1/2021
32. Jahrgang · F14682

ipunkt

UK Sachsen
Unfallkasse Sachsen

Magazin für Sicherheit und Gesundheit in Sachsen

Digitalisierung: Ergonomie in der Schule | **12**

Büro 4.0: Informationsflut eindämmen | **15**

Offensive: Ersthelfende aufklären | **34**

UK Sachsen
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Auf den Punkt gebracht

Vor einem Jahr riefen wir an dieser Stelle zum Ausharren auf, zum Daheimbleiben, zum Abstand wahren. Dass diese Regeln heute immer noch unser soziales und berufliches Leben bestimmen, glaubte damals kaum jemand.

Die Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten und Unfallmeldungen im Zusammenhang mit Covid-19 häufen sich. Seit Beginn der Pandemie sind bei der Unfallkasse Sachsen 2.841 Verdachtsanzeigen auf eine Corona-Virus-Infektion am Arbeitsplatz und 311 Unfallmeldungen eingegangen. Im vergangenen Jahr erfolgten 835 solcher Anzeigen und 30 Unfallmeldungen. Seit Pandemiebeginn bis Ende März 2021 hat die Unfallkasse davon 682 Fälle entschieden und eine Berufskrankheit anerkannt.

Wurden bis zum Jahreswechsel 835 Verdachtsanzeigen auf Covid-19 gestellt, registrierten wir allein im ersten Quartal dieses Jahres bereits 2.006 Anzeigen. „Hier wird erkennbar, mit welcher Wucht die Pandemie Sachsen getroffen hat“, sagte Dr. Martin Winter, Geschäftsführer der Unfallkasse Sachsen. „Und sie macht deutlich, wie dringend Fortschritte beim Impfen gebraucht werden.“

Unter dem Motto *#ImpfenSchützt* werben die Unfallkassen für die Wahrnehmung der Covid-19-Impfangebote. Sich impfen zu lassen, bedeutet nicht nur, sich selbst gegen eine Covid-19-Erkrankung zu schützen, sondern auch, eine Überlastung der Krankenhäuser zu verhindern und die Verbreitung der Infektionen zu reduzieren.

Mit Fehlern offen umgehen

Fehler passieren – Fehler sind menschlich. Eine offene Fehlerkultur trägt viel zu Sicherheit und Gesundheit bei. Doch wie steht es in Ihrem Unternehmen mit der Fehlerkultur? Lassen Sie

Foto: © Black Spring – stock.adobe.com

Wenn der Akku brennt

Seite 8

Aufladbare Lithium-Ionen-Batterien haben sich seit den 90er Jahren rasant verbreitet. Deshalb wurde aus einem eher seltenen Brandrisiko eine ernst zu nehmende Gefahr. Wie man Brände vermeidet und im Notfall reagiert, unser Brandschutzexperte schafft Klarheit.

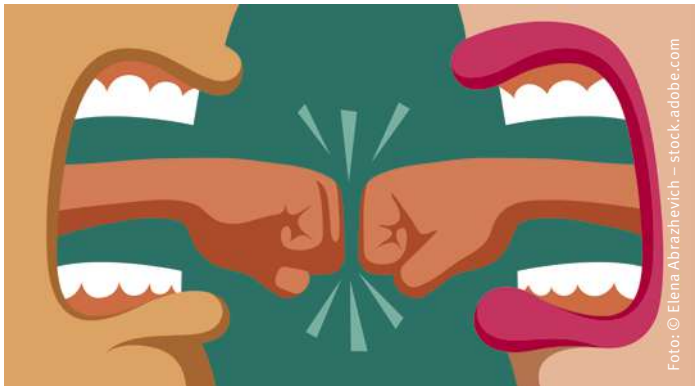


Foto: © Elena Abrazhevich – stock.adobe.com

Konflikte am Arbeitsplatz

Seite 20

Kann Maskenverweigerern gekündigt werden? Können Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben, weil sie sich unzureichend geschützt fühlen? Seit die Pandemie unseren Alltag bestimmt, müssen weitgehende Regelungen zum Infektionsschutz beachtet werden. Doch was gilt, wenn Beschäftigte nicht mitziehen wollen.

