

PRÄVENTION DURCH FÜHRUNG IV

Arbeitgeber und ihre Führungskräfte sind für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Zahlreiche Gesetze und Pflichten definieren ihre Pflichten. Viele Unternehmen haben aber längst erkannt, dass sie weit mehr tun können für ihr Personal. Sie kümmern sich verstärkt um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, auch um krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu reduzieren.



Foto: Adobe Stock/eraymedya

Gesetze und Vorschriften geben die Richtung vor

Ratgeber. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit spielen für Führungskräfte eine wichtige Rolle. Laut Arbeitsschutzgesetz liegt die Verantwortung für diese Themen beim Arbeitgeber.

Ob Ersthelferausbildung oder Arbeitsmittelprüfung – Arbeitgeber sind für die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen verantwortlich. Sie müssen eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen, die Erste Hilfe sicherstellen, Sicherheitsbeauftragte bestellen, sich um die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung kümmern und Beschäftigte entsprechend unterweisen. Je nach Betriebsgröße können die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses und die Beteiligung des Betriebsrates notwendig sein.

Arbeitsschutz und betriebsärztliche Betreuung: Gesetze und Vorschriften definieren die Pflichten des Arbeitgebers mit Blick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. „Das Arbeitsschutzgesetz spielt hinsichtlich der Verantwortung des Arbeitgebers die Hauptrolle“, betont Dr. Frank Bell von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV. „Es enthält mit der Gefährdungsbeurteilung das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes.“ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Gefährdungen bei der Arbeit zu ermitteln,

Gegenmaßnahmen zu ergreifen, deren Wirksamkeit zu überprüfen und dies zu dokumentieren. „Dies gilt zum Beispiel für Gefährdungen durch Gefahrstoffe oder spezielle physikalische Einwirkungen durch Lärm oder Strahlung, aber auch für psychische Belastungen bei der Arbeit“, erklärt der Fachmann für betriebliche Prävention. Das Gesetz regelt zudem, dass der Arbeitgeber die Unterweisung der Beschäftigten sicherzustellen hat und arbeitsmedizinische Vorsorge anbietet.

Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet Arbeitgeber, ihr Unternehmen betriebsärztlich und sicherheitstechnisch betreuen zu lassen. Wie genau die Betreuung aussehen soll, ist in der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 konkretisiert. „Je nach Unternehmensgröße kann anhand der Vorschrift eine passgenaue Betreuung festgelegt werden“, erklärt Bell.

Die Definition von Inhalt und Form der Betreuung ist in erster Linie Aufgabe des Unternehmers. „Diese erfüllt er im Zusammenwirken mit den Betriebs-

Personalräten und Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.“

Sicherheitsbeauftragte und Erste Hilfe: Die DGUV Vorschrift 1 regelt unter anderem die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten durch den Arbeitgeber. Diese „Kollegen unter Kollegen“ erhalten die ehrenamtliche Aufgabe, Ansprechpersonen für die Beschäftigten in Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sein. Darüber hinaus enthält die DGUV Vorschrift 1 auch die Pflicht für Arbeitgeber, Beschäftigte als Ersthelfer auszubilden zu lassen. Je nach Unternehmensgröße und Tätigkeitsfeld muss in allen betrieblichen Bereichen eine vorgeschriebene Anzahl an Ersthelfern zur Verfügung stehen.

AUSREICHENDE ZAHL AN ERSTHELFERN

Unternehmer sind verpflichtet, eine ausreichende Zahl an Ersthelfern auszubilden zu lassen. „Die Grundausbildung versetzt Ersthelfer in die Lage, bei allen im Betrieb vorkommenden Verletzungen die notwendigen vorläufigen Maßnahmen zu ergreifen“, erläutert Sonja Palme, Leiterin der Geschäftsstelle des Fachbereichs Erste



Die Arbeitsstättenverordnung nennt Vorgaben zum Nichtraucherschutz. Foto: dpa

Hilfe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV. Das Spektrum reicht von kleinen Unfällen über größere Notfälle bis hin zu lebensbedrohlichen Situationen. Die Ersthelferausbildung muss regelmäßig aufgefrischt werden.

Der Arbeitgeber ist für die Organisation der Ersten Hilfe in seinem Betrieb verantwortlich. „Neben der Benennung von betrieblichen Ersthelfern gehören dazu die Bereitstellung von Erste-Hilfe-Material wie ein Verbandkasten“, zählt Sonja Palme die Verpflichtungen auf. „Dazu muss es Meldeeinrichtungen für den Notfall geben, alle Erste-Hilfe-Einrichtungen sind zu kennzeichnen.“ Alle Mitarbeiter müssen Informationen zur Ersten Hilfe erhalten, beispielsweise über ein Erste-Hilfe-Plakat mit Notrufnummern, Maßnahmen und den Namen der Ersthelfer. Ferner sind Mitarbeiter über das richtige Verhalten bei Unfällen und die Nutzung von Erste-Hilfe-Einrichtungen mindestens einmal im Jahr zu unterweisen.

