. Um sinnvolle und nachhaltige Angebote im Unternehmen zu platzieren, ist es zunächst notwendig, die jeweiligen Arbeitsbedingungen weitestgehend zu optimieren und gleichzeitig die Mitarbeiter zu motivieren. Prinzipiell muss betriebliche Prävention auch von den Führungskräften verstanden und gelebt werden.

INFA: Vielen Dank für das interessante Gespräch.

Zur Problematik Messtechnischer Ermittlungen an Innenraumarbeitsplätzen – Anwendung des Konzeptes zur Ursachenermittlung notwendig

Innenraumarbeitsplätze finden sich in ganz unterschiedlichen Arbeitsumgebungen wie Büros, Verkaufsräumen, Krankenhäusern, Schulen, Kindergärten oder Bibliotheken. An solchen Arbeitsplätzen gibt es keinen direkten Umgang mit Gefahrstoffen oder Biostoffen und es handelt sich auch nicht um Lärm- oder Gefährdungsbereiche, so dass ganz allgemein keinerlei Grenzwerte überschritten werden.

Die meisten in Innenräumen auftretenden gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen oder Schleimhautreizungen sind in der Regel nicht eindeutig zuordenbar und sind infolgedessen medizinisch abzuklären.

Einfluss auf die Beschwerden können auch individuelle Risikofaktoren wie Alter, Geschlecht und Dispositionen für bestimmte Krankheiten haben. Bei der Wahrnehmung der Beschwerden haben persönliche Einstellungen häufig erheblichen Einfluss, weshalb psychosoziale Faktoren bei der Erfassung der potenziellen Risikofaktoren ausreichend zu berücksichtigen sind.

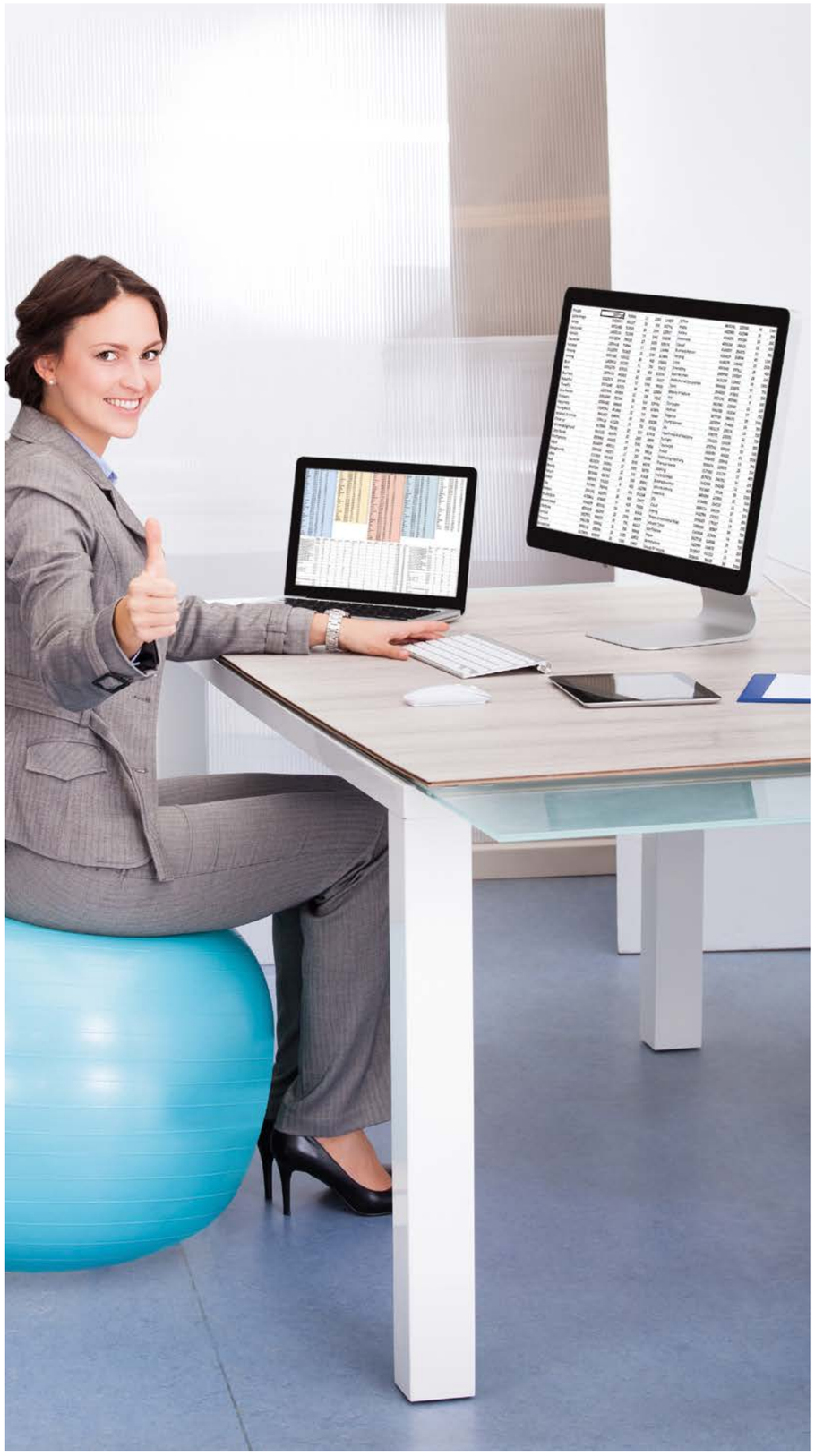
So spielen neben Gerüchen, biologische und chemische Einwirkungen durch das Gebäude und die Einrichtung auch das Raumklima, Staub, Geräusche, die Beleuchtung, Elektromagnetische Felder, Ionisierende Strahlung, die Ergonomie des Arbeitsplatzes und die Psychische Arbeitsbelastung eine wesentliche Rolle.

Daher sind die Ursachen für Beschwerden an Innenraumarbeitsplätzen oft sehr komplex; ihnen auf den Grund zu gehen, ist in der Regel schwierig. Die von den betroffenen Raumnutzern geäußerten Vermutungen über Ursachen führen oft in die falsche Richtung, sind von Ängsten, von unzureichender Kenntnis der vorliegenden Zusammenhänge oder der aktuellen Berichterstattung in den Medien geprägt.

Hierdurch werden vielmals sofort unnötige, teure und zeitaufwendige Messungen gefordert, welche meist ressourcenbedingt mit langen Wartezeiten verbunden sind, ohne zuvor alle anderen Einflussgrößen vor Ort abzuklären.

Dieses Handeln ist aber nur auf den ersten Blick effektiv. Die im Unternehmen Verantwortlichen haben zwar schnell gehandelt und sich somit der Problematik vorerst entledigt, hierdurch aber die nur begrenzt vorhandenen Mittel und Möglichkeiten der Messtechnischen Dienste der Unfallversicherungsträger gebunden und so die Lösung der Problematik unnötig in die Länge gezogen ohne das den betroffenen Beschäftigten geholfen wird bzw. sich dann die zu treffenden Maßnahmen stark verteuern können.

Eine Messung auf Verdacht (Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen) bzw. in alle möglichen Richtungen ist nicht vertretbar und unsinnig, was auch bei offensichtlich vorliegenden Mängeln, z.B. baulich bedingter Feuchteschaden und Untersuchung des Schimmelbefalls, gilt. Nur wenn hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, meist ist dafür eine umfassende Analyse der vorhandenen Situation notwendig, ist eine messtechnische Untersuchung wirklich zielführend und hilfreich.