Seite 4

es zu, Fehler zuzugeben und mit anderen zu teilen? Wenn Fehler nicht verheimlicht werden, sondern Lernchancen sind, können sie einen Betrieb sicherer und gesünder machen.

Entspannt auch von zu Hause aus

Seite 24

Corona hat unsere Arbeitswelt auf den Kopf gestellt. Viele arbeiten seit Wochen von zu Hause aus – ein Ende vorerst nicht in Sicht. Der plötzliche Umzug vom Büro in die eigenen vier Wände stellt Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen vor große Herausforderungen.

Sicherheit

Warum ein offener Umgang mit Fehlern hilft 4
Mit Beinahe-Ereignissen richtig umgehen 5
Aus Fehlern lernen 6
Wenn der Akku brennt 8
Digitalisierung in Schulen (Teil 2 Ergonomie) 12
Herabstürzender Lichtsatz 14

Gesundheit

Informationsflut am Arbeitsplatz vermeiden 15
Das letzte Prickeln 18
Konfliktstoff am Arbeitsplatz 20
Entspannt auch von zu Hause aus 24
Homeoffice-Check-up zum Abhaken 25
Gefordert oder überfordert? 26

Information

Gewinnt einen Schattenbaum 29
Barfußlaufen und Pflanzen in der Kita 30
Kinder-Garten-Wettbewerb 31
10. Dresdner Kita-Symposium 32
Zahn raus? Zahn rein! 33
Unfallversicherungsschutz für Ersthelfende 34
Infotag: Zu Hause pflegen – so kann es gelingen! 35

Kiosk

News der Unfallkasse 36

Bekanntmachung

Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 39
Bekanntmachungen der Unfallkasse Sachsen 39

Diesem Heft liegt bei:

SiBe-Report 1/2021 und 2/2021
alle Schulen erhalten: Pluspunkt 2/2021
alle Grundschulen erhalten: Infoblatt „Schattenbäume“

Fehlte etwas? Telefon 03521 724314

Foto: © studiostoks – stock.adobe.com

Hoppla

Warum ein offener Umgang mit Fehlern hilft.

Fehler sind menschlich. Sie passieren und können sogar hilfreich sein – denn wir können aus ihnen lernen. Doch wenn sie am Arbeitsplatz passieren, ist die Unsicherheit oft groß. Um etwas zu lernen, muss in Unternehmen eine offene Fehlerkultur herrschen.

„Ups! Na, hoffentlich hat das niemand gesehen.“ Auch eine solche Reaktion auf einen Fehler kann menschlich sein. Doch egal, ob wirklich etwas passiert oder es gerade noch mal gut gegangen ist – wer lernt daraus? Die betroffene Person vielleicht noch, dann aber niemand mehr.

Gründe für eine offene Fehlerkultur

Eine offene Fehlerkultur trägt viel zu Sicherheit und Gesundheit bei: Fehler werden nicht verheimlicht, sondern als Lernchancen begriffen und genutzt, um einen Betrieb sicherer und gesünder zu machen. Führungskräfte und Beschäftigte können aus Fehlern und unerwünschten Ereignissen viel darüber lernen, wie sie ihre Arbeit in Zukunft besser gestalten können.

Durch die Analyse von (Beinahe-) Unfällen können Schlussfolgerungen über deren Ursachen gezogen und Schutzmaßnahmen getroffen werden

Prozess etablieren

Durch einen gut etablierten Prozess der Fehlermeldung und -aufarbeitung sowie der nachfolgenden Entscheidungsfindung wird – auch im Ernstfall – schnelles Handeln ermöglicht.

Wenn Beschäftigte erleben, dass im Unternehmen mit Fehlern oder Ereignissen konstruktiv umgegangen wird, erhöht dies auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Alltag bereits über kleine Fehler und Abweichungen offener sprechen und diese nicht verschweigen. Eine Kultur, in der Führungskräfte und Beschäftigte frei von Angst Fehler eingestehen können, wirkt sich zudem positiv auf das Betriebsklima aus.

