

# infa



INFO-MAGAZIN FÜR  
ARBEITSSICHERHEIT UND  
GESUNDHEITSSCHUTZ

Ausgabe 2.2024

*infa aktuell*

## *Arbeitszeit sicher und gesund gestalten*

**DIE BEDEUTUNG VON  
ACHTSAMKEIT IN DER  
MODERNEN ARBEITSWELT**

**INITIATIVE GESUNDHEIT  
UND ARBEIT: NEUER  
IGA.WEGWEISER**

NEUE PODCAST-  
FOLGE #9:  
„PSYCHISCHEN  
BELASTUNGSFAKTOREN  
IM BERUFSALLTAG  
ENTKOMMEN“

MEHR AUF SEITE 17



15



17

# INHALT

- 4 AKTUELLES FÜR UNSERE MITGLIEDER**
- 4 3 FRAGEN AN DIRK SCHÜTZE
- 5 SICHERHEIT UND GESUNDHEIT**
- 5 ARBEITSZEIT SICHER UND GESUND GESTALTEN
- 14 DIE BEDEUTUNG VON ACHTSAMKEIT IN DER MODERNEN ARBEITSWELT
- 15 NEUE DGUV INFORMATION: MENSCH UND ARBEITSPLATZ – DEM CARPALTUNNELSYNDROM VORBEUGEN
- 15 STAMMTISCH BGM
- 16 INITIATIVE GESUNDHEIT UND ARBEIT: NEUER IGA.WEGWEISER
- 17 NEUE UKT PODCAST-FOLGE ONLINE ABRUFBAR
- 17 KIDS4SPORTS – IM JAHR DES SCHULSPORTS 2024: DAS SPORTEREIGNIS IST ZURÜCK
- 18 SPORT FREI! PROJEKTSTART BEWEGUNGSABZEICHEN MUSKELKATER
- 19 SERVICE**
- 19 INFOBLÄTTER
- 19 PERSONALIEN
- 19 ARBEITEN BEI DER UKT
- 19 STUDIEREN BEI DER UKT



5



19

”

### **LIEBE LESERINNEN UND LESER,**

*Arbeitsverdichtung, Arbeitszeitmodelle und neue Arbeitsformen wie z. B. der geteilte Schreibtisch in einer zunehmenden digitalen Welt begleiten den beruflichen Alltag. Schnell stellt sich die Frage für jedes Unternehmen, wie Arbeitszeit sicher und gesund gestaltet werden kann. Dazu sollte der Blick auf die psychische Gesundheit geschärft werden, um langfristig psychische Belastungen zu reduzieren. Mit unserer Herbstausgabe der INFA 2024 möchten wir Ihnen fachliche Informationen sowie Handlungshilfen anbieten, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit anwenden können.*

*Allein im Jahr 2023 verursachten laut DAK Gesundheitsreport psychische Erkrankungen 7,4 Prozent mehr Fehltage in Deutschland. Je 100 Beschäftigte stieg die Quote von 301 auf 323 Fehltage im Kalenderjahr. Nach Einschätzung von Professor Volker Nürnberg, Experte für betriebliches Gesundheitsmanagement, können unter anderem veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt Gründe für diesen Anstieg sein. Diese Einschätzung können wir als Unfallkasse Thüringen bestätigen, da uns aus den Mitgliedsunternehmen vermehrt Anfragen zu dieser Problematik erreichen. Als mögliche Hilfestellung möchten wir gern auf die neue Podcast-Folge #9 „Psychischen Belastungsfaktoren im Berufsalltag entkommen“ verweisen.*

*Zusätzlich haben wir Ihnen einen Kalender für das Jahr 2025 „Die moderne Arbeitswelt“ beigelegt. In den kommenden zwölf Monaten warten nicht nur Informationen, sondern auch Tipps auf Sie, wie es gelingen kann, den permanenten Wandel in der Arbeitswelt zu integrieren.*

*Ihr Redaktionsteam*



## 3 FRAGEN AN DIRK SCHÜTZE



**Dirk Schütze**

Vorsitzender der  
Vertreterversammlung der UKT

AM 28. SEPTEMBER 2023 HAT DIE ERSTE KONSTITUIERENDE SITZUNG DES VORSTANDES UND DER VERTRETERVERSAMMLUNG STATTGEFUNDEN. DIRK SCHÜTZE WURDE ALS VORSITZENDER DER VERTRETERVERSAMMLUNG GEWÄHLT. HERR SCHÜTZE IST BÜRGERMEISTER DER STADT BAD SULZA UND SEIT APRIL 2019 IN DER SELBSTVERWALTUNG DER UNFALLKASSE THÜRINGEN TÄTIG.

- 1** HERR SCHÜTZE, SIE SIND SEIT FÜNF JAHREN BEREITS MITGLIED IN DER SELBSTVERWALTUNG DER UKT. WAS HAT SIE MOTIVIERT, DEN VORSITZ ZU ÜBERNEHMEN, UND WARUM ENGAGIEREN SIE SICH IM EHRENAMT?

Aus der Reihe der Mitglieder der Selbstverwaltung erhielt ich die Anfrage für den Vorsitz und war zugegeben ganz überrascht, für die Position ausgewählt zu werden. Es ist für mich persönlich eine Ehre, das Amt des Vorsitzenden der Vertreterversammlung auszuführen. Für die Unfallkasse Thüringen tätig zu sein, erfüllt mich mit Stolz – insbesondere, wertschöpfend die Kernkompetenzen der Unfallversicherung mit zu gestalten. Die verantwortungsvolle Aufgabe ist nicht plastisch. Im Gegenteil, der Mensch steht im Mittelpunkt. Ob im Vorfeld mit präventiven Maßnahmen oder im Nachgang mit der Wiederherstellung seiner Gesundheit.

- 2** KÖNNEN SIE AUS IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT ALS BÜRGERMEISTER ERFAHRUNGEN IN DIE SELBSTVERWALTUNG EINBRINGEN?

Ja, eindeutig. Mein Leben ist geprägt von einem großen Erfahrungsschatz im Ehrenamt. Nicht nur meine jetzige berufliche Tätigkeit als Bürgermeister spielt dabei eine Rolle. Vor meiner Funktion als Bürgermeister war ich in verschiedenen Arbeitsgruppen im Rettungsdienst tätig. Deshalb bin ich mit den Strukturen mehr als vertraut. Lenken, leiten, planen und umsetzen sind die Grundsteine eines jeden Ehrenamtes. Als Bürgermeister kommen noch die gesetzlichen Grundlagen hinzu, die den Handlungsspielraum abstecken, um kommunalpolitische Maßnahmen zu implementieren. Die Tätigkeit in der Selbstverwaltung der UKT schärfen meinen Blick für die Belange in den Kommunen sowie deren Einrichtungen. Dadurch entsteht für mich eine Win-win-Situation mit einem Lernprozess, der in beide Richtungen transformierend wirkt.

- 3** WELCHE NEUEN IMPULSE MÖCHTEN SIE MIT IHRER FUNKTION IN DER VERTRETERVERSAMMLUNG SETZEN?

Das größte Augenmerk lege ich auf den Schwerpunkt Prävention. Prävention ist die erste Tür, wenn das weitreichende Gebiet der Unfallversicherung betreten wird. Besonders wichtig ist mir, sich gegenseitig zu unterstützen, zu helfen und zuzuhören. Mein persönliches Credo: Erfolgreiches fortsetzen, Offenes anpacken, Neues zulassen. Mit dieser Lebensphilosophie kann ich aktiv zu Lösungen beitragen und gestärkt die täglichen Arbeitsprozesse angehen.



*infa aktuell*

# Arbeitszeit sicher und gesund gestalten

Aus dem aktuellen Stand der Forschung lässt sich ableiten: Wo Arbeitszeit gestaltet wird, sollten die Beschäftigten einbezogen werden. Arbeitszeit sollte für die Beschäftigten möglichst planbar und vorhersehbar sein. Wo atypische Arbeitszeiten wie Überstunden anfallen, sollten diese möglichst nur freiwillig geleistet, auf möglichst viele Schultern verteilt und vor allem nicht zur Regel werden.

Die Norm DIN EN ISO 10075-2:2000-06 ist eine internationale Norm, die Leitsätze hinsichtlich der Arbeitsgestaltung bei psychischer Arbeitsbelastung beschreibt. Unter anderem sollte die Dauer der Arbeitszeit an die Intensität der Arbeitsbelastung angepasst und durch ausreichende Ruhezeit für eine vollständige Erholung von Ermüdungseffekten gesorgt werden.