So lässt sich z.B. die unzureichende Lüftung, das unsachgemäßes Raumnutzungsverhalten oder ein schwieriges Arbeitsklima, oftmals ursächlich für gesundheitliche Beschwerden, leicht und zeitnah nur durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Arbeitsmediziner im Gespräche mit den Betroffenen vor Ort feststellen.

Experten der Unfallversicherungsträger sowie unterschiedlichster Fachgebiete haben bereits vor mehreren Jahren ein Konzept zur Ermittlung der Ursachen, inzwischen neu überarbeitet und 2013 im Report „Innenraumarbeitsplätze – Vorgehensempfehlung für die Ermittlungen zum Arbeitsumfeld“ herausgegeben (Link: http://www.dguv.de/dguv/ifa/Praxishilfen/Innenraumarbeitspl%c3%a4tze), erarbeitet.

Neben dem Report, welcher eine umfassende Darstellung des Themenkomplexes darstellt und eine Fülle an Hintergrundinformationen enthält, sind auf dieser Internetseite des IFA auch die zugehörigen umfangreichen Ermittlungsbögen downloadbar.

Diese Praxishilfe Innenarbeitsplätze hilft nicht nur bei der Suche nach Lösungen für gesundheitliche Problemen und bei Beschwerdefällen, sondern ist auch bei der Neugestaltung von Arbeitsplätzen gut einsetzbar.

Das Konzept sieht vor, in einem ersten Schritt das Vorkommen und die Art gesundheitlicher Beschwerden festzustellen. Gleichzeitig sind erste Ermittlungen zum Arbeitsumfeld notwendig, um die wahrscheinlichen Ursachen der Beschwerden eingrenzen zu können. Bereits zu diesem Zeitpunkt empfehlen sich auch ein Ortstermin und Gespräche mit den Betroffenen. An dem Ortstermin und den Gesprächen sollten u. a. der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnehmen.

Auf der Basis der Ergebnisse können im Anschluss gezielt spezielle Ermittlungen, gegebenenfalls dann auch durch Einsatz des Messtechnischen Dienstes, zu einzelnen Themen unabhängig voneinander ausgewählt werden, wodurch eine umfassende Bewertung der vorliegenden Situation möglich wird, so dass zielgerichtet Maßnahmen abgeleitet werden können.

Matthias Freund
Messtechnischer Dienst
Telefon: 03621 777-123
E-Mail: matthias.freund@ukt.de

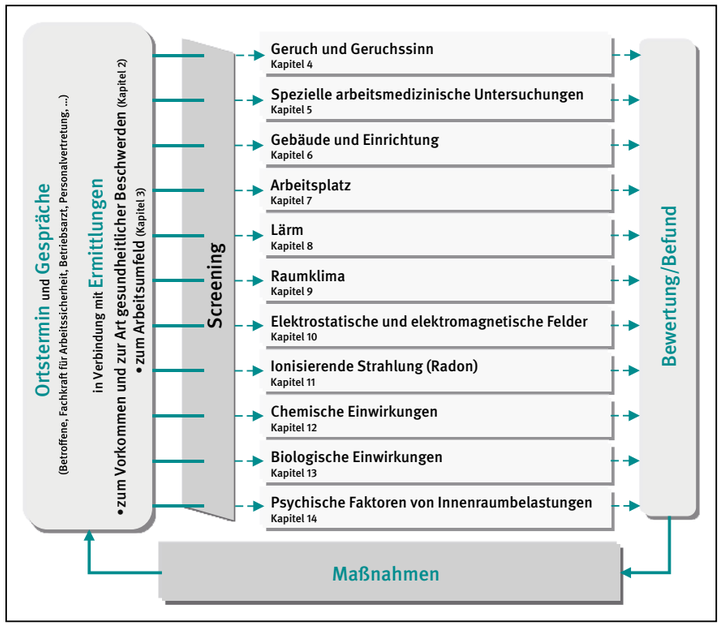


Abbildung 1: modulares systematisches Ermittlungskonzept
Quelle: Innenraumarbeitsplätze - Vorgehensempfehlungen für die Ermittlung zum Arbeitsumfeld DGUV

Flexibel im Job und ständig erreichbar? Mit Zeitpuffern und klaren Absprachen Balance schaffen

Die heutige Arbeitswelt fordert Flexibilität von Unternehmen und Beschäftigten: ständige Erreichbarkeit, Bereitschaft zu Überstunden und häufig wechselnde Aufgaben. Die aktuelle Befragung iga.Barometer zeigt, dass wachsende Flexibilitätsanforderungen zu Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben führen und Erschöpfungszustände auslösen können. Deutlich wird aber auch, dass klare Absprachen und ausreichende Zeitpuffer Abhilfe schaffen können.

Im Rahmen des iga.Barometers 2014 wurden rund 2.000 Erwerbstätige in Deutschland zur beruflichen Flexibilität und deren Auswirkungen auf Familie, Gesundheit und Erholungsfähigkeit befragt. Demnach sind die Anforderungen an Beschäftigte beträchtlich: Zwei Drittel (65 Prozent) der Erwerbstätigen leisten regelmäßig Überstunden. Von den Betroffenen fühlt sich jeder Fünfte durch die Erwartung des Arbeitgebers belastet, Mehrarbeit leisten zu müssen. Von einem Fünftel (22 Prozent) der Befragten wird erwartet, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten zur Verfügung stehen, wobei jeden dritten Betroffenen diese Erreichbarkeit ziemlich belastet.

Auffällig ist, dass Erschöpfungszustände und Vereinbarkeitsprobleme häufiger bei Beschäftigten vorkommen, die auch in ihrer Freizeit für ihren Job verfügbar sind. In erster Linie führt die Erreichbarkeit für Jobfragen während des Privatlebens zu Zeitkonflikten: 18 Prozent stimmen der Aussage zu, private Aktivitäten deswegen ausfallen zu lassen. 23 Prozent der Befragten fühlen sich aus diesem Grund zu erschöpft, privaten Verpflichtungen nachzukommen. In geringerem Umfang hat „ständige Erreichbarkeit“ auch emotionale Erschöpfung zur Folge.

Ulrike Elsner, Vorstandsvorsitzende des Verbandes der Ersatzkassen e. V. (vdek): „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten mit ihrem Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber klare Absprachen treffen, wann und wie sie erreichbar sein sollen. Dadurch werden Konflikte vermieden und die Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrenzt, sie können besser abschalten und ihre Freizeitaktivitäten planen.“

Auch unvorhergesehene neue Arbeitsanforderungen und Unterbrechungen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität in der Arbeitswelt. So bestätigen 38 Prozent der Befragten, dass sie häufig ihre Arbeit unterbrechen müssen, weil etwas „Wichtiges“ dazwischen kommt. Beinahe jeder Dritte bestätigt, dass sich während des Arbeitens häufig die Prioritäten verändern (32 Prozent) oder Aufgaben dazu kommen, die nicht zum eigentlichen Job gehören (27 Prozent).

Uwe Deh, Geschäftsführender Vorstand des AOK-Bundesverbandes: „Die digitale und vernetzte Arbeitswelt macht die Arbeit abwechslungsreich, sorgt aber auch für immer mehr Unterbrechungen und Zusatzaufgaben. Das kann dazu führen, dass sich Beschäftigte überfordert fühlen. Führungskräfte sollten daher darauf achten, dass die Mitarbeiter gut mit diesen zusätzlichen Anforderungen umgehen können.“

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich gesetzte Zeitpuffer positiv auf das Wohl der Beschäftigten auswirken können. Vereinbarkeitsprobleme zwischen Arbeit und Privatleben sowie Erschöpfungszustände sind bei Beschäftigten, die hohe Zeitpuffer in ihrer Arbeit haben, deutlich geringer ausgeprägt als bei Beschäftigten mit geringen Zeitpuffern.