Schritte zu einer konstruktiven Fehlerkultur

Um das hinzubekommen, ist es wichtig, eine offene Fehlerkultur anzuschieben – das geht sicherlich nicht von heute auf morgen, aber gerade deshalb sollte lieber heute als morgen damit angefangen wer-

den. Es muss eine Akzeptanz für Fehler geschaffen werden. Dabei sollte die Meldung von Fehlern so einfach wie möglich gemacht werden; beispielsweise mit Meldehilfen – Fehler sollten anschließend mit einem entsprechenden System aufgearbeitet werden.

Im Anschluss ist es wichtig, ein konstruktives, nachvollziehbares Feedback zu geben. Konsequenzen für die den Fehler verursachende Person darf es nur bei grober Fahrlässigkeit oder mutwilligen Verstößen geben.

Jonas Katzenberger

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der Unfallkasse Bund und Bahn.

Grafik: © Michael Hütter

Noch mal Glück gehabt

Mit Beinahe-Ereignissen richtig umgehen

Kennen Sie das auch? Gerade noch rechtzeitig konnten Sie sich am Treppenhandlauf festhalten, sonst wären Sie gestürzt – eine winzige Unachtsamkeit, ein klassisches Beinahe-Ereignis. Beinahe-Ereignisse sind also gefährliche Situationen oder Zwischenfälle, bei denen nur zufällig kein Sach- oder Personenschaden entstanden ist.

Oft werden Beinahe-Ereignisse verharmlost und den Vorgesetzten nicht gemeldet („Es ist ja nichts passiert"). Zudem fällt es den meisten Beschäftigten schwer, auf sicherheitswidriges Verhalten bei sich selbst oder anderen hinzuweisen.

Doch nur wenn Beinahe-Ereignisse gemeldet werden, können die Gefahrenquellen erkannt und beseitigt werden. Deshalb ist es wichtig, unmittelbar nach dem Beinahe-Ereignis die Führungskraft zu informieren. Weitere Ansprechpersonen im Betrieb sind ggf. die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die oder der Sicherheitsbeauftragte oder auch der Betriebs- bzw. Personalrat.

Wichtig! Bei der Analyse von Beinahe-Ereignissen steht die Frage im Mittelpunkt, wie zukünftig Unfälle und Beinahe-Ereignisse verhindert werden können. Eine geeignete Meldehilfe kann das erleichtern.

Quelle: DGUV

Machen Sie es Ihren Beschäftigten leicht, über Beinahe-Ereignisse zu sprechen, indem Sie folgende Punkte beachten:

- **Ohne Sanktionen melden**
  Beschäftigte, die Beinahe-Ereignisse melden, müssen keine Sanktionen fürchten.
- **Vertraulich melden**
  Die Identität der Berichtenden wird vertraulich behandelt (z. B. Beinahe-Ereignisse immer anonymisiert vorstellen).
- **Zeitnahe Rückmeldung und Umsetzung**
  Die Berichte werden zeitnah analysiert und die Empfehlungen werden zügig umgesetzt. Die Ergebnisse werden gegenüber den Berichtenden kommuniziert (z. B. in Dienstberatungen).
- **Fokus auf Systeme und Prozesse**
  Die Empfehlungen konzentrieren sich auf Veränderungen von Systemen, Prozessen oder Produkten.
- **Einfache Meldemöglichkeit**
  Es gibt ein einfaches Meldeverfahren, das für jede und jeden verständlich und zugänglich ist (z. B. das Meldeformular in der Praxishilfe 1 zur Fehlerkultur auf ***www.kommmitmensch.de***).