## Größere Zeiträume im Blick haben

- Maximal 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, ist eine wissenschaftlich fundierte und gesetzlich geregelte Dauer.
- Die Wochenarbeitszeit sollte möglichst gleichmäßig verteilt werden.
- Überlange Arbeitsperioden sollten vermieden werden.
- Nach maximal fünf aufeinanderfolgenden überlangen Arbeitstagen sollte ausreichend Erholung und die Rückkehr zu angemessenen Arbeitszeiten möglich sein.

## Tägliche Arbeitszeit im Rahmen halten

- Überlange tägliche Arbeitszeiten sowie Überstunden sind zu vermeiden.
- Pausen, möglichst mehrere kurze, erhalten die Leistungsfähigkeit.
- Lange Arbeitszeiten sollten nicht mit hoher Arbeitsbelastung, Nacht- oder Schichtarbeit zusammenfallen.
- Die Überschneidung mit privat nutzbaren Zeiten sollte möglichst gering sein.
- Wegezeiten sind zu beachten.

Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden pro Tag sind nur in Ausnahmefällen akzeptabel, wenn

- Arbeitsinhalte und -belastungen dies zulassen,
- ausreichend viele Pausen möglich sind,
- zusätzliche Ermüdung durch Schichtarbeit vermieden wird,
- eine vollständige Erholung nach der Arbeitszeit möglich ist,
- die Personalstärke zur Abdeckung von Fehlzeiten ausreicht,
- mindestens ein freier Abend zwischen Montag und Freitag liegt,
- es mindestens einen freien Tag pro Wochenende gibt,
- mindestens 15 Wochenenden im Jahr frei sind,
- einzelne Arbeitstage zwischen freien Tagen vermieden werden und
- gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe nur begrenzt einwirken.

Atypische Zeiten als Ausnahme von der Regel: Beschäftigte sollten möglichst nur freiwillig zu atypischen Zeiten arbeiten müssen. Je mehr Personen die Arbeitszeiten am frühen Morgen oder späten Abend, in der Nacht und an Wochenenden flexibel unter sich aufteilen können, desto besser ist dies zu verkraften. Atypische Arbeitszeiten sollten nicht zur Regel werden. Im Sinne ihres Präventionsauftrages unterstützen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre Versicherten bei der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere zu Schicht- und Nachtarbeit sowie flexiblen Zeitmodellen mit:

- Medien mit allgemeinen und branchenspezifischen Informationen,
- Beratung durch Präventionsfachleute sowie
- Seminaren.

Best-Practice-Beispiel:

# PAUSE AM ARBEITSPLATZ KURZURLAUB FÜR DEN KOPF

Stiftung   
**NATURSCHUTZ  
THÜRINGEN**

Wer zu lange am Stück arbeitet, wird automatisch müde, schlapp und übellaunig. Die Kreativität sinkt in den Keller, das Unfallrisiko bei körperlicher Arbeit steigt. Daher: Macht, was euch glücklich macht! Gönnst euch täglich eine Mini-Pause von 15 Minuten und rockt danach eure Projekte mit frischer Energie! Das heißt: Mini-Break-Schild an die Tür, E-Mails ignorieren und Telefon umstellen. Nur so können wir unsere leeren Akkus wieder auffüllen! Einmal Fenster öffnen, dehnen und strecken sowie anschließend gerne eine der aufgeführten Erholungseinheiten nutzen.

## Bewegungseinheiten

- **Yoga-Übung**
- **Rückenübungen:** YouTube „3 Rückenübungen – Gesund im Büro oder Home Office mit dieser Mini-Pause!“
- **einen Spaziergang machen**
- **Bürospportübungen:** YouTube „Büro Übungen – 7 Minuten für Deine Gesundheit am Arbeitsplatz“; „Büro Workout gegen Rückenschmerzen – 7 schnelle Übungen zum Nachmachen“

## Entspannung

- **Meditation:** YouTube „Geführte Meditation für Entspannung, innere Ruhe & Zufriedenheit | Achtsam und Dankbar in den Tag“; „Tiefenentspannt in 15 Minuten | Innere Ruhe | Meditation“; „Befreie dich in 15 Minuten von Stress & negativen Gedanken | Meditation“
- **Podcast:** podcast.de „Entspannungshelden Meditation & Entspannung“
- **Basteln aus Notizzetteln:** YouTube „DIY: Schmetterlinge aus bunten Notizzetteln“; „Rosen aus Notizzettel“; „Origami Herz – Lesezeichen basteln mit Notizzettel!“
- **Atemübungen**
- **Powernap**
- **Lieblingsmusik hören**
- **Sudoku:** sudoku.com
- **Bewusstseinsübung:** Aufzählen von fünf Dinge sehen, vier hören, drei tasten, zwei riechen, eins schmecken

Ihre Ansprechpartnerin: Laura Strehlke, Personal und Haushalt, Stiftung Naturschutz Thüringen  
Gothaer Straße 41 · 99094 Erfurt · Telefon 0361 573931-212



# Sonntagabend-Blues

## Symptome, Ursachen und Tipps dagegen

### Symptome

Am Sonntagabend denken Sie an die kommende Woche, die anstehenden Aufgaben – und plötzlich verschlechtert sich Ihre Stimmung, Sie fühlen sich niedergeschlagen oder müde. Am Montag starten Sie langsam in die Woche, können sich schlechter als sonst auf Ihre Aufgaben konzentrieren und trauen sich weniger zu. Dieses Phänomen nennt man den Sonntagabend-Blues. Es ist ein Gefühl der Melancholie oder Niedergeschlagenheit am Ende des Wochenendes – oft verbunden mit Gedanken an den Wiedereinstieg in die Arbeitswoche, die anstehenden Aufgaben oder die Stimmung im Team.

### Ursachen

#### Ungünstige Arbeitsgestaltung

Überforderung, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte oder Konflikte im Team können die Gedanken an die kommende Woche negativ beeinflussen.

#### Umstellung des Rhythmus

Freitags kommt man vom Arbeitsrhythmus in den meist verlangsamtsten Rhythmus des Wochenendes. Am Sonntag dagegen verläuft dieser Prozess in die umgekehrte Richtung und man muss sich wieder auf die kommende Arbeitswoche einstellen. Diese

Umstellung kann mitunter schwerfallen, denn die Arbeit verlangt ein schnelleres Tempo als das Wochenende. Damit schleicht sich am Sonntagabend die Sorge vor der nächsten Arbeitswoche und den damit verbundenen Anforderungen ein.

### Tipps dagegen

Was **Arbeitgebende und Führungskräfte** tun können:

- ❖ Reflektieren Sie die Arbeitsgestaltung.
- ❖ Reden Sie mit den Teammitgliedern.
- ❖ Bieten Sie Unterstützung an.
- ❖ Organisieren Sie den Montag neu.
- ❖ Regeln Sie die Erreichbarkeit.
- ❖ Geben Sie Handlungsspielraum.
- ❖ Machen Sie auf Beratungsangebote aufmerksam.

Was **Beschäftigte** tun können:

- ❖ Sprechen Sie Probleme offen an.
- ❖ Nutzen Sie das Wochenende als Auszeit.
- ❖ Schließen Sie die Arbeitswoche ab.
- ❖ Planen und trennen Sie Termin- und Arbeitsphasen.
- ❖ Schaffen Sie Lichtblicke für die nächste Woche.
- ❖ Trennen Sie Arbeit von Freizeit.
- ❖ Gehen Sie achtsam mit eigenen Ressourcen um.



# Im besten Fall erleichtert Desk Sharing die Zusammenarbeit im Team und fördert die Vernetzung.

**Neben der Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, führen auch immer mehr Betriebe Desk Sharing ein. Dabei verfügen Beschäftigte nicht mehr über einen festen Platz im Büro, sondern wählen jeden Tag einen neuen. Damit die Rotation gelingt, müssen Unternehmen und Einrichtungen schon im Vorfeld gut planen, zeigt eine Umfrage des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) unter knapp 2.000 Beschäftigten und Führungskräften. Was dabei genau zu beachten ist, erklärt Franziska Grellert, Arbeitspsychologin und Referentin am IAG im Interview.**

*Worauf muss die Unternehmensführung achten, wenn sie Desk Sharing einführen will?*

Wichtig ist, dass das keine Entscheidung ist, die man mal eben schnell trifft und los geht es. Reduziert man nur die Anzahl der Schreibtische bzw. die Bürofläche, wird das Ganze sicher nicht zum Erfolgsmodell. Desk Sharing kann viele Vorteile haben. Diese können sich aber nur entfalten, wenn das Projekt gut geplant und umgesetzt wird, sonst schlägt es leicht ins Gegenteil um. Hier trifft also der Spruch zu „Gut geplant ist halb gewonnen“. Es geht damit los, dass ein Projektteam zusammengestellt werden sollte mit allen relevanten Personen aus dem Betrieb. Auch sollte zu Beginn klar sein, dass möglichst alle Beschäftigten und auch Führungskräfte am Desk Sharing teilnehmen, um keine Zweiklassengesellschaft zu fördern. Wenn es Ausnahmen gibt, sollten diese gut begründet werden.