Weitere Verordnungen: In der Arbeitsstättenverordnung gibt es konkrete Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber beachten muss. „Hier werden zum Beispiel Vorgaben gemacht zum Nichtraucherschutz, zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und

zur Heimarbeit“, erklärt Dr. Frank Bell. Die Betriebssicherheitsverordnung betrifft die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln. Sie spricht neben Fragen der Beschäftigten auch die Themen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung an. Zum betrieblichen Brandschutz gehört eine regelmäßige Unterweisung aller Beschäftigten über die Brandgefahren und das Verhalten im Gefahrenfall. Der Arbeitgeber hat zudem eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten durch praktische Übungen mit Feuerlöscheinrichtungen vertraut zu machen und als Brandschutzhelfer zu benennen.

„Darüber hinaus gibt es je nach Branche noch spezifische Unfallverhütungsvorschriften, Technische Regeln und Gesetze, die zu beachten sind, wie zum Beispiel das Chemikaliengesetz“, betont Bell. „Um Führungskräften den Überblick zu erleichtern, haben die Unfallversicherungsträger in den vergangenen Jahren damit begonnen, die entsprechenden Vorgaben in Form von Branchenregeln aufzubereiten.“ Darüber hinaus beraten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Unternehmen auch selbst im Arbeitsschutz und bieten entsprechende Weiterbildungen an.

Brigitte Bonder

Ein Tandem aus Arbeit und Erholung

Wandel. Die IT-Schmiede Easysoft interessiert potenzielle Mitarbeiter nicht durch Work-Life-Balance, sondern durch Work-Life-Blend. Was bedeutet das für den Arbeitsalltag?

Easysoft scheint alles richtig zu machen. Die Software-Schmiede für Personalentwicklung und Seminarorganisation wächst kontinuierlich. Knapp 80 Angestellte arbeiten zurzeit an den beiden Standorten im schwäbischen Metzgingen und badi-schen Bretten. Etwa 15 neue Mitarbeiter sollen dieses Jahr hinzukommen. 1000 Fachkräfte haben sich allein in den vergangenen zwei Jahren fernab von Großstadtflair und Szeneviorteln bei Easysoft beworben. Und das in einem Berufszweig, dem laut Branchenverband Bitcom im vergangenen Jahr 55 000 Spezialisten fehlten, acht Prozent mehr als noch 2016.

Was also macht das Unternehmen anders als andere?

„Wir verbinden zwei Werte, nämlich Bestleistung und Gesunderhaltung“, sagt Firmengründer Andreas Nau. Je nach Untersuchung lässt nach 50 oder 90 Minuten Bildschirmarbeit die Konzentration nach. Um ihren Akku zwischendurch immer mal wieder aufzuladen, können die Mitarbeiter auf einer Slackline balancieren oder Tischtennis spielen. Ein Ruhe- und eine Schaukel erfüllen andere Bedürfnisse, genauso wie die großzügige Küche im Obergeschoss. So findet jeder eine für sich passende Regenerationsmöglichkeit.

Während vor allem Coaches eine Work-Life-Balance propagieren, also die Trennung von Arbeit und Erholung, verbindet Easysoft beides: neudeutsch Work-Life-Blend. Das ist einerseits effektiv für die Arbeitsökonomie, andererseits haben die Mitarbeiter mehr Spaß bei der Arbeit. „Langfristig zahlt es sich aus, gut und offen mit sich selbst und den Kollegen umzugehen“, erklärt Nau, der in der Mittagspause gerne selbst die Laufschuhe schnürt.

Stechuhren sucht man in dem Unternehmen vergeblich, denn entscheidend ist nicht, dass sich die Mitarbeiter acht Stunden in der Firma aufhalten, sondern dass die Ergebnisse stimmen. Das erfordert von jedem viel Eigenverantwortung. Denn während das Führungsteam die Jahresziele festlegt, bringen die Kollegen zum jährlichen Mitarbeitergespräch ihre eigenen Ideen mit, wie sie zur Zielerreichung beitragen können. „Wir sind immer wieder

verblüfft, mit welcher Kreativität die Mitarbeiter sich einbringen“, erzählt der 52-jährige Unternehmer. Dadurch entsteht ein feines Geflecht von individuellen und gemeinsamen Zielen.

Diese werden etwa in Projektteams regelmäßig abgestimmt. Mit der sogenannten Scrum-Methode wird etwa die Entwicklung von Software in kurzen, dreiwöchigen Schritten vorangetrieben – sogenannten Sprints. Das dient einerseits einer stärkeren Kundenorientierung, andererseits kontrollieren sich die Teammitglieder gegenseitig. Denn damit das Projekt zum vorgesehenen Zeitpunkt abgeschlossen werden kann, müssen die Mitarbeiter ihre einzelnen Tätigkeiten aufeinander abgestimmt haben. So ist Easysoft trotz vieler Regenerationsangebote keine Wellnessoase. „Ich kenne kein Unternehmen, in dem härter gearbeitet wird“, stellt der Firmenchef fest.