Klare Absprachen und mehr Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben wirken sich aber nicht nur positiv auf das Arbeitsleben aus, sie können auch das Privatleben bereichern. So stimmen zwei Drittel der Beschäftigten der Aussage völlig oder ziemlich zu, dass ihre Arbeit ihnen das Gefühl gibt, etwas zu leisten, und dies sich positiv auf ihr Privatleben auswirkt.

Alle Ergebnisse der vierten Befragungswelle können im iga.Report 27: „iga.Barometer 2014, 4. Welle“ nachgelesen werden. Diese repräsentative Befragung wird bereits seit 2005 regelmäßig alle drei Jahre durchgeführt. Die aktuelle Ausgabe steht unter folgendem Link zum Download bereit: www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-27.html

Der iga.Report 23: „Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten“ gibt einen Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis und kann unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-23.html abgerufen werden.

Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung. Ziel der Initiative ist die Verbreitung von Erkenntnissen zu Zusammenhängen von Arbeit und Gesundheit sowie von betrieblicher Gesundheitsförderung. Getragen wird iga vom AOK-Bundesverband, dem BKK Dachverband e.V., der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

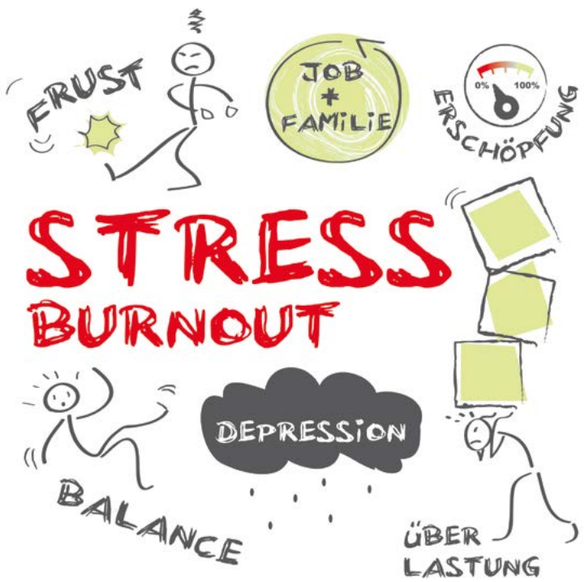
www.iga-info.de
Quelle: DGUV

iga.Umfrage:

Trotz abwechslungsreicher, anerkannter Arbeit – für jeden zweiten Beschäftigten ist ein „Weiter so“ bis zur Rente nicht vorstellbar

Die Erwerbstätigen in Deutschland sind mit ihrer Arbeitssituation meist zufrieden. Trotzdem kann sich nur jeder Zweite vorstellen, die derzeitige Tätigkeit bis zum Renteneintritt auszuüben. Das geht aus einer aktuellen Repräsentativbefragung von 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hervor, die im Auftrag der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zum vierten Mal durchgeführt wurde.

Demnach erleben 86 Prozent ihre Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich. Ebenso viele schätzen ihre Arbeit als sicher ein. Aber nur 49 Prozent können sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr uneingeschränkt fortzusetzen. Darüber hinaus schätzen nur 55 Prozent das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit als zufriedenstellend ein. „Diese beiden Einschätzungen sollten als Warnsignale für ein hohes Belastungsniveau verstanden werden, dem ein Teil der Beschäftigten auf Dauer nicht gewachsen ist“, kommentiert Franz Knieps, Vorstand des BKK Dachverbandes e.V., die Ergebnisse.



Angebote für mehr Gesundheit in Unternehmen: ja, bitte!

Die Mehrheit der Beschäftigten ist der Auffassung, dass ihr Beruf sie fit hält (80 Prozent). Aber nur noch 45 Prozent der Befragten sagen, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert. Das sind deutlich weniger als 2010 (64 Prozent) und ist auch geringer als der Ausgangwert von 2005 (54 Prozent). Auffällig ist auch: Während bei großen Unternehmen rund 59 Prozent der Beschäftigten einschätzen, dass ihre Gesundheit ein Thema für ihren Arbeitgeber ist, sind in kleineren Firmen nur 43 Prozent der Befragten dieser Meinung. Passend dazu gab auch rund die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie sich mehr Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wünschen. „Für Kranken- und Unfallversicherung sind diese Signale Ansporn, die Zusammenarbeit bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsverfahren und der betrieblichen Gesundheitsförderung weiter zu intensivieren“, resümiert Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV.

In Unternehmen mit betrieblicher Gesundheitsförderung reichte nach Angaben der Befragten die Palette von Aktivitäten zur Verbesserung der Zusammenarbeit, der Arbeitsabläufe oder des eigenen Arbeitsplatzes bis zur Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkeln. Die Beschäftigten selbst nutzten die Betriebsarzt-Sprechstunden oder nahmen an Schulungen zu Stressbewältigung, Bewegung oder Ernährung teil. Auch der Betriebssport wird von den Befragten in Anspruch genommen.

Anerkennung schwankt je nach Bildungsgrad

Im Rahmen der Befragung wurden die Beschäftigten auch gebeten zu bewerten, ob ihre Arbeit ihnen Anerkennung verschafft. Die meisten Befragten (82 Prozent) äußerten Zustimmung. Allerdings empfinden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Schulabschluss (51 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (72 Prozent) dies weitaus seltener als Befragte mit Fach- und Hochschulreife (jeweils 88 Prozent).

Die Befragung im Rahmen des iga.Barometers wird seit 2005 alle drei Jahre durchgeführt. Der iga.Report 27 ist unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-27.html abrufbar.

Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung. Ziel der Initiative ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung vorzubeugen. Getragen wird iga vom BKK Dachverband e.V., der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek). www.iga-info.de

Quelle: DGUV

Gesundheitsmanagement im Verwaltungsbetrieb

Der demographische Wandel stellt auch die Verwaltungen vor enorme Herausforderungen: Einerseits nimmt die Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte stetig ab, andererseits bleibt der Einzelne immer länger berufstätig. Gleichzeitig wirkt sich der anstrengende Berufsalltag auf Körper und Wohlbefinden aus, so dass viele Beschäftigte über Haltungsprobleme oder psychischen Stress klagen.

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine lohnende Sache

Für einen langfristig effizient funktionierenden Verwaltungsbetrieb ist es unerlässlich, dass mit dieser wichtigen „Ressource Arbeitskraft“ sorgsam umgegangen wird, um dauerhaft auf gesunde und motivierte Mitarbeiter zählen zu können. Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für eine effektive und erfolgreiche Arbeit im Betrieb. Aus diesen Gründen ist für jede moderne Verwaltung ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) essenziell.

Vorteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Unternehmen

- Abbau von Stress
- Krankheitskosten und Fehlzeiten sinken
- Produktivität und Qualität steigen
- Mitarbeiter gehen neue Herausforderungen besser an
- Motivation und Arbeitszufriedenheit steigen
- Fluktuation sinkt
- Verbessertes Betriebsklima
- Firmenimage steigt
- Wettbewerbsfähigkeit steigt

Das BGM in Verwaltungen und Behörden umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen des Arbeitgebers und der Beschäftigten zu Schutz, Erhalt und Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Es bedeutet die Entwicklung integrierter Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten und dem Arbeitgeber gleichermaßen zugute kommen. Hierbei ist eine vorausschauende Planung, Steuerung und eine ganzheitliche Sichtweise notwendig; ein nur schwerpunktmäßiges Aufgreifen einzelner Problembereiche hingegen würde der Bedeutung des BGM nicht gerecht. Das BGM setzt zum einen auf die Eigenverantwortung des Einzelnen, nimmt aber zum anderen auch ganz wesentlich den Arbeitgeber und die Führungskräfte in die Pflicht. Es umfasst die Prävention vor krankmachenden Faktoren und die Unterstützung gesundheitsfördernder Faktoren. Schutz und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist als dauerhaftes und strategisches Ziel der Verwaltung zu verstehen. Dazu muss die Gesundheitsförderung im Verwaltungsbetrieb als integraler Bestandteil von Personalmanagement, Personalführung und Organisation ausgestaltet sein.

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Prozess - Der Weg zu einer gesunden Verwaltung

Vielen Betrieben ist bewusst, dass sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter aktiv fördern müssen, wissen allerdings nicht, wo und wie sie ansetzen können. Bei der Einführung und Umsetzung des BGM stehen die Zuständigen der Verwaltungen aber oftmals vor praktischen Herausforderungen. Wer die Einführung eines BGM plant, sollte nicht ein ganzes System aus dem Stegreif entwickeln, sondern durch die beschriebene Vorgehensweise Schritt für Schritt ein individuelles BGM gestalten. Es besteht auch die Möglichkeit, externe Kooperationspartner wie Krankenkassen, Unfallversicherungsträger oder spezialisierte Dienstleister in die Begleitung des Einführungsprozesses mit einzubinden.

Die Entscheidung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement erfordert ein Abweichen von bisherigen Abläufen und Routinen und die innovative Entwicklung und Diskussion neuer Ziele, Strukturen und Prozesse. Das setzt eine positive Entscheidung der Leitung des Hauses und eine klare Abstimmung mit den Interessenvertretungen voraus. Der Prozess muss – wenn er von dauerhaftem Erfolg sein soll – in bestehende Strukturen und in die Arbeitsabläufe der Dienststelle eingebunden werden. Dabei geht es nicht nur um die Verknüpfung des BGM mit dem Arbeitsschutz, sondern auch um die Integration in die Personalentwicklung, in die Fort- und Weiterbildung und in das Qualitätsmanagement. Die folgende Strukturelemente und Prozesse sind für den Aufbau eines systematischen Gesundheitsmanagements in jedem Fall unerlässlich.

2.1 Einrichten einer Steuerungsgruppe

Um die notwendigen Veränderungen in der Dienststelle anzustoßen und voranzutreiben, wird für die strategischen Entscheidungen ein autorisiertes Gremium benötigt. Daher empfiehlt sich für die dauerhafte Steuerung der Prozesse die Bildung einer Steuerungsgruppe, deren Mitglieder von der Leitung des Hauses für diese Aufgabe berufen werden. Darin sollten die wichtigsten Entscheidungsträger des Hauses mitarbeiten z.B. Vertreter der Geschäftsführung, der Personalabteilung, des Betriebs- bzw. Personalrates, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Schwerbehindertenvertretung, der/die QM-Berater und ein BGM Verantwortlicher (z.B. Gesundheitsmanager). Die Einbeziehung externer Partner in die Steuerungsgruppe kann darüber hinaus den Vorteil haben, dass diese Erfahrungen aus anderen Bereichen und Expertenwissen einbringen können.

Die Hauptaufgabe der Steuerungsgruppe ist es, die Einführung und Implementierung des gesamten Programms zu organisieren und zu lenken. Dazu gehören:

- die Analyse der Ausgangssituation,
- die Zielformulierung und Planung der Maßnahmen,
- die Umsetzung dieser Maßnahmen sowie
- die Erfolgskontrolle.

2.2 Betriebs- /Dienstvereinbarung

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Betriebliches Gesundheitsmanagement ist das ausdrückliche „Wollen“ der Geschäftsführung. Das BGM wird seine volle Wirksamkeit nur dann entfalten, wenn es von der Geschäftsleitung und den Führungskräften als Führungsaufgabe erkannt und wahrgenommen wird, sowie in Kooperation mit der Arbeitnehmervertretung aktiv und dauerhaft unterstützt wird. Überzeugend wird dies durch den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Ausdruck gebracht. Darin werden Rahmenbedingungen, Ziele, Entscheidungswege, Ressourcenverbrauch und Zuständigkeiten im BGM festgelegt.

2.3 Dateninfrastruktur

Grundlage für zielgerichtete Aktivitäten im BGM sind der Aufbau einer Dateninfrastruktur und die Entwicklung eines Kennzahlensystems. Dies ermöglicht eine kontinuierliche, quantitative Betrachtung des für das BGM relevanten Unternehmensgeschehens (Diagnose) und den Abgleich zwischen festgelegten Zielen und tatsächlich erreichten Ergebnissen (Erfolgskontrolle).

Was bringt eine Dateninfrastruktur im BGM:

- stellt Transparenz her, wo sie bisher nicht bestand,
- erlaubt die Früherkennung von Risiken und Problemen,
- lenkt den Blick auf Zusammenhänge, die so bisher nicht gesehen oder nicht ausreichend beachtet wurden und
- erlaubt, Effekte im BGM – des Human Ressourcen Managements insgesamt – zu erfassen und zu bewerten.

2.4 Die Mitarbeiter für die Themen sensibilisieren, motivieren und beteiligen

Empfehlenswert bei der Einführung und der Umsetzung des BGM im Verwaltungsbetrieb sind eine offene Kommunikationspolitik und die Anbindung an das interne Marketing. Denn für die erfolgreiche Einführung eines BGM müssen alle Mitarbeiter an einem Strang ziehen, informiert sein und hinter dem Thema stehen. Der Nutzen sowie die Ziele des BGM müssen für jeden Mitarbeiter erkennbar sein. Sinnvoll wäre die Durchführung kleiner Workshops, je nach Größe des Betriebes.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, ist es notwendig, dass jeder Einzelne die alltäglichen Arbeitsanforderungen mit ausreichenden Kompetenzen bewältigen kann. Dieses Gleichgewicht stellt sich jedoch nicht von selbst her, sondern muss im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung gestaltet werden. Hier kann das BGM einen wichtigen Beitrag leisten. Es geht hierbei nicht allein darum den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bereits fertige Angebote für ein gesundheitsförderlicheres Verhalten zu präsentieren, sondern mit ihnen gemeinsam an den Ursachen für Unzufriedenheiten und gesundheitlichen Belastungen zu arbeiten. Gesundheitsmanagement geht also einen Schritt weiter. Es legt den Fokus auf gesundheitsfördernde Bedingungen bei der Arbeit und den Gesundheitsressourcen in der Person.

Modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement in Verwaltungsbetrieben ist ein langfristiger Veränderungsprozess. Menschliches Verhalten und betriebliche Verhältnisse lassen sich nur selten völlig reibungslos ändern bzw. umgestalten. Engagierte Initiatoren und Gesundheitsmanager sollten sich durch anfängliche Widerstände jedoch nicht entmutigen lassen. Jeder Betrieb muss hier seinen individuellen Weg finden. Es gibt bei der Einführung und Umsetzung von BGM kein Patentrezept, aber einige hilfreiche Grundlagen und erfolgreiche Integrationsmodelle.