Generell ist es wichtig, die Pläne frühzeitig an die Beschäftigten zu kommunizieren, diese einzubinden und eine gute Change-Begleitung umzusetzen. Sonst kann die Akzeptanz stark leiden, denn für einige Beschäftigte ist der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes eine einschneidende Veränderung. Insgesamt kann es sinnvoll sein, mit einer Pilotabteilung zu starten und die Erfahrungen dann für die restlichen Abteilungen zu nutzen.

*Was sind häufige Fallstricke bei der Planung?*

Manchmal wird einfach eine pauschale Quote festgelegt, obwohl es wichtig ist, dass jedes Unternehmen individuell berechnet, wie viele Arbeitsplätze benötigt werden. Die Anzahl hängt von mehreren Faktoren ab, wie beispielsweise von der Zahl von verpflichtenden Präsenztagen pro Woche, den aktuellen Anwesenheitszahlen und dem Anteil von Außendiensttätigkeiten.

Ein ganz zentraler Punkt ist auch, die Reservierung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen – am besten mit einem leicht zu bedienenden Buchungssystem. Gibt es dieses nicht, steigt schon am Morgen bei vielen der Stresspegel, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Die Räumlichkeiten sind ein weiterer relevanter Faktor. Es muss im Vorfeld überlegt werden, ob die aktuellen Büroflächen eins zu eins für Desk Sharing genutzt werden sollen oder ob es einer neuen Raumplanung bedarf, zum Beispiel mit Austausch- und Ruhezonen.

*Warum sind diese wichtig?*

Rückzugsmöglichkeiten sind oft unerlässlich für konzentriertes Arbeiten, Telefonate und Videokonferenzen. Gibt es offene Büroflächen, sollten diese nicht zu groß sein, um Lärmbelastung und Ablenkung vorzubeugen.

*Welche Faktoren der psychischen Belastung spielen bei den Beschäftigten eine besonders große Rolle, wenn sie im Desk-Sharing-Modell arbeiten?*

Wir haben in unserer Befragung vier Gestaltungsbereiche der psychischen Belastung untersucht: die Arbeitsorganisation bzw. Organisation von Desk Sharing, die Arbeitsumgebungsbedingungen, die Arbeitsmittel und die sozialen Beziehungen.

Im Bereich der Arbeitsorganisation sind besonders die bereits angesprochenen Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten bei der Einführung und Ausgestaltung von Desk Sharing sowie ein einfach und schnell zu bedienendes Reservierungssystem hervorzuheben.

Bei der Arbeitsumgebung spielen Sauberkeit und Hygiene an den Arbeitsplätzen eine zentrale Rolle. Eine regelmäßige professionelle Reinigung ist hier notwendig. Außerdem ist die Lautstärke ein wichtiger Faktor, der besonders in Großraumbüros und Open-Space-Konzepten kritisch werden kann.

In Bezug auf die Arbeitsmittel ist eine ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze besonders wichtig. Unsere Befragung hat gezeigt, dass etwa 80 Prozent bereits einen höhenverstellbaren Tisch, verstellbaren Bürostuhl und separaten Monitor haben. Hier sei die Wichtigkeit einer regelmäßigen Unterweisung zur richtigen Einstellung der Arbeitsmittel erwähnt. Auch passende und genügend große Aufbewahrungsmöglichkeiten für Arbeitsmittel und private Gegenstände sind relevant. Und je schneller und einfacher der Arbeitsplatz startklar gemacht werden kann, desto größer die Zufriedenheit.

Mit Blick auf die sozialen Beziehungen erleichtert Desk Sharing im besten Fall die Zusammenarbeit im Team und fördert auch die teamübergreifende Vernetzung. Dieses Potenzial wird allerdings aktuell noch nicht voll ausgeschöpft, wie die Befragungsergebnisse zeigen. Außerdem ist hier noch die Unterstützung durch die eigene Führungskraft ein wichtiger Punkt.

*Worin bestehen die Vorteile von Desk Sharing für die Beschäftigten?* Grundlegend kommt es immer darauf an, wie die einzelnen Faktoren gestaltet sind. Entsprechend können sie sich positiv oder negativ auf die Zufriedenheit, Gesundheit und Leistung der Beschäftigten auswirken. Ist Desk Sharing gut durchdacht und geplant, kann es zu einer größeren Flexibilität für die Beschäftigten führen.

Ein Beispiel: Gibt es unterschiedlich gestaltete Arbeitsräume, können die Beschäftigten entsprechend der anstehenden Aufgabe

## Kulturdialoge: Prävention

# Arbeitszeit- gestaltung

einen passenden Arbeitsplatz wählen. Es kann auch zu mehr Abwechslung im Arbeitsalltag führen, immer mal wieder an anderen Plätzen zu sitzen.

Der teamübergreifende Austausch und die Vernetzung mit neuen Kolleginnen und Kollegen können durch Desk Sharing gefördert werden.

Leidet denn nicht die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams, wenn alle Mitglieder im Gebäude verstreut sind? Tatsächlich beklagten in der Befragung einige Beschäftigte die fehlende Nähe zum Team und dass Austausch und Zusammenarbeit durch Desk Sharing leiden. Diese Gefahr besteht besonders dann, wenn es keine definierten Teamzonen gibt und sich Beschäftigte im kompletten Bürogebäude einbuchen können. Die Zusammenarbeit im eigenen Team kann durch Desk Sharing aber auch erleichtert werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass man sich schnell und flexibel mit den entsprechenden Teammitgliedern an geeigneten Arbeitsplätzen zusammensetzen kann.

Was können Führungskräfte tun, damit die Zusammenarbeit im Team noch besser gelingt? Eine wichtige Führungsaufgabe ist es, das eigene Team zusammenzuhalten. Regelmäßige Meetings, die im Büro stattfinden, fördern den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl. Bei der Einführung von Desk Sharing können die Führungskräfte auch den Austausch im Team darüber anregen, wie man untereinander gut in Kontakt bleiben und sich auf den Büroflächen finden kann.

Natürlich sollten Führungskräfte auch immer selbst Vorbild sein und sich an die Nutzungsregeln, zum Beispiel bezüglich Ordnung, Sauberkeit und Lautstärke, halten und dazu auch regelmäßig mit dem Team ins Gespräch kommen. Gegenseitige Rücksicht und Disziplin fördern ein kollegiales Miteinander.



Im neuen Themenmonitor des IAG zum Desk Sharing sind die Ergebnisse der Befragung zusammengefasst. Er kann hier heruntergeladen werden.

Die Gestaltung von Arbeitszeit und Pausen ist ein relevantes Thema, weil sie sich auf die Arbeitsfähigkeit sowie das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt.

Im gemeinsamen Gespräch kann herausgefunden werden, wo ein Betrieb hinsichtlich der sicheren und gesunden Arbeitszeitgestaltung steht: Interessieren sich Entscheidungsträgerinnen und -träger der Organisation überhaupt für Beanspruchungen der Beschäftigten durch die Dauer, zeitliche Lage und Vorhersehbarkeit bzw. Flexibilität der Arbeitszeit? Oder wird die Arbeitszeit so gestaltet, dass sie die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sogar verbessert? Oder bewegt sich der Betrieb irgendwo dazwischen?