Foto: © Victor Koldunov – stock.adobe.com

Aus Fehlern lernen

Fünf Fragen nach Regelabweichungen

Regeln helfen, Arbeitsabläufe sicherer und gesünder zu gestalten. Bei Regelabweichungen und Verstößen wird die Verantwortung jedoch allzu häufig bei einzelnen Personen gesucht. Oft ist auch von „menschlichem Versagen" die Rede. Eine solche Schuldzuschreibung trifft aber häufig nicht den Kern des Problems. Fünf Fragen nach Verantwortung helfen dabei, die Hintergründe eines Regelverstoßes besser zu verstehen und tragfähige Lösungen zu finden, kurz: eine positive Lerngeschichte zu entwerfen.

Wie Sie die fünf Fragen nutzen können ...

Vereinbaren Sie einen Termin mit den betreffenden Beschäftigten, aber auch mit weiteren Personen aus dem Betrieb, die dabei helfen könnten, die Ursachen für die Regelabweichung zu beleuchten. Die Personen sollten den Arbeitsbereich und seine Bedingungen gut kennen. Das sind z. B. andere Beschäftigte in dem betreffenden Betriebsbereich.

Die Atmosphäre sollte entspannt sein und es sollte klar sein, dass alle ohne Schuldzuweisung auf Augenhöhe diskutieren und eine gute Lösung finden wollen. In dieser Runde werfen Sie die folgenden Fragen auf.

Wird eine Frage mit „Ja" oder einer hohen Zustimmung beantwortet, gehen Sie weiter zur nächsten Frage. Wird eine Frage mit „Nein" beantwortet, beleuchten Sie die Hintergründe und Bedingungen für das gezeigte Verhalten mit weiteren offenen Fragen.

1. Ist die betroffene Regel tatsächlich innerbetrieblich bekannt, verständlich und regelmäßig veröffentlicht?

(Wissen)

Die erste Frage ergründet, ob die Regel überhaupt bekannt war. Wird sie mit „Nein" beantwortet, können Sie z. B. fragen, wie Sie sich im Betrieb wechselseitig über Regeln informiert halten.

2. Halten sich andere Beschäftigte an die Regel?

(Verbindlichkeit)

Die zweite Frage zielt darauf ab, ob die Vorschrift für alle Beschäftigten überhaupt verbindlich war oder nur auf dem Papier existiert.

3. Konnte sich die/der Beschäftigte an die Regel halten?

(Kompetenzen)

Drittens wird gefragt, ob die/der Beschäftigte in der Verfassung war, die Vorschrift einzuhalten. Manchmal fehlt es an Kompetenzen, Werkzeugen oder Informationen, um einen Standard einzuhalten.

4. Gab es andere Prioritäten?

(Interessenkonflikte)

Die vierte Frage ergründet, ob die Regeleinhaltung im Interesse der/des Vorgesetzten war oder z. B. die Kosten, die Kundin oder der Kunde bzw. die Zeit vorrangig waren.

5. Was hat den Betroffenen dazu gebracht, die Regel zu umgehen?

(Motivation)

Erst jetzt – und wenn alle vorangegangenen Fragen mit „Ja" beantwortet wurden – interessiert die Motivlage: Hat die/der Beschäftigte bewusst gegen die Regel gehandelt? Auch hier sollte zunächst gefragt werden, warum dieses Verhalten aus Sicht der Person sinnvoll erschien.

„Was machen Sie ab jetzt anders?"

Mit diesen fünf Fragen nach Verantwortung erhalten Sie eine gute und ausgewogene Informationsgrundlage, um schließlich über sinnvolle organisatorische Maßnahmen und

ggf. notwendige individuelle Konsequenzen entscheiden zu können.

Die Gesprächsvorbereitungshilfe für Vorgesetzte fasst die wichtigsten Fragen dazu zusammen, damit Sie diese auch im Alltag schnell parat haben. Diese Fragen dienen der Ursachenklärung. Ein verantwortungsvolles Gespräch endet immer mit dem nächsten Schritt, der Lösungssuche.

Beispielsweise indem jedem Teilnehmer bzw. jeder Teilnehmerin des Gespräches die Abschlussfrage gestellt wird: „Was machst Du/machen Sie ab jetzt anders, damit dieser Regelverstoß nicht mehr Beteiligten Ihren eigenen Anteil zur Veränderung der Situation beiträgt? Kann sich das ‚System', also die Unternehmenskultur und damit das Verhalten Einzelner, positiv verändern?"