Fabian Saalbach
Aufsichtsperson in Vorbereitung
Telefon: 03621 777-133
E-Mail: fabian.saalbach@ukt.de

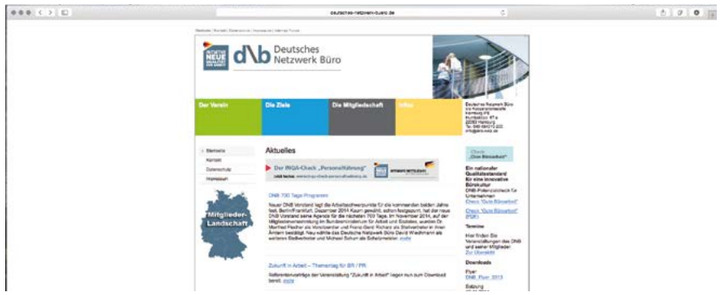
Kriterien, die ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement kennzeichnen

- Gesundheit ist im Unternehmensleitbild verankert
- Entwicklung eines Kennzahlensystems für das BGM
- Definition bedarfsgerechter Ziele (SMART-Ziele)
- Das Erreichen der Ziele wird regelmäßig überprüft und ggf. korrigiert (Controlling)
- Die Personalpolitik verfolgt aktiv Gesundheitsförderungsziele
- Mitarbeiter und Experten sind eingebunden, die Zuständigkeiten sind klar definiert
- Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe:

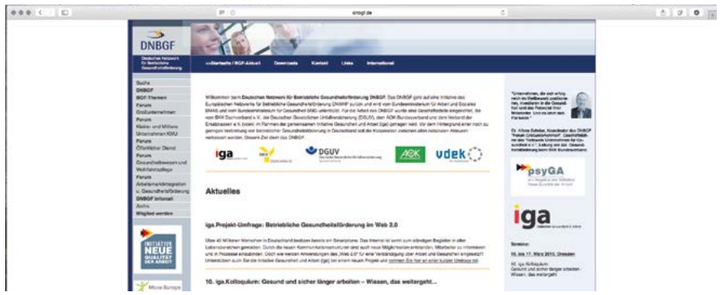
Die Führungskräfte setzen Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich um und nehmen aktiv am BGM teil

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche
- Es sind ausreichend finanzielle Ressourcen für das BGM vorhanden
- Koordination und Kommunikation des BGM erfolgen durch eine verantwortliche Person (z.B. Gesundheitsmanager)

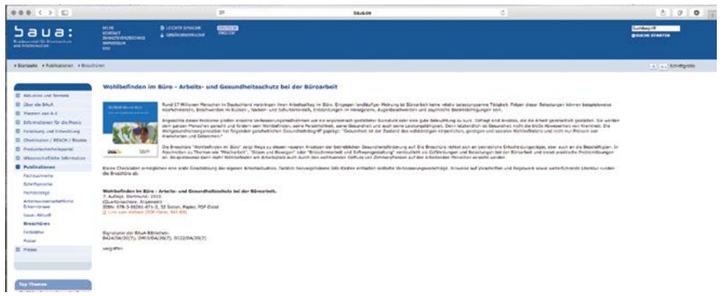
Weiterführende Links:



Das Deutsche Netzwerk Büro fördert die Qualität der Büroarbeit
www.deutsches-netzwerk-buero.de



Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung: Forum öffentlicher Dienst
www.dnbgf.deWohlbefinden im Büro – Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit



http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A11.html

Betriebliche Gesundheitsförderung als Bestandteil eines modernen Präventionsverständnisses
www.dguv.de (Webcode d57136)

„Jeder Schritt hält fit. 10.000 Schritte täglich“. – gemeinsame Aktion im Jahr des Schulsports

10.000 Schritte täglich empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation. Diese Vorgabe schaffen längst nicht alle Schüler in Thüringen. Mit einer thüringenweiten Schrittzählaktion für Schulen fordern der Landessportbund, das Thüringer Bildungsministerium, das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM) und die Unfallkasse Thüringen Schüler und Lehrer auf, ihr tägliches Bewegungspensum in einer Woche zu dokumentieren. Offizieller Aktionsstart war der 25. September 2014 in Breitungen. Von den insgesamt 25 angemeldeten Schulen zählte die staatliche Regelschule Breitungen als erste ihre Schritte. In dem Zeitraum vom 18. bis 25. September 2014 beteiligten sich 85 Schüler der Klassen 5 und 6. Sieger der Aktion war die Klasse 5s mit durchschnittlich 63.433 Schritten pro Schüler, vor der Klasse 6s mit 62.194 Schritten, der Klasse 5a mit 60.614 Schritten und der Klasse 5b mit 58.953 Schritten. Die Schülerinnen und Schüler lernten im Rahmen der Projektwoche ihr tägliches Bewegungspensum kennen. Sie dokumentierten ihre Schritte und tauschten sich mit ihren Mitschülern und Lehrern aus, um sich gemeinsam im Team zu steigern.

Insgesamt wurden 1.000 kostenfreie Schrittzähler verteilt. Zusätzlich erhielten die Schülerinnen und Schüler Bewegungskarten, um die Anzahl der Schritte einzutragen. Das Klassenplakat zeigt, wer die meisten Schritte zurückgelegt hat. Vor allem aber zählt der Gesamtwert aller teilnehmenden Schüler. Das Ergebnis der einzelnen Klasse fließt in den thüringenweiten Wettbewerb ein. Am 16. Dezember 2014 fand die offizielle Auswertung und Verlosung der fünf Preisträger des Wettbewerbs statt.

Preisträger:

- Staatliches Gymnasium Gleichensee, Ohrdruf, Sportaktionstag 2015 an der Schule
- Staatliche Regelschule „Johann Wolf“, Dingelstädt, Sportaktionstag 2015 an der Schule
- Staatliche Grundschule Gräfenroda, Ballset
- Staatliche Regelschule Breitungen, Spielgerätetonne
- Staatliches Förderzentrum „Erich Kästner“, Altenburg, Sportaktionstag 2015 an der Schule

Beispiel Ergebnisse der Staatliche Gemeinschaftsschule Sonneberg-Köppelsdorf

Klasse	Schülerzahl	Gesamtschritte	Durchschnitt	Durchschnitt/Tag
5a	24	1.761.739	73.405	9.175
5b	25	1.109.539	44.381	5.547
5c	23	1.398.108	60.787	7.598
Lehrer	18	914.082	50.782	6.347
gesamt	**90**	**5.183.468**	**57.594**	**7.199**

Auswertung Schulen

Schule	Anzahl Schüler
Regelschule „Petersbergschule“ Nordhausen	20
Staatl. Regelschule Breitungen	82
Staatl. Grundschule Greußen	100
Staatl. Regelschule Lobenstein	100
Staatl. Regelschule „Johann Wolf“	56
Thüringer Gemeinschaftsschule Sonneberg-Köppelsdorf	72
Thüringer Gemeinschaftsschule Herbsleben	51
THEPRA Grundschule	57
Grundschule „ An der Burglehne“ Gräfenroda	65
Grundschule Katharinenberg	80
Staatl. von Bühlow Gymnasium Neudietendorf	70
Staatl. Gymnasium Suhl	82
Grundschule Grammetal Isseroda	83
Gymnasium Gleichense, Ohrdruf	70
Grundschule Urbich	55
Ulrich-von-Hutten Schule, Erfurt	40
Staatl. GS „Am Rosenhügel“, Pößneck	57
Ev. Grundschule Gotha	47
Friedrich von Hardenberg Gymnasium Greußen	50
Förderzentrum „Erich Kästner“ Altenburg	100
Regelschule Floh Seligenthal	53
Regelschule Geschwister Scholl, Heringen	39