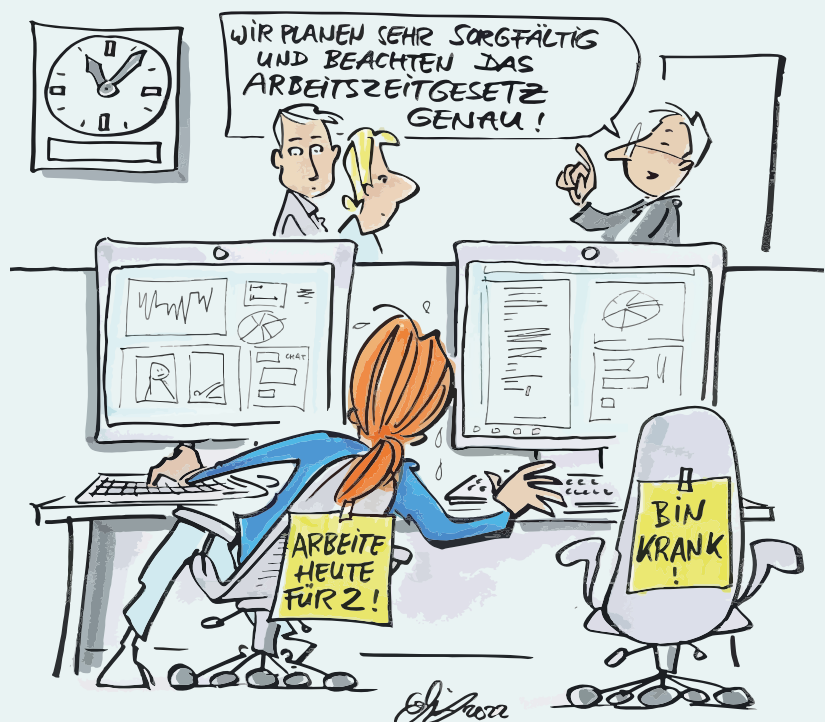
Um diese oder ähnliche Fragen zu klären, bieten die Dialogkarten zum Thema Arbeitszeitgestaltung einen ersten Einstieg in das Gespräch darüber und helfen bei der Einordnung der eigenen Kultur der Prävention in das 5-Stufen-Modell der DGUV.

Die Karten eignen sich dafür, Arbeitgebende und Arbeitnehmende für das Thema zu sensibilisieren und gemeinsam Lösungen zu finden, damit alle sicher und gesund arbeiten können. Drucken Sie die Karten bei Bedarf einfach selbst aus und verwenden Sie sie als Ergänzung zu anderen Dialogkarten.



Weitere Informationen und Praxishilfen zum Thema Kultur der Prävention finden Sie auf der Seite Kultur der Prävention.

Die Dialogkarten wurden im Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit im Fachbereich Gesundheit im Betrieb entwickelt.



# DESK SHARING

## SO WIRD DER GETEILTE SCHREIBTISCH ZUM ERFOLG

Spätestens seit der Corona-Pandemie sind starre Bürokonzepte vielerorts passé und flexible Arbeitsmodelle auf dem Vormarsch. Beim Desk Sharing beispielsweise verfügen Beschäftigte nicht mehr über einen festen Platz im Büro, sondern wählen jeden Tag einen neuen. Ob der Büroreigen gelingt, hängt von der richtigen Planung und Umsetzung ab, zeigt eine Umfrage des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) unter knapp 2.000 Beschäftigten und Führungskräften, die selbst unter Desk-Sharing-Bedingungen arbeiten. Im Vordergrund der Befragung standen Aspekte der psychischen Belastung von Mitarbeitenden. Ob Desk Sharing in einem Unternehmen zum Erfolgsmodell wird, entscheidet sich im Grunde schon vor der Umsetzung. Bereits in der Planungsphase sollten Beschäftigte mit einbezogen und motiviert werden, ihre Möglichkeiten zur Beteiligung wahrzunehmen. In der Umfrage haben knapp 30 Prozent der Mitarbeitenden angegeben, dass diese Möglichkeit überhaupt bestand. Wiederum nur ein Drittel davon hat sie auch genutzt.

### Gleiches Recht für alle

Die Akzeptanz von Desk Sharing erhöht sich, wenn für alle die gleichen Regeln gelten. Ausnahmen sollten sorgfältig geprüft, transparent kommuniziert und gut begründet werden. Daneben sorgen klare Nutzungsregeln zu Sauberkeit und Ordnung, ein ausgereiftes Lärmschutzkonzept und ausreichend Rückzugsmöglichkeiten für Akzeptanz unter den Beschäftigten. Der Vorteil eines eigenen Bildschirmarbeitsplatzes besteht unter anderem darin, dass Tisch und Stuhl im Idealfall an die eigenen Bedürfnisse angepasst sind. Wo Desk Sharing eingesetzt wird, sollten die Möbel entsprechend höhenverstellbar sein.

Hier sind vor allem die Führungskräfte gefragt. Denn Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Blick zu behalten, ist ihre Aufgabe.

ALS DESK SHARING WIRD DAS TEILEN EINES BÜRO- ODER BILDSCHIRMARBEITSPLATZES MIT EINEM ODER MEHREREN ANDEREN MITARBEITENDEN BEZEICHNET.<sup>1</sup>

### Das Wir-Gefühl fördern

Führungskräfte sollten die teamübergreifende Vernetzung, aber besonders den Austausch im eigenen Team noch stärker fördern. Regelmäßige Besprechungen in Präsenz können dazu beitragen und Ad-hoc-Meetings in der gemeinsamen Teeküche tun ihr Übriges für das Wir-Gefühl. Dabei sind Führungskräfte schon auf dem richtigen Weg.



Konkrete Gestaltungsempfehlungen zur Einführung und Umsetzung von Desk Sharing stehen im Check-up des IAG. *QR-Code scannen*



GESTALTUNGSEMPFEHLUNG:

## EINFÜHRUNG UND UMSETZUNG IN EINER ORGANISATION

Eine Befragung des Fraunhofer IAO 2021 hat ergeben, dass bei über 25 Prozent der befragten Betriebe die meisten Bürobeschäftigten keinen festen Arbeitsplatz mehr haben und über 40 Prozent der Betriebe dies für die kommenden Jahre planen.<sup>2</sup>

Grundsätzlich kann Desk Sharing in den verschiedensten Büro- raumkonzepten (z. B. Einzelbüros, Mehrpersonen- oder Groß- raumbüros) angewendet werden. Bei der Konzeption und Umset- zung von Desk Sharing sind viele Aspekte zur Arbeitsgestaltung zu beachten, damit die Vorteile sowohl für die Beschäftigten als auch die Organisation überwiegen.

Die Einführung und Gestaltung eines Desk-Sharing-Konzepts in Unternehmen und Einrichtungen kann die Zufriedenheit bei der Arbeit, Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten fördern oder beeinträchtigen. Viele Empfehlungen zur Arbeitsgestaltung stehen – wissenschaftlich nachgewiesen – in positivem Zusammen- hang mit Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Der Check-UP gibt Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung von Desk Sharing in einer Organisation. Dabei haben die verschiedenen Aspekte der Arbeitsgestaltung ab- hängig von der Art und Größe der Büroräumlichkeiten eine unter- schiedlich große Bedeutung.

Die Gestaltungsempfehlungen sind im dem Forschungs- projekt „Desk Sharing: Umfrage zu psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen“ entstanden.

### WICHTIG!

Grundlegend gelten für die Bildschirmarbeitsplätze bei Desk Sharing auch die Regelungen der Arbeitsstätten- verordnung (ArbStättV) sowie die entsprechenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). In der DGUV Regel 115-401 „Branche Bürobetriebe“ sind konkrete Hilfestellungen für Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei Tätigkeiten an Büro- und Bildschirm- arbeitsplätzen beschrieben, um die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzziele zu erreichen.



Die Befragungsergebnisse finden Sie hier:  
[www.dguv.de/publikationen.de](http://www.dguv.de/publikationen.de)

<sup>1</sup> Petendra, B. (2015). *Räumliche Dimensionen der Büroarbeit*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

<sup>2</sup> Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2021). *Arbeiten in der Corona-Pandemie: Folgeergebnisse – Ausgestaltung des „New Normal“*. <https://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf>



# 4 - T A G E - W O C H E

## EIN GEWINN FÜR BESCHÄFTIGTE UND UNTERNEHMEN?

Verschiedene Studien zur 4-Tage-Woche zeigen positive Effekte bei den Mitarbeitenden. Sie sind zufriedener und gesünder. Für die Unternehmen bedeutet die Einführung zwar die Anpassung von Arbeitsabläufen und -strukturen, aber sie gewinnen motivierte Fachkräfte.

Im Interview erklärt Professor Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), welche Vor- und Nachteile der Job an vier Tagen der Woche mit sich bringt.

### ... ❖ Herr Windemuth, unsere Gesellschaft altert, wir sehen einen steigenden Arbeitskräftemangel. Gleichzeitig zeigen aktuelle Studien, dass die Menschen gerne weniger arbeiten wollen. Erste Unternehmen führen die 4-Tage-Woche ein. Wie geht das zusammen?

Wenn Menschen arbeiten, ist es immer wichtig, dass sie das sicher und gesund tun können. Dazu tragen unter anderem gute Arbeitsbedingungen, eine gute Work-Life-Balance und eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Nur an vier Tagen der Woche zu arbeiten, zahlt darauf unter Umständen ein. Das zeigen die Ergebnisse verschiedener Studien.