Die fünf Fragen nach Verantwortung sind immer dann hilfreich, wenn Sie eine Regelabweichung beobachten.

Als Führungskraft oder Sicherheitsfachkraft können Sie die Fragetechnik nutzen, z. B. wenn jemand nicht die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA) trägt, ein Team eine Absperrung missachtet, Beschäftigte ungesichert eine Anlage betreten oder wichtige Formulare fehlerhaft ausgefüllt wurden.

Tipps für die Durchführung

Sorgen Sie für eine konstruktive Atmosphäre!

Stellen Sie eine wertschätzende Grundhaltung sicher. Es geht nicht um eine Befragung im Sinne eines Gerichtshofes, sondern um gemeinsames Lernen.

Stellen Sie offene, erkundende Fragen!

Die fünf Fragen beginnen immer mit einer geschlossenen Frage, die eindeutig mit „Ja" oder „Nein" beantwortet werden kann (z. B. „War die Regel der Person bekannt?"). Für alle weiterführenden Fragen empfiehlt es sich, offene Fragen zu stellen. Offene Fragen ermöglichen, etwas über die Sichtweise und das Erleben des Gegenübers zu erfahren: Wie halten wir uns über Regeln informiert? Wie gehen wir mit Interessenkonflikten um?

Vermeiden Sie bohrende Warum-Fragen!

Insbesondere, wenn etwas misslungen ist, kann die Frage „Warum hast du das gemacht?" schnell als Vorwurf verstanden werden. Ersetzen Sie daher bohrende Warum-Fragen z. B. durch „Was hat dazu beigetragen, dass die Regel für dich nicht verbindlich ist?"

Besprechen Sie die Regelabweichung gemeinsam im Team!

Sorgen Sie dafür, dass die fünf Fragen nach Regelabweichungen mit allen, die von dem Vorfall betroffen sind, gemeinsam besprochen werden. Nur so lernt das gesamte Team voneinander und versteht die Zusammenhänge.

Entschuldigen Sie Teammitglieder nicht!

Die fünf Fragen schützen nicht vor Konsequenzen. Falls die ersten vier Fragen zu der Einschätzung führen, dass ein Teammitglied eine verbindlich gelebte Regel nicht einhalten wollte, so sollten auch entsprechende Konsequenzen folgen. Diese sind dann aber für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar geworden. Willkürliche Ad-hoc-Entscheidungen und Kurzsichtigkeit werden verhindert.

Leiten Sie Maßnahmen ab und setzen Sie diese um!

Jedes Mal, wenn Sie die fünf Fragen stellen, werden Sie etwas lernen – und zwar, wie künftiges Verhalten und die Bedingungen verbessert werden können. Nur wenn den Lernerfahrungen Taten folgen, werden Ihre Beschäftigten das Lernen aus Regelabweichungen als sinnvoll erleben.

Nutzen Sie die fünf Fragen darüber hinaus zum Beispiel für ...

... Entscheidungen nach Ereignissen im Team

Gerade bei kniffligen Entscheidungen nach Ereignissen mit Regelabweichungen helfen die fünf Fragen, eine ausgewogene Sicht auf die Sachlage zu bekommen. Eine vorschnelle persönliche Schuldzuschreibung wird vermieden, wenn es um die Frage geht, wer die Verantwortung für ein Ereignis trägt und wer mit welchen Konsequenzen rechnen muss. Durch den ausgewogenen Blick auf persönliche und kollektive Anteile werden sie für Beschäftigte nachvollziehbarer.

... proaktives Lernen im Team

Die fünf Fragen können auch bei kleineren Regelverstößen angewendet werden. Ergründen Sie mit Ihrem Team, warum von einer Regel abgewichen wurde. So wird vermieden, dass Regelabweichungen vielleicht schwerwiegendere Folgen haben. Darüber hinaus fördert die Auseinandersetzung auch die Achtsamkeit für kleinere Regelabweichungen. Beschäftigte merken, dass Führungskräfte nicht wegschauen und sich für die Zusammenhänge interessieren.