Neun Kitas sind „Bewegungsfreundliche Kindertagesstätte 2014“

Landessportbund Thüringen mit seiner Sportjugend, AOK PLUS und die Unfallkasse Thüringen fördern Bewegung bei Kindern/ Thüringer Kindertagesstätten reichen mit kooperierenden Sportvereinen ihre Konzepte ein/Jury vergibt jährlich bis zu zehn Qualitätssiegel

Zum zwölften Mal konnten sich in diesem Jahr Kindertagesstätten (Kita) aus Thüringen für den Titel „Bewegungsfreundliche Kindertagesstätte“ bewerben – eine Auszeichnung für herausragende Gesundheits- und Bewegungsförderung im Alltag von Kitas durch entsprechende Konzepte und deren praktische Umsetzung. Wiederum mussten hohe Anforderungen erfüllt werden. Kriterien zur Preisvergabe sind u.a. die Umsetzung des Bildungsplans im Bereich Motorik, die Erziehung der Kinder zu einer gesunden Lebensweise, Vermeidung von Übergewicht und Unfällen, regionale Kooperationen mit Sportvereinen und die Ausbildung mindestens eines Erziehers als Übungsleiter. Nun stehen die diesjährigen neun Preisträger für den mit insgesamt 3.600 Euro dotierten Preis fest. 200 Euro gibt es für jede Kita von der AOK PLUS. Außerdem erhalten die Einrichtungen von den Partnern eine Urkunde, ein Schild mit dem offiziellen Titel zum Anbringen im Außenbereich, T-Shirts und eine Spielekiste. Die kooperierenden Sportvereine bekommen vom LSB bis zu 200 Euro als Vereinsförderung. Ab dem 23. Oktober wurde den neun besten Einrichtungen 2014 vor Ort das Qualitätssiegel offiziell verliehen.

„Wir wollen mit dem Qualitätssiegel die Einrichtungen ehren, die neben den schon genannten Kriterien für die Kinder in der Kindertagesstätte ein tägliches, vielseitiges Bewegungs- und Spielangebot durchführen und somit von Anfang an die Freude und den Spaß an der Bewegung vermitteln. Besonders wichtig ist für uns, dass in diesen Einrichtungen mit den Eltern ein reger Informationsaustausch gepflegt wird und gezielte Aktionen wie “Bewegungsfeste“ in Kooperation mit Sportvereinen stattfinden und sie mindestens einmal jährlich einen Elternabend mit dem Hauptthema “Bewegung” durchführen“ so Peter Gösel, Präsident des Landessportbundes Thüringen.

Die AOK PLUS ist seit mehreren Jahren Partner der Aktion. „Als Gesundheitskasse setzen wir mit dieser Auszeichnung ganz bewusst ein Zeichen für die gesunde Zukunft unserer Kinder“, betont der Thüringer Sprecher der AOK PLUS, Jürgen Frühauf. „Denn nur durch mehr Bewegung und gesunde Ernährung können wir die negative Entwicklung zu immer mehr Übergewicht bei Kindern hier im Freistaat stoppen und positiv beeinflussen. Diese Aktion setzt hier bereits an den Wurzeln an und motiviert die Kinder zu einer gesunden, bewegungsreichen Lebensweise.“

Ebenfalls langjähriger Partner der Aktion ist die Unfallkasse Thüringen (UKT). Die UKT fördert das Qualitätssiegel, da Prävention bereits im Kindesalter beginnt. Statistiken belegen, dass sich die Kinder nur noch eine Stunde am Tag bewegen. „Aus dem Bewegungsmangel heraus entstehen zahlreiche gesundheitliche Probleme.“, erklärt Renate Müller, Geschäftsführerin der UKT. Motorische Defizite sowie Gleichgewichts- und Koordinationsstörungen sind häufige Unfallursachen. Zusätzlich führt der Bewegungsmangel zu Haltungsschäden, die Rückenschmerzen auslösen. Diese Beschwerden beginnen bereits bei der Einschulung. „Mit dem Projekt „Bewegungsfreundliche Kindertagesstätte“ wird das Bewusstsein für mehr Bewegung vermittelt.“, betont Müller.

Qualitätssiegel „Bewegungsfreundliche Kindertagesstätte 2014“

Elisabeth Kindergarten
Augustusstraße 25, 37359 Effelder

Thüringer Sozialakademie gGmbH
Kindergarten „Sportforum“
Wöllnitzer Straße 42 a, 07749 Jena

DRK-Kindergarten „Lichtetalstrolche“
Am Wasser 15, 98744 Unterweißbach

Kita „Kleine Wipperspatzen“
Straße der Einheit 90, 99752 Wipperdorf

Kindergarten „Regenbogen“
Vor dem Tore 1, 99195 Schloßvippach

AWO Kindertagesstätte „Unstruthüpfer“
Kleinvargulaer Str. 129,
99958 Großvargula

Kindergarten „Zwergenschlößchen“
Hinter dem Schloßgarten 3,
99819 Krauthausen

Integrativer Kindergarten
„Saaletalzwerge“
Unter dem Hospitale 18,
07774 Dornburg-Camburg

Kindertagesstätte „Käthe Kollwitz“
Alexander-Puschkin-Promenade 22,
99706 Sondershausen

Neues INFO-Blatt
Sichere Einfriedungen, Aus- und Zugänge in Kindertageseinrichtungen

Bei der Sanierung von Kindereinrichtungen und der Gestaltung von Freiflächen werden von Planern sowie Bauherren häufig Fragen zur Zaunausführung und Verschlusssicherheit gestellt. Die UKT hat diese Problematik deshalb in einem neuen Infoblatt thematisiert. Inhaltliche Grundlagen für die Erarbeitung der Information sind die Sicherheitsanforderungen der geltenden Unfallverhütungsvorschrift für Kindertageseinrichtungen DGUV Vorschrift 82 (GUV- V S2) und der dazugehörigen Regel. Darin werden Mindeststandards zur Sicherheit definiert:

Einfriedungen sind so zu gestalten, dass sie ausreichend hoch sind, nicht zum Hochklettern verleiten und keine Gefährdung für Kinder darstellen. Als ausreichende Höhe wird ein Maß von mindestens 1,00 m angesehen (Empfehlung 1,20 – 1,50m). So kann es beispielsweise bei besonderen Gefährdungen, wie stark befahrenen Straßen oder angrenzenden Gewässern notwendig sein, die geforderte Mindesthöhe zu vergrößern. Klettern am Zaun wird erschwert, wenn leiterähnliche Gestaltungselemente vermieden werden. Bevorzugt bei der Neuplanung werden häufig Stabgitterzäune ohne spitze Enden. Jägerzäune in Kindergärten sind nicht zulässig, da diese zum Überklettern verleiten.

Weitere Gefährdungen lassen sich verhindern, wenn keine spitzen, scharfkantigen oder hervorspringenden Teile angebracht sind. Zu beachten ist auch, dass Kinder nicht zwischen senkrechten Streben oder unter Zaunsegmenten durchkriechen können. Deshalb soll die Begrenzung von Öffnungsweiten unter Berücksichtigung des Kopfumfangmaßes max. 11 cm (Krippe max. 8,9 cm) betragen.