### ... ❖ Welche Voraussetzungen sollten gegeben sein?

Bedeutet die 4-Tage-Woche, dass nur noch viermal acht Stunden gearbeitet wird, besteht die Chance auf eine Verbesserung der Work-Life-Balance. Oder anders ausgedrückt: Wenn ein Mensch bei gleichem Gehalt nur noch 32 statt 40 Stunden arbeiten muss und dadurch einen Tag mehr Freizeit hat, geht es ihm höchstwahrscheinlich besser. Zumindest kurzfristig. Das belegen Studien. Um das vorherzusehen, muss man auch kein Experte sein. Ob dieser Effekt auch längerfristig bestehen bleibt, ist zu bezweifeln. Spätestens die Generation, die mit einer 4-Tage-Woche in das Berufsleben startet, würde den Zustand als völlig normal betrachten und keine besondere Zufriedenheit daraus ziehen. Wird die Wochenarbeitszeit dagegen auf vier Zehnstudentage kompensiert, sinkt die Work-Life-Balance drastisch.

### ... ❖ Was würden so lange Arbeitstage nach sich ziehen?

Solche Arbeitstage erhöhen den Stress für die Beschäftigten durch die Verdichtung der Arbeit. Zudem würden die Tage insgesamt sehr lang und der gewünschte Effekt, dass die Beschäftigten erholt und gesünder sind, würde sich nicht einstellen. Studien zeigen, dass nach acht Stunden die Aufmerksamkeit sinkt und die Unfallgefahr steigt. Auch nimmt die Schlafqualität und somit die Erholung durch den Schlaf ab, psychosomatische Krankheiten treten deutlich häufiger auf.

Man muss auch bedenken, dass bei zehn Stunden Tätigkeit längere Pausenzeiten vorgeschrieben sind. Rechnet man die Fahrtzeiten zur Arbeitsstätte hinzu, dann entstehen regelmäßig Zwölf-Stunden-Tage. Das steht im Kontrast zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weil z. B. die Betreuungseinrichtungen nicht so lange geöffnet sind. Dann grenzt so ein Modell Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen aus. Auch sind laut Arbeitszeitgesetz keine Arbeitstage mit mehr als zehn Stunden möglich. Das heißt, es gibt keinen Gleitzeitausgleich mehr. Der ist aber wichtig für die Vereinbarkeit. Kurz: Die 4-Tage-Woche durch Konzentration der Arbeitszeit von acht auf zehn Stunden an vier Tagen die Woche macht die Menschen krank, führt zu Unfällen und reduziert die Work-Life-Balance. Das gilt zumindest für Eltern und pflegende Angehörige.

### ... ❖ Wie kann das Modell gelingen, ohne die entfallenden Stunden an den anderen Arbeitstagen zu kompensieren?

Wichtig ist, sich grundsätzlich die Frage zu stellen, ob Prozesse so optimiert werden können, dass die gleiche Arbeit in weniger Zeit geschafft werden kann, ohne die Tätigkeit zu stark zu verdichten. Das ist bei einigen Tätigkeiten möglich. Ich denke da an den hilfreichen Einsatz von KI und Technik, aber auch an zu viele Meetings, die anders gestaltet und seltener werden könnten. Generell sind Berufe im Büro eher für die Optimierung geeignet. Andere Tätigkeiten kann man kaum optimieren. Vor allem bei sozialen Berufen, bei der Arbeit mit Menschen, auch bei Gesundheits- oder Service-Dienstleistungen, haben wir Schwierigkeiten.

### ... ❖ Die Studien zur 4-Tage-Woche sprechen von zufriedenen Beschäftigten, die weniger krank und motivierter sind. Spricht dann nicht vieles für die verkürzte Arbeitswoche?

Dass ausgeruhte Beschäftigte mehr leisten, seltener krank sind und Prozesse optimiert werden können, klingt erst einmal logisch. Ich würde von Befragungsergebnissen auch nichts anderes erwarten. Wir sollten das aber überprüfen, bevor wir auf der Basis dieser Annahmen die Arbeitswelt verändern. Nehmen wir den Gewinn durch weniger Krankschreibungen: Aktuell sind Beschäftigte in Deutschland durchschnittlich knapp 20 Tage pro Jahr arbeitsunfähig. Eine Vier- statt Fünftagewoche bedeutet aber bei sechs Wochen Urlaub im Jahr einen Verlust von 46 Tagen pro Jahr. Also: Selbst, wenn es überhaupt keine AU-Tage mehr gäbe, müssten durch die Prozessoptimierung für jeden Beschäftigten 26 weitere Tage eingespart werden. Das ist für viele Tätigkeiten unrealistisch.

Gleichzeitig müssen wir überlegen, ob wir wirklich eine massive Arbeitsverdichtung durch die Prozessoptimierung bei der 4-Tage-Woche wünschen. Ob das nicht ein massiver Zuwachs der psychischen Belastung wäre, sollten wir wissenschaftlich seriös überprüfen.

### ... ❖ Sie sprechen sich also gegen die 4-Tage-Woche aus?

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich bin ein großer Freund der 4-Tage-Woche. Ich bin aber ebenso ein großer Freund davon, große Veränderungen auf einer soliden Basis einzuführen. Diese Veränderung ist zu wichtig, um sie befragungsbasierten Meinungen zu überlassen.

Weitere Anregungen zum Thema  
„Arbeitszeit sicher und gesund  
gestalten“ finden Sie unter:



#### ❖ Was muss man demnach vor der Einführung des Modells beachten?

Eine 4-Tage-Woche ist ein überzeugendes Argument bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften, das Modell ist deshalb auch für Arbeitgeber interessant. Man sollte jedoch die Beschäftigten in die Entscheidung einbeziehen, nach ihren Bedürfnissen fragen und gemeinsam nach Lösungen suchen. Irgendwie muss die Leistung der Woche ja erbracht werden. Prozesse zu optimieren geht, wie gesagt, nicht für jede Tätigkeit. Ob die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten wollen und auf einen Teil ihres Lohnes verzichten, ist im Einzelfall zu klären – die Tendenz geht in Deutschland dahin.

Zusätzliches Personal wäre eine Lösung, um den fehlenden Tag abzufangen – ist aber mit massiven Mehrkosten für Arbeitgeber verbunden, und Arbeitskräfte zu finden, ist jetzt schon schwierig. Und noch ein anderer Gedanke: Mal angenommen, es gäbe genügend Arbeitskräfte, dann müsste sich an manchen Stellen auch strukturell etwas ändern. Nehmen wir als Beispiel die niedergelassenen Ärztinnen oder Psychotherapeuten. Es ist jetzt schon schwierig, einen Termin zu bekommen. Die Behandlungszeit können wir nicht weiter kürzen. Wenn wir mehr Fachkräfte brauchen, weil wir alle nur noch vier Tage arbeiten wollen, dann müssen wir regeln, dass sich mehr Ärzte und Psychotherapeutinnen niederlassen dürften und es diese Fachleute in ausreichender Anzahl auch gibt.

#### ❖ Die 4-Tage-Woche wird wahrscheinlich in einigen Branchen eingeführt werden, die es sich leisten können. Müssen wir dann befürchten, dass die kommende Generation nur noch programmieren oder kreative Berufe ausüben möchte?

Das denke ich nicht. Menschen suchen sich ihren Beruf nicht nur danach aus, dass sie viel Freizeit haben. Für viele Menschen ist z. B. die Arbeit mit oder an Menschen wichtig. Diese Personen werden nicht Informatik studieren, um einen Tag mehr in der Woche frei zu haben. Auch gibt es im Handwerk schon erste Beispiele, wie es mit einer 4-Tage-Woche gut funktionieren kann. Aber ja, der Druck, gute und genug Beschäftigte zu finden, wird steigen. Das bedeutet, Branchen, die eine 4-Tage-Woche nicht umsetzen können, müssen bessere Anreize setzen. Allein tolle Werbe-Slogans werden da nicht reichen. Im Kampf um die besten Fachkräfte werden gute Arbeitsbedingungen immer eine zentrale Rolle spielen. Deswegen müssen sie auf hohem Niveau bleiben oder sich verbessern – egal ob an vier oder fünf Tagen die Woche. Denn: Gut gestaltete Arbeit ist nicht nur gefragt, sie fördert erwiesenermaßen auch die Gesundheit.



# Die Bedeutung von Achtsamkeit in der modernen Arbeitswelt

Achtsamkeit ist weit mehr als nur ein Modewort. Im aktuellen Verständnis wird Achtsamkeitspraxis als neurobiologisch wirksames Training betrachtet, das durch gezielte Wahrnehmung und Fokus die innere Vernetzung des Gehirns verändert und so neue Steuerungsmöglichkeiten schafft.

Viele Arbeitsunfälle und Eskalationen wären auf dieser Grundlage vermeidbar gewesen.