SPONTANE MEETINGS FÜR KURZE ABSPRACHEN

Manchmal sind trotz enger Verzahnung spontane Meetings für eine kurze Absprache notwendig. Im Metzinger Neubau gibt es dafür zwischen den Arbeitsplätzen Kommunikationsinseln. Im Sitzen oder Stehen wird das aktuelle Problem besprochen und ein Lösungsweg gesucht. „Wir sind deshalb wieder zu einer Art Großraumbüro zurückgekommen“, sagt Firmengründer Nau. Höchstens 16 Mitarbeiter befinden sich in einem großzügig gestalteten Raum.

Nicht nur, dass sich deshalb Treffen schnell und unbürokratisch absprechen lassen, der Informationsaustausch ist durch die gemeinsame Bürofläche wesentlich höher und damit werden bessere Teamergebnisse erzielt. Dass sich die Mitarbeiter für besondere Telefonate oder konzentrierte Arbeit in diverse Einzelbüros zurückziehen können, ist in modernen Büros selbstverständlich.

Jens Gieseler

Fit und entspannt im Bürostuhl

Fitness-Tipps: Vier Fünftel der Angestellten in Deutschland haben Rückenschmerzen. Was tun?

„Bewegung ist die einzige Universalmedizin, die wir heute kennen“, betont Jan Mayer, Professor an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken. Sie, die Bewegungspille, helfe gegen Stress, das Gehirn arbeite besser, die Kosten halten sich in Grenzen und es gebe keine Nebenwirkungen. „Allerdings sorgen Bildschirmarbeitsplätze, ein gut ausgebautes Verkehrsnetz und digitale Medien dafür, dass wir uns im Job und in der Freizeit immer weniger bewegen.“ So ist laut der Studie „Beweg dich Deutschland“ von der Techniker Krankenkasse jeder Zweite ein Sportmuffel oder gilt sogar als Antisportler.

Viele Unternehmen kümmern sich verstärkt um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Bei Bosch in Buhl steht Anfang Mai beispielsweise wieder der jährliche Gesundheitstag ins Haus. Die Besucher können hier eine individuelle Ernährungsberatung in Anspruch nehmen oder die Muskel-, Fett- und Wasser-Anteile ihres Körpers ermitteln lassen. Der Fitness- und Gesundheitspark „Workout“ bietet einen Herz-Kreislauf-Test an und Vorträge rund um das Programm ab. Der Technologiekonzern setzt auf Sensibilisierung und Hilfe zur Selbsthilfe, wo andere Betriebe Firmen-Yoga anbieten.

Ein Verpackungsunternehmen aus Hessen geht einen anderen Weg. Hier finden sich die Führungskräfte wöchentlich im Boxing ein. Gemeinsames Schwitzen schweiß zusammen, erzählen die Chefs der Firma mit 300 Mitarbeitern. Und so mancher Konflikt wird hier auf sportliche Art statt im Meeting ausgetragen. Für die

normalen Mitarbeiter gibt es immerhin Rabatte im Fitnessstudio.

„Damit es langfristig läuft, muss Motivation intrinsisch sein, also aus jedem selbst kommen. Jede Aufgabe fällt uns leichter, wenn wir sie als sinnvoll empfinden“, betont aber Mayer. Es spiele keine Rolle, ob das Ziel eine gute Figur oder der Ausgleich zum stressigen Arbeitsalltag sei. Jeder muss seine individuellen Strategien entwickeln – zum Starten und vor allem zum Durchhalten. Die Aktionen der Arbeitgeber können nur ein erster Anstoß sein, um Menschen zu bewegen.

Aproros Bewegung, beliebt bei Autozulieferern, Stadtverwaltungen und Werbeagenturen sind Schrittzähler-Wettbewerbe. Hier sammeln die Mitarbeiter in Teams, während der Arbeitszeit oder nach Feierabend zusammenkommt. Die Schrittzahl wird von einer Fitness-App pro Abteilung addiert und auf einer Landkarte als Weltreise angezeigt. Wer weiter kommt, hat gewonnen. Die Motivation entsteht per Wettbewerbsfaktor. Und an dem Spruch „Jeder Gang macht schlank“ ist wahrlich etwas dran.

Professor Ingo Froböse vom Zentrum für Gesundheit an der Sporthochschule Köln startete mit 30 Beamten ein Projekt, bei dem die Probanden 3000 Schritte am Tag mehr gehen sollten. Auch im Büro. Das positive Ergebnis: Nach drei Monaten hatten die Teilnehmer deutlich an Gewicht verloren, konnten bessere Cholesterinwerte vorweisen und haben die Zahl der täglich gegangenen Kilometer fast verdoppelt.

Leila Haidar



Mittlerweile haben moderne Zeiterfassungssysteme die alten Stechuhren abgelöst. Wer darauf verzichtet, die Arbeitszeiten zu kontrollieren, setzt auf mehr Eigenverantwortung. Foto: Adobe Stock/Glen Jones

» impressum

Produktion: STZW Sonderthemen
Anzeigen: Jürgen Maukner