Für kombinierte Kindertageseinrichtungen wird für den Krippenbereich eine separate Einfriedung empfohlen. Dies kann beispielsweise mit einem kleinen Schutzzaun in mindestens 65 cm Höhe oder andere geeignete Elemente bzw. einer Schutzbepflanzung realisiert werden.

Die Aufenthaltsbereiche auf dem Außengelände müssen gegen unerlaubtes/unbefugtes Verlassen bzw. Betreten gesichert sein. Unerlaubtes Verlassen der Türen und Tore wird verhindert, wenn geeignete Vorkehrungen vorhanden sind. Das kann erzielt werden, z.B.

- Die betreffenden Türen sind durch ein elektrisches System verriegelt, das von den Kindern nicht selbst betätigt werden kann (z.B. Betätigungsschalter außerhalb der Reichweite der Kinder). Dieses System ist jedoch so auszuführen, dass im Gefahrfall (z.B. Ausfall der elektrischen Energie) ein Öffnen der Türen ohne weitere Hilfsmittel möglich ist.

- Die betreffenden Türen sind durch eine Türklinke, Drehknauf oder zusätzlichen Riegel außerhalb der Reichweite der Kinder gesichert.

- Die sichere Gestaltung an verkehrsreichen Straßen vor dem Grundstück kann z.B. erreicht werden durch Geländer unmittelbar vor der Fahrbahn/Radweg, Anordnung von entsprechenden Pflanzstreifen oder geeignete Anordnung von Parkflächen mit Schutzbepflanzungen.

Nicht vergessen: Aus- und Zugänge sowie die dorthin führenden notwendigen Verkehrswege sind ausreichend zu beleuchten. Die genannten Bereiche innerhalb des Grundstückes sind ausreichend beleuchtet, wenn z.B. Wegführung, Hindernisse und Treppen deutlich erkannt werden können.

Durch eine regelmäßige Überprüfung der Einfriedungen, Türen und Tore können rechtzeitig erkennbare Mängel festgestellt und beseitigt werden. Die Kontrolle soll von sachkundigen Personen erfolgen.

Das Info- Blatt „Sichere Einfriedungen, Aus- und Zugänge in Kindertages/-einrichtungen“ ergänzt unsere Reihe der Informationsblätter für Kitas (s. Ausgabe INFA 02/2014). Es kann entweder von unserer Homepage www.ukt.de herunter geladen oder kostenfrei direkt bei uns bestellt werden. Weitere Sicherheitsanforderungen enthält die DGUV Vorschrift 82 „Kindertageseinrichtungen“ (GUV- V S2).

Sabine Petzke
Aufsichtsperson
Telefon: 03621 777-131
E-Mail: sabine.petzke@ukt.de

Neuer Film: Aufsichtspflicht in KiGa und Hort - Die Kunst mit Risiken umzugehen

Zum Spiel der Kinder gehört Neuland zu entdecken und zu erproben. Andernfalls würde jede vernünftige Entwicklung der Kinder, insbesondere der Lernprozess im Umgang mit Gefahren gehemmt, erkennt die deutsche Rechtssprechung an. Ein untrennbares Instrument bei der Erziehung von Kindern ist die Aufsicht. Diese umfasst den Schutz vor möglichen körperlichen Schäden. Besorgte Eltern hinterfragen Erziehungsziele von Einrichtungen oft dann, wenn ein Schadensfall eingetreten ist. Felix ist vom Kletterbaum gefallen und hat eine Gehirnerschütterung. Nadja zankt sich mit Jasmin und schlägt ihr eine dicke Beule an die Stirn. Paul rutscht im Waschraum aus und bricht sich den linken Fuß. Und wo waren die ErzieherInnen? Sollten sie nicht beobachten, aufpassen und eingreifen? Im beruflichen Alltag der Pädagogen tauchen mehrfach rechtliche Fragen auf, die nicht sofort eindeutig zu klären sind. Wer Kinder betreut, muß immer damit rechnen, daß sie unachtsam sind, sich oder andere gefährden und Unsinn machen. Juristen bezeichnen die Aufsichtspflicht als unbestimmten Rechtsbegriff, der immer als Einzelfall zu sehen ist. Der Gesetzgeber hat allgemeingültige rechtliche Rahmen definiert, in dem Haftungsfolgen geregelt sind. Konkrete Reglementarien zur Aufsicht lassen sich nicht aufstellen. Nach Meinung von Fachexperten gilt: So viel Erziehung wie möglich, so wenig Aufsicht wie nötig! Damit beinhaltet die Aufsichtspflicht den Spagat zwischen Fachlichkeit der Pädagogen und der Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen zum Schutz der Kinder. „Alles was pädagogisch nachvollziehbar begründet ist, kann keine Verletzung der Aufsichtspflicht sein“, so Professor Simon Hundmeyer. Der ehemalige Richter und Fachbuchautor beantwortet sehr praxisnah Fragen rund um das brennende Thema der Pädagogen. Seinem fachlichen Rat folgend entstand in diesem Jahr der Film **„Aufsichtspflicht in KiGa und Hort“ von Kurt Gerwig (AV1 Film+ Multimedia, Kaufungen)**. Inhaltlich wird eindeutig darauf eingegangen, warum es zwischen Aufsichtspflicht und pädagogischen Auftrag keinen Widerspruch geben kann. In ausgewählten Szenarien sind bildlich dargestellt Einzelfragen, wie beispielsweise zum Beginn oder Ende der Aufsicht, dokumentiert und rechtlich begründet von Prof. Hundmeyer. Begriffe wie Delegation der Aufsicht, Verkehrssicherungspflicht und Fahrlässigkeit werden ausdrucksvoll von ihm erklärt. Der Jurist erläutert zusätzlich verschiedene Haftungsfolgen und versicherungsrechtliche Aspekte sehr anschaulich und nachvollziehbar. Im Film wird ebenfalls thematisiert, warum Unfallkassen dafür plädieren, daß Kinder den Umgang mit Risiken lernen sollen. Kleine Bagatellunfälle gehören zum gesunden Heranwachsen der Kinder dazu. Das beste Sicherheitstraining ist also die Bewegungserziehung, denn die Vermeidung von Gefahren im Sinne einer „Überbehütung“ schafft zusätzliche Risiken. Damit muss das Maß der Aufsicht mit den Bedürfnissen der Kinder zur selbstständigen Persönlichkeitsentwicklung in Einklang gebracht werden.

Der Film gibt den Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und Horten in ihrer alltäglichen Praxis im Umgang mit Kindern mehr Sicherheit. In unseren Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen wurden diese Fragen bereits diskutiert und von den Teilnehmern positiv bewertet.

Bei der UKT kann die DVD ausgeliehen werden bzw. würden wir diese ebenfalls den regionalen Fachbereichen der Jugendämter zu Verfügung stellen.