„Wer gelernt hat, seine inneren Wellen zu reiten, kann mit klarer Wahrnehmung nach außen wirken.“

Situationen werden anders bewertet und dabei Alternativen gründlich betrachtet, was zu besseren Reaktionen führen kann.

Im Arbeitsalltag ereignet sich ständig etwas Neues, auf das wir mit automatisierten Denk-, Fühl- und Verhaltensprogrammen reagieren. Schnell landen wir durch das täglich zu bewältigende Arbeitspensum im Hamsterrad, in dem wir mehr getrieben als alles andere sind. Die täglichen Arbeitsaufgaben laufen dann hauptsächlich automatisiert ab, ohne Prozesse zu hinterfragen. Auch nach der Arbeit sind wir häufig im Autopilot und arbeiten die Aufgaben weiter ab. Wir sind jedoch keine Maschinen, sondern Menschen, die auf unvorhergesehene Situationen körperlich und emotional reagieren. Die eine Person spürt die Emotionen oder auch die körperliche Reaktion mehr, die andere Person weniger.

Die kognitive Bewertung beurteilt also, wie gefährlich eine Situation ist: „Was passiert hier gerade?“ „Ist das jetzt gut für mich oder eine Gefahr, ist mir die Situation egal oder erzeugt diese Situation Stress?“ Danach wird eingeschätzt, welche weiteren Schritte eingeleitet werden müssen und ob die vorhandenen persönlichen und sozialen Ressourcen zur Bewältigung der Situation ausreichen. Zum Schluss kommt es zur Reaktion auf die Anforderungen. Dieser Ablauf passiert wie von selbst und in kürzester Zeit.

Ein Achtsamkeitstraining ermöglicht den Zugang zu diesen automatisierten Abläufen und

trainiert Basiskompetenzen, die das Fühlen, also die emotionale Steuerung, das Denken und die Körperreaktion, bezogen auf das Stresssystem, einbeziehen.

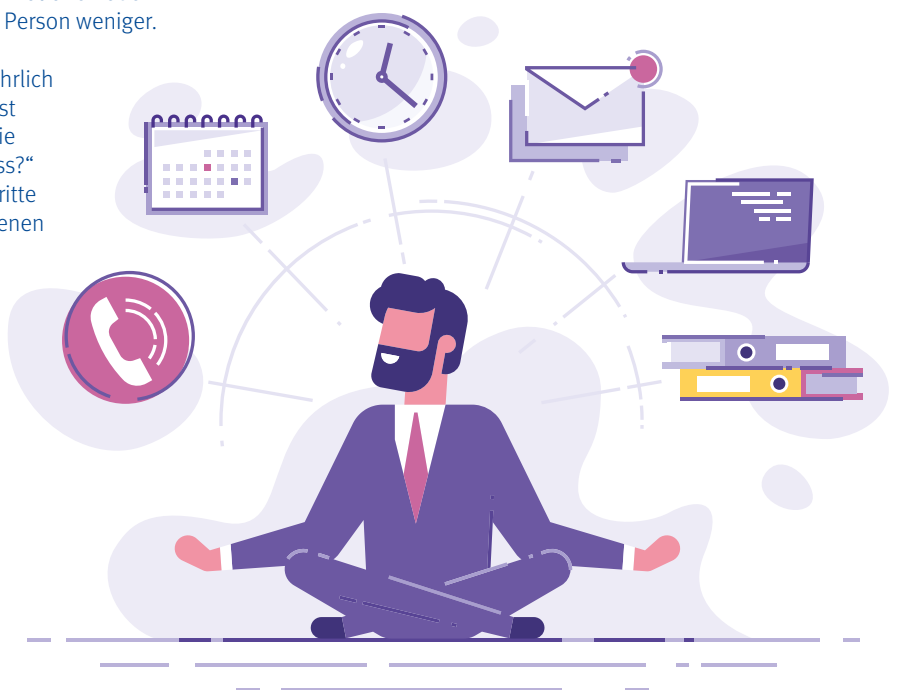
Aus wissenschaftlicher Sicht lohnt es sich, die Kompetenzen „Stabilität“ und „innere Sicherheit“ mit Achtsamkeitstraining auszubauen und zu stärken. Neuronal zeigen sich die positiven Folgen des Trainings beispielsweise im Ausbau der Dichte der grauen Substanz im orbitofrontalen Kortex, der maßgeblich an der Steuerung emotionaler Reaktion beteiligt ist. Sicher kennen Sie das auch: Eine Führungskraft äußert ein unbedachtes Wort gegenüber einer Kollegin, und sofort reagiert die Dame emotional, sei es mit Weinen oder Schreien. In diesem Moment könnte die Führungskraft die Situation entschärfen, indem sie erkennt, dass die Kollegin starken Emotionen ausgesetzt ist. Eine hilfreiche Kompetenz wäre in diesem Beispiel, wenn die Führungskraft sich in die Lage der Kollegin versetzt und versucht, deren Emotionen zu verstehen und positiv zu beeinflussen. Dies könnte in unserem Beispiel durch eine Entschuldigung oder ein Hilfsangebot geschehen. Die Rede ist von emotionaler Intelligenz als Kernkompetenz der Führungskraft.

Auch der Zusammenhang zwischen Achtsamkeitspraxis und emotionaler Intelligenz ist wissenschaftlich belegt (Miao et al., 2018; Sharma et al., 2021). Damit fördert Achtsamkeit eine Kernkompetenz, die nach aktueller Studienlage das Feld der Arbeitssicherheit positiv beeinflusst. Seit 2015 findet jährlich die Mindful-Leadership-Konferenz statt, die regelmäßig Ergebnisse von Achtsamkeitspraxis in Unternehmen und Organisationen vorstellt. Typische Felder der nachweislichen Wirksamkeit sind der Aufbau einer Vertrauens- und Feedback-Kultur, die Stärkung von Führungskräften, die Unterstützung von Veränderungsprozessen und die Teamentwicklung.

**Fazit**

*Achtsamkeit rechnet sich für Unternehmen, da sie kreatives und innovatives Denken fördert.*

In einer Untersuchung des Institute for Mindful Leadership (USA) berichteten 93 % der Führungskräfte, dass Mindfulness ihnen hilft, Raum für Innovationen zu schaffen. Fast 70 % gaben an, dass Achtsamkeit ihr strategisches Denken verbessert.



Ihre Ansprechpartnerin:  
 Natalie Köllner · Referentin BGM  
 Telefon 0 36 21 777-126 · n.koellner@ukt.de

NEUE DGUV INFORMATION:

# MENSCH UND ARBEITSPLATZ DEM CARPALTUNNELSYNDROM VORBEUGEN



Die neue DGUV Information kann hier heruntergeladen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Carpal-Tunnelsyndrom als Berufskrankheit anerkannt werden. Die neue DGUV Information 209-097 „Mensch und Arbeitsplatz – Dem Carpal-Tunnelsyndrom vorbeugen“ informiert zur Erkrankung und Prävention.

Die meisten Sehnen und Nerven, die vom Unterarm über das Handgelenk hin zur Handinnenfläche verlaufen, sind durch den Carpal-Tunnel geschützt. Wird der Medianernerv im Carpal-Tunnel über längere Zeit mit Druck belastet, so kann sich ein Carpal-Tunnelsyndrom (CTS) ausbilden. Die Wahrscheinlichkeit der Erkrankung erhöht sich, wenn bestimmte Risikofaktoren einzeln oder in Kombination wirksam werden. Dazu zählen manuelle Tätigkeiten, bei denen das Handgelenk wiederholt gebeugt und gestreckt wird, außerdem kraftvolles Greifen oder Tätigkeiten mit Hand-Arm-Vibrationen. Dann können Schmerzen an Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger die Folge sein. Schreitet die Erkrankung fort, können Taubheit und Schwächung der Handmuskulatur auftreten.

In der DGUV Information 209-097 wird die Erkrankung mit den arbeitsbedingten Risiken vorgestellt. Konkrete Beispiele zeigen, wie die Arbeit bei einem vorhandenen CTS-Risiko so gestaltet werden kann, dass eine Erkrankung verhindert wird. Best-Practice-Lösungen aus Betrieben runden die Präventionsmaßnahmen ab.

## STAMMTISCH BGM

Am 16. April 2024 versammelten sich die Mitglieder des BGM/BEM-Stammtisches, einer Initiative, die mindestens zweimal im Jahr in Thüringen zusammenkommt und von Frau Köllner und Herrn Lesser (Stadtverwaltung Weimar) ins Leben gerufen wurde.

Dieses Jahr fand das Treffen in der Landeshauptstadt Erfurt im TLV (Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz) statt. Über 25 Vertreter verschiedener Unternehmen und Ministerien aus der Region Thüringen waren vertreten. Diese Zusammenkunft dient dem Zweck, Gesundheitsmanager und BEM-Beauftragte die Möglichkeit zu bieten, sich über relevante Themen im Kontext des betrieblichen Eingliederungsmanagements und des betrieblichen Gesundheitsmanagements auszutauschen. Der Dialog und Erfahrungsaustausch untereinander sind von besonderer Bedeutung, um erfolgreiche Strategien zu entwickeln und Best Practice zu teilen. Neben dem informellen Austausch wurde auch fachlicher Input geboten. Frau



Köllner informierte die Teilnehmer über aktuelle Fördermöglichkeiten, neue Seminarangebote und gab wertvolle Hinweise zum Versicherungsschutz während betrieblicher Sportaktivitäten. Als besonderes Highlight konnte Frau Gampe-Zöllner von der Deutschen Rentenversicherung Bund als Gastreferentin gewonnen werden. Sie präsentierte das Programm „RV fit“, das auf großes Interesse stieß und den Teilnehmenden neue Perspektiven eröffnete. Die Veranstaltung erhielt durchweg positive Resonanz von den Teilnehmenden.

Ihre Ansprechpartnerin:  
Natalie Köllner · Referentin BGM  
Telefon 0 36 21 777-126 · n.koellner@ukt.de

INITIATIVE GESUNDHEIT UND ARBEIT

## NEUER IGA.WEGWEISER



## PERSPEKTIVEN FÜR EIN NACHHALTIGES BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Ein gelungenes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zahlt gleich doppelt auf Nachhaltigkeit in Unternehmen und Betrieben ein. Das ist die Kernbotschaft des neuen iga.Wegweisers „Nachhaltigkeit und Betriebliches Gesundheitsmanagement“, den die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) heute veröffentlicht hat. Demnach kann ein BGM nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten steigern und das Unternehmensimage verbessern. Es kann auch relevante Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen oder Gesundheitschancen liefern. Diese können Unternehmen für die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit verwenden.

**Bereit für neue Berichtspflichten**

Nachhaltigkeit wird für Unternehmen immer wichtiger. Anfang 2023 ist die EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung in Kraft getreten, die voraussichtlich im Juli 2024 in deutsches Recht umgesetzt wird. Damit steigt die Zahl der Unternehmen in Deutschland, die verpflichtend in den drei UN-Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung Rechenschaft ablegen müssen, stufenweise von 500 auf etwa 15.000 bis zum Jahr 2028 an. Der neue iga.Wegweiser greift diese Dimensionen auf und veranschaulicht die Schnittmengen zum BGM. Das Ziel ist es, Unternehmen für die kommenden Berichtspflichten zu sensibilisieren und Synergien zwischen Nachhaltigkeit und BGM zu schaffen.

Insbesondere im Bereich der sozial-gesellschaftlichen Nachhaltigkeit ist BGM an mehrere UN-Nachhaltigkeitsziele direkt anschlussfähig, beispielsweise mit gemeinsamen Zielsetzungen bei den Punkten Geschlechtergerechtigkeit und leistungsfähige Unternehmen. Und auch zu ökologischen Zielen kann BGM wichtige Pionierarbeit leisten, indem Rahmenbedingungen und Infrastruktur von Angeboten in Unternehmen entsprechend klimasensibel gestaltet werden. Beispielsweise bietet das Handlungsfeld Ernährung ein enormes Potenzial, um klimasensibles, gesundheitsgerechtes und ressourcenschonendes Ernährungsverhalten zu kombinieren.

**Wegweiser vereint Theorie und Praxis**

Der neue iga.Wegweiser liefert den theoretischen Unterbau sowie zahlreiche praktische Handlungsbeispiele. Eine Nachhaltigkeits-Checkliste für BGM- und Präventionsmaßnahmen bietet Unternehmen darüber hinaus ganz konkrete, niedrigschwellige Umsetzungshilfen.



Den iga.Wegweiser „Nachhaltigkeit und Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gibt es hier kostenlos zum Herunterladen.



Weiterführende Informationen zu den neuen Berichtspflichten für Unternehmen finden Sie hier.

**Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)**

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) arbeiten gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung zusammen, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. iga ist eine Kooperation des BKK Dachverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Verbandes der Ersatzkassen e.V. (vdek) und der Innungskrankenkassen (IKK).

Weitere Informationen unter:  
**[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)**



## NEUE UKT- PODCAST-FOLGE ONLINE ABRUFBAR

Der Podcast hat sich zu einem überaus erfolgreichen Medium entwickelt. Unser Angebot „Gut abgesichert mit der UKT“ spannt eine Klammer um die Vielfalt der Branchenspezifik. In einem unterhalt-samen Format informieren wir Sie kurz und prägnant zu aktuellen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

FOLGE #9

### „PSYCHISCHEN BELASTUNGSFAKTOREN IM BERUFSALLTAG ENTKOMMEN“

In der neuen Folge erfahren Sie, wie sich die täglichen Anforderungen an Arbeitnehmende immer mehr verdichten. Wir informieren zu den veränderten Arbeitsbedingungen, geben Tipps, wie Arbeitslasten reduziert werden können, und sprechen über den wichtigen Grundpfeiler im Arbeitsschutz – die Gefährdungsbeurteilung.



Besuchen  
Sie unsere  
Mediathek unter  
[www.ukt.de](http://www.ukt.de)  
und hören Sie  
die neue Folge.

## IM JAHR DES SCHULSPORTS 2024 DAS SPORTEREIGNIS IST ZURÜCK



### Kampf um die sportlichste Klasse Thüringens

Spiel, Spaß, Spannung, Euphorie und Nervenkitzel, das erlebten Viertklässler bei einem energiegeladenen Tag in der Leichtathletikhalle Erfurt. Bereits zum vierzehnten Mal wurde am 12. Juni der Schulsportwettbewerb der Unfallkasse Thüringen (UKT) kids4sports ausgetragen. kids4sports soll bei Schülern das Interesse an sportlichen Aktivitäten und die Freude an der Bewegung wecken und dabei Teamgeist vermitteln.

Nachdem am Morgen über 600 aufgeregte Mädchen und Jungen angereist waren und sich erwärmt hatten, ging es direkt über zum Staffellauf. Schließlich sollte am Ende dieses sportlichen Tages

der Sieger mit dem heiß begehrten Titel „Sportlichste Klasse Thüringens 2024“ feststehen. Nach einem spannenden Kopf-an-Kopf-Rennen sicherten sich die Schüler der Staatlichen Grundschule Wandersleben den Sieg, dicht gefolgt von den Nachwuchssportler der Talschule Jena Klasse 4b und den Schülern der Talschule Jena 4a sowie der Klasse 4e der Europa-Schule aus Erfurt, die sich Platz 2, 3 und 4 holten. Die sportlichen Leistungen wurden mit Medaillen und den drei überdimensionalen Pokalen belohnt. Stephanie Robus, Pressesprecherin der UKT, ehrte die Sieger.

Ein eindrucksvolles Kulturprogramm bekamen alle Schüler, Lehrer und Eltern vom „Karate Dojo Chikara Club Erfurt e. V.“ geboten. Zahlreiche Aktionsstände im Foyer der Leichtathletikhalle luden die Schüler während der Veranstaltung ein, ihre Geschicklichkeit und Ausdauer als Einzelkämpfer zu testen.

### Prävention vor Entschädigung

Allein im Jahr 2023 verzeichnete die Unfallkasse 9.998 Unfälle im Sportunterricht, dabei passiert jeder zweite Unfall beim Ballspielen. Basketball steht neben Fußball und Volleyball ganz oben. Weiterhin gingen 3.331 Unfallmeldungen zu Leichtathletik und 1.225 Meldungen zu Unfällen beim Geräteturnen ein. Die Unfallursachen sind mangelnde Erwärmung, unzureichende Hilfestellung an den Sportgeräten und fehlende Koordination in den Bewegungsabläufen. Deshalb trainiert die Unfallkasse mit den Schülern bei „kids4sports“ Geschicklichkeit und vermittelt koordinative Fähigkeiten.