Präventionsprämie 2014: Feierstunde im Amalienhof Weimar

Bereits zum fünften Mal belohnte die Unfallkasse Thüringen (UKT) ihre Mitgliedsunternehmen, die vorbildliche Präventionsarbeit leisten. Insgesamt haben sich von 1.339 Thüringer Mitgliedsunternehmen 14 Unternehmen qualifiziert. Am 3. Dezember 2014 fand die feierliche Übergabe der Präventionsprämie im Amalienhof in Weimar statt. In ihrer Eröffnungsrede betonte die stellvertretende Vorstandsvorsitzende, Christa Raunitschke, dass die Unfallkasse Thüringen mit der Ausschüttung der Prämie die Unternehmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützt. Deshalb sollten die Unternehmen auf geeignete Präventionsmaßnahmen setzen, um die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu erhalten. Dr. Klaus Zweiling, Fachbereichsleiter Prävention zeigte in seinem Referat Möglichkeiten auf, wie die Geldprämie eingesetzt werden kann und lobte die anwesenden Unternehmen für ihre geleistete Präventionsarbeit. Der stellvertretende Fachbereichsleiter Prävention, Dr. Helmut Jendro, motivierte die Gäste mit seiner Lesung zur vorweihnachtlichen Zeit und appellierte damit an den Arbeitsschutz. Im Anschluss an die Feierstunde lud die UKT zu einer Führung in die Anna Amalia Bibliothek ein. Die Bibliothek ist ein Mitgliedsunternehmen der UKT. Nach dem Brand im Jahr 2004 wurde die Bibliothek im Sommer 2007 wiedereröffnet. Die Thematik Brandschutz konnte im Rahmen der Besichtigung nochmals vertieft werden.

Prämierte Mitgliedsunternehmen am 3. Dezember 2014 in Weimar

Stadt Lauscha, 4.300,00 €

Stadt Neuhaus am Rennweg, 8.700,00 €

Gemeinde Neuhaus-Schierschnitz, 3.400,00 €

Stadt Bad Köstritz, 4.500,00 €

Gemeinde Leinatal, 4.500,00 €

Gemeinde Föritz, 4.300,00 €

Stadt Ellrich, 6.800,00 €

Stadt Meuselwitz, 3.500,00 €

Landratsamt Schmalkalden-Meiningen, 20.000,00 €

Sparkasse Altenburger Land, 7.800,00 €

Kommunaler Versorgungsverband Thüringen Artern, 4.100,00 €

Wohnungsgesellschaft Sömmerda mbH WGS, 2.900,00 €

Abfallwirtschaftszweckverband Ostthüringen Gera, 2.400,00 €

Medizinisches Versorgungszentrum der Th.-Kliniken „G. Agricola“ GmbH Saalfeld, 5.100,00 €

Reform der Ersten-Hilfe-Aus- und Fortbildung

In den letzten Jahren haben sich in den verschiedenen Themenfeldern, u. a. im Bereich der Reanimation, deutliche Vereinfachungen ergeben. Gleichzeitig deuten verschiedene wissenschaftliche Studien darauf hin, dass die Fülle der insbesondere für die Grundausbildung vorgesehenen Themen negative Auswirkungen auf die mittel- bis langfristige Verfügbarkeit der Kenntnisse bei den Teilnehmern hat.

Die Erste-Hilfe-Ausbildung wird ab 1. April 2015 auf neun Unterrichtseinheiten gestrafft und der Umfang der regelmäßigen, in Zeitabständen von (in der Regel) zwei Jahren erforderlichen Fortbildung, auf 9 Unterrichtseinheiten ausgeweitet.

Die Erste-Hilfe-Ausbildung fokussiert sich deshalb zukünftig auf die Vermittlung der lebensrettenden Maßnahmen und einfacher Erste-Hilfe-Maßnahmen sowie grundsätzlicher Handlungsstrategien. Dies bedeutet Verzicht auf zu hohe Detailgenauigkeit der Anweisungen und Verzicht auf überflüssige medizinische Informationen bei gleichzeitiger didaktischer Optimierung. Die Erste-Hilfe-Fortbildung ist deutlich zielgruppenorientierter gestaltet. Hierfür stehen optionale Themen zur Verfügung, die anhand des spezifischen Bedarfs bzw. der Anforderungen der Teilnehmer/Unternehmen ausgewählt werden können. Auch Erste-Hilfe-Maßnahmen in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder können dann im Rahmen der Fortbildungen abgedeckt werden.

Die wesentlichen Neuerungen auf einen Blick:

- Praxisanteil in der Aus- und Fortbildung wird in den Vordergrund gerückt um die Verfügbarkeit der Kenntnisse zu erhöhen
- Zeitaufwand für die Ausbildung reduziert sich durch kompakte Gestaltung auf einen Tag,
- Aufwertung der Fortbildung

Die Inhalte der neuen Aus- und Fortbildung können in Kürze den Aufstellungen im Internetauftritt des Fachbereiches Erste Hilfe unter www.dguv.de/fb-erstehilfe entnommen werden.

Neue Gebühren

Ab dem 1. April 2015 beträgt die Pauschgebühr für jeden Teilnehmer 28 Euro, ab dem 1. Januar 2016 wird diese auf 30 Euro erhöht.

Die Unfallkasse Thüringen übernimmt weiterhin die Kursgebühren für die Aus- und Fortbildung der Mindestanzahl erforderlicher Ersthelfer in ihren Mitgliedsunternehmen.

Voraussetzung dafür ist eine Beantragung der Kostenzusicherung bei der UKT, da nur nach Erteilung dieser die Kursgebühren übernommen werden können.

Bereits erteilte Kostenzusicherungen für das Jahr 2015 behalten ihre Gültigkeit und können auch für Kurse nach dem 1. April 2015 genutzt werden.

Kerstin Köhler
Fachdienstleiterin Verwaltung Prävention
Telefon: 03621 777 -301
E-Mail: kerstin.koehler@ukt.de

Mitteilungsblatt Nr. 15 vom April 2015

1. Bekanntmachung zu Unfallverhütungsvorschriften nach § 15 Abs. 5 SGB VII

1.1 Außerkraftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-V A 4), vom Januar 1993

Die am 19. November 2014 von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Thüringen beschlossene Außerkraftsetzung hat das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie mit Schreiben vom 19. Februar 2015 genehmigt (Aktenzeichen Genehmigungsschreiben 55-6114/1-3-2112/2015).

Folgende Unfallverhütungsvorschrift wird zum 1. April 2015 außer Kraft gesetzt:

„Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-V A 4) vom Januar 1993.

Renate Müller
Geschäftsführerin

Mitteilungen INFA 1/2015 - Druckschriften

Hinweis: Alle Druckschriften können Sie unter www.ukt.de (Menüpunkt: Service ›› Infomaterial) einsehen und herunterladen oder bei der Unfallkasse Thüringen bestellen.

Die staatlichen Gesetze, Verordnungen und Regeln etc. können Sie bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter www.BAuA.de einsehen und ggf. herunterladen.

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 204-010 „Automatisierte Defibrillation im Rahmen der betrieblichen Ersten Hilfe“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 205-003 „Aufgaben, Qualifikation und Ausbildung von Brandschutzbeauftragten“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 207-022 “Bewegen von Menschen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege - Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung nach der Lastenhandhabungsverordnung“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 208-044 „Automatische Tore im Rettungsweg“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 214-046 „Sichere Waldarbeiten“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 214-078 „Vorsicht Zecken!“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchung in der betrieblichen Praxis“

Allgemeine Unfallversicherung

DGUV Information 214-059 „Ausbildung für Arbeiten mit der Motorsäge und die Durchführung von Baumarbeiten“

Schüler-Unfallversicherung

DGUV Information 202-91 „Medikamentengabe in Schulen“

Schüler-Unfallversicherung

DGUV Information 202-092 „Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“

DER TAG, AN DEM DIE INKLUSION GEWINNT!

5./6. JUNI 2015
HAMBURG RATHAUSMARKT

TAG OHNE GRENZEN

Viel Sport!
Viel Inklusion!
Viel Spaß!

DGUV KUV UK|BG

#ohnegrenzen *www.tag-ohne-grenzen.de*