# SPORT FREI!

**AB SOFORT KÖNNEN ALLE SPORTVEREINE IM FREISTAAT DAS MUSKELKATER-BEWEGUNGSZEICHEN ABLEGEN UND DIE MATERIALIEN KOSTENFREI BESTELLEN! DER STARTSCHUSS FIEL BEIM TSV STADTRODA 1890.**

Aufgeregt und voller Vorfreude tippelten die 30 kleinen Mitglieder der Kindersportgruppe des TSV Stadtroda 1890 gemeinsam mit Trainerin Andrea Gillner und dem Muskelkater in die Turnhalle des Pestalozzi-Gymnasiums. Dort erwartete die Drei- bis Sechsjährigen die offizielle Premiere des sogenannten Muskelkater-Bewegungsabzeichens. Sechs Stationen waren aufgebaut – von Balancieren, Springen, Purzelbaumschlagen bis zum Werfen war alles dabei. Benannt sind die Stationen nach Tieren, schließlich erzählt der Sportparcours eine Geschichte. Der Muskelkater zieht gemeinsam mit seinen Freunden durch den Thüringer Wald und hat dabei einige Herausforderungen zu meistern.

Das Muskelkater-Bewegungsabzeichen wurde entwickelt vom Landessportbund Thüringen und der Thüringer Sportjugend. Das Deutsche Sportabzeichen kann erst ab dem sechsten Lebensjahr abgelegt werden. Die Nachfrage nach einer passenden Alternative im Vorschulbereich wurde jedoch immer wieder an den Sport herangetragen. So entstanden nach einer fast einjährigen Konzeptions- und Testphase, in die auch die Sportjugenden Saale-Holzland und Gotha integriert waren, sechs Stationen, bei denen jeweils zwei Übungen zur Auswahl stehen, die sich in ihrem Schwierigkeitsgrad unterscheiden.

*„Im Fokus stehen keine sportlichen Höchstleistungen und Rekorde, sondern es geht um die Motivation, die sportlichen Übungen gut zu bewältigen. Mit dem Abzeichen bieten wir für Kindergartenkinder einen altersgerechten Fitnessstest an, der bereits im Vorschulalter den Spaß an der Bewegung vermittelt, Kinder an sportliche Aktivitäten heranführt und zum regelmäßigen Sporttreiben animieren soll.“*

**Lisa Kalkofe**

Geschäftsbereichsleiterin der Thüringer Sportjugend

Los ging es mit einer gemeinsamen Erwärmung mit dem Muskelkater und einem eigens kreierten Muskelkatersong. Schon da strahlten die Augen und die Unruhe in der Turnhalle stieg. Die Kinder wollten endlich starten. Anschließend galt es, ausgestattet mit einer Stempelkarte, spielerisch und mit Freude an der Bewegung den Parcours zu absolvieren. Und so rannten die Kinder aus Stadtroda eifrig von Station zu Station und sammelten Muskelkater-Stempel. Begleitet wurden sie dabei extra von einem achtköpfigen ehrenamtlichen Übungsleiterteam des Vereins.

Höhepunkt war die Übergabe der Urkunde und natürlich die Verleihung des Abzeichens. Sieger waren sie alle! Das Abzeichen können sie nun verdient und mit Stolz auf ihren Sportshirts oder Rucksäcken aufbügeln. Den offiziellen Auftakt in Stadtroda ließ sich auch Klaus Hempel, Bürgermeister der Stadt, nicht entgehen und feuerte die Kinder an.



Die Entwicklung des Abzeichens wurde gefördert von der Unfallkasse Thüringen. Geschäftsführerin Sabine Dexheimer übergab daher symbolisch die erste „Power Box“, ein prall gefüllter Karton mit Materialien zum Abzeichen, an den TSV Stadtroda 1890 als ersten Verein in Thüringen.

Die Materialien wie Broschüren, Abzeichen, Urkunden, Malbuch und Stationskarten können bei den jeweiligen Kreis- und Stadtsportbünden kostenfrei bestellt werden. Das Angebot gilt vor allem für Sportvereine in Zusammenarbeit mit Kindergärten oder Grund- und Gemeinschaftsschulen. Für die Durchführung werden kleine Sportgeräte benötigt – die Stationen passen auch in einen Bewegungsraum im Kindergarten, im Freien auf eine Rasenfläche im Park, in die Turnhalle oder auf den Sportplatz.



Hier erhalten Sie weitere Infos, eine Übersicht der Materialien und den Bestellschein.

## INFOBLÄTTER

In unserer INFO-Blattreihe gibt es ein neues Infoblatt:

„Empfehlung zum Barfußlaufen in der Kita“



Sie können alle Infoblätter hier kostenfrei downloaden.

## Personalien

Wir freuen uns, zwei neue Beschäftigte vorstellen zu können.



Frau Ullrich ist seit 01.05.2024 als Fachdienstleiterin Verwaltung Prävention in der UKT tätig. Frau Ullrich hat ein interessantes und vielfältiges Aufgabengebiet, dazu zählt bspw. die Organisation der Präventionsseminare.



Frau Mondschein ist seit 01.06.2024 Sachbearbeiterin im Service-Center und Nachfolgerin von Frau Moritz, die sich im Juli in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet hat. Wenn Sie also demnächst in der UKT anrufen, dann sprechen Sie wahrscheinlich mit Frau Mondschein oder einer ihrer drei Kolleginnen aus dem Service-Center, die Ihnen immer mit Rat und Tat zur Seite stehen.

## ARBEITEN BEI DER UKT

Die Unfallkasse Thüringen ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Berufsgenossenschaft des öffentlichen Dienstes im Freistaat Thüringen. Unser Standort befindet sich in Gotha. Zu unseren ca. 750.000 Versicherten zählen insbesondere Kinder in Tageseinrichtungen, Schüler und Studierende sowie Angestellte und Auszubildende in Einrichtungen der Kommunen oder des Landes.

- Durch gezielte Prävention unterstützen wir die Unternehmen bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- Sollte es doch zu einem Arbeitsunfall oder einer Berufserkrankung kommen, hilft die UKT den Versicherten wieder ins Leben zurück – mit dem Einleiten von Heilbehandlungsmaßnahmen, der medizinischen Rehabilitation und vielen weiteren Unterstützungsmöglichkeiten.
- Auch die Entschädigung der Betroffenen bzw. ihrer Familien durch Geldleistungen zur Absicherung des Lebensunterhalts ist eine wichtige Aufgabe der UKT und kann zu deinen Aufgaben nach dem Studium gehören.

## DU BIST WICHTIG!

Wir stellen den Menschen, seine Sicherheit und Gesundheit in den Mittelpunkt unseres Handelns.

## STUDIERN BEI DER UKT

Jedes Jahr suchen wir Studierende für den dualen Studiengang Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung. Mit diesem dreijährigen Bachelor-Studiengang in Kooperation mit der Hochschule der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung in Bad Hersfeld legen wir den Grundstein für unsere künftige Unfallsachbearbeitung.



Nähere Informationen erhalten Sie auf unserer Karriereseite bzw. über QR-Code.





## DEESKALATIONSTRAINING FÜR KLINIK, PFLEGE UND RETTUNGSDIENST

### Neue Termine für 2025

#### Januar:

- 23.01.2025
- 28.01.2025

#### Februar:

- 11.02.2025
- 13.02.2025
- 20.02.2025
- 25.02.2025

#### März:

- 04.03.2025
- 13.03.2025
- 18.03.2025
- 27.03.2025

#### April:

- 01.04.2025
- 03.04.2025
- 29.04.2025

### IMPRESSUM

**Erscheinungsweise:** halbjährlich (Nr. 2/2024, 31. Jahrgang) **Herausgeber:** Unfallkasse Thüringen · Humboldtstraße 111 · 99867 Gotha · Telefon 0 36 21 777-222 · Telefax 0 36 21 777-111 · info@ukt.de · www.ukt.de **Verantwortlich für den Inhalt:** Sabine Dexheimer, Geschäftsführerin **Redaktion:** Stephanie Robus, Fabian Saalbach **Bildnachweis:** iStock: Seite 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19 und 20 · AdobeStock: Seite 2 · DGUV: Seite 2, 9 und 15 · UKT: Seite 2, 4, 17, 18 und 19 · Freepik: Seite 15, 18 und 19 · Pixeden: Seite 17 **Layout und Satz:** Viertakt Werbeagentur GmbH · **Produktion/Auflage:** Druckhaus Gera/4.000 Exemplare **Hinweis:** Nachdruck und Vervielfältigungen nur mit Quellenangabe.

## KONTAKT

### UNFALLKASSE THÜRINGEN

Humboldtstraße 111 · 99867 Gotha  
Telefon 0 36 21 777-0 · Telefax 0 36 21 777-111  
info@ukt.de · www.ukt.de



ALLE AUSGABEN  
FINDEN SIE UNTER:  
[WWW.UKT.DE/  
UNSER-SERVICE/  
MEDIATHEK/  
PUBLIKATIONEN](http://WWW.UKT.DE/UNSER-SERVICE/MEDIATHEK/PUBLIKATIONEN)