... einen schnellen Selbstcheck

Reflektieren Sie eigenverantwortlich Ihr Verhalten bei Regelabweichungen und führen Sie anhand der fünf Fragen einen kurzen Selbstcheck durch. Seien Sie offen, teilen Sie Ihre Ergebnisse mit dem Team. So können Sie gemeinsames Lernen anstoßen und gemeinschaftlich von Regelabweichungen profitieren.

Quelle: DGUV

Foto: © 7aktuell/imago-images

Lithium-Akkus verursachten diesen schweren Brand in einer Lagerhalle

Wenn der Akku brennt

Der Brandschutzexperte rät ...

Das Gefahrenpotenzial durch brennende Lithium-Ionen-Batterien ist extrem hoch und die Brandbekämpfung schwierig. Wie man am besten Brände vermeidet und im Notfall reagiert, erläutert der Brandschutzexperte Horst Schramen

Von Produktrückrufen, Bränden oder Unfällen mit Akkus hat schon jeder einmal aus der Presse, von Bekannten oder im beruflichen Umfeld gehört. Seit der Markteinführung der Lithium-Ionen-Batterien Anfang der 90er Jahre hat sich ihr Einsatz in fast allen Lebensbereichen verbreitet und andere Technologien verdrängt.

Die Erfolgsstory hat sehr gute Gründe: Wieder aufladbare Lithium-Ionen-Batterien können bei geringem Gewicht viel Energie speichern, sie können schnell und häufig aufgeladen werden und die elektrische Ladung längere Zeit fast verlustfrei speichern. Zudem tritt kein Kapazitätsverlust wie bei Nickel-Cadmium-Akkus auf und sie besitzen eine hohe Zyklenstabilität.

Viele Brände entstehen während des Ladevorgangs!

Wegen dieser vielen Vorteile werden sie beispielsweise eingesetzt in Knopfzellen für Hörgeräte und Uhren, Mobiltelefonen, Laptops, Elektrowerkzeugen und im Bereich der Elektromobilität vom E-Roller über E-Autos bis hin zu Nutzfahrzeugen wie E-Bussen. Auch Anwendungen als Hausspeicher für Solarenergie oder als Großspeicher zur Netzstabilisierung basieren auf der gleichen Technologie, bei der viele einzelne Zellen (Batterien) miteinander verbunden werden.

Was macht Li-Ionen-Batterien gefährlich?

Falsche Handhabung, Herstellungsfehler und innere Kurzschlüsse lösen in seltenen Fällen Brände aus. Die Wahrscheinlichkeit ist zwar gering, da Li-Ionen-Batterien heute jedoch massenhaft verwendet werden, treten Brände dennoch verstärkt auf.

Die größte Gefahr ist das „thermische Durchgehen“, ein in der Fachsprache als „Thermal Runaway“ bezeichneter Vorgang. Dieser kann durch Kurzschlüsse, Beschädigungen oder durch starke Erwärmung

ab 80 °C ausgelöst werden. Beim Thermal Runaway wird die gesamte chemische und elektrische Energie schlagartig freigesetzt. Dadurch werden sehr hohe Temperaturen über 800 °C erzeugt. Diese können in Akku-Packs wiederum weitere Zellen beschädigen und es kann zu einer Kettenreaktion kommen. Explosionen und Brände sind die Folge. Durch die chemische Zersetzung der Zellen wird zudem gebundener Sauerstoff freigesetzt. Eine Brandbekämpfung wird dadurch sehr schwierig.

Bei Hochvoltspeicherakkus, wie sie in Staplern und Elektrofahrzeugen eingesetzt werden, besteht nicht nur Brand- und Explosionsgefahr. Die hohe elektrische Spannung, je nach Hersteller bis 1.000 Volt, stellt auch bei Wartungsarbeiten und Einsätzen von Rettungskräften eine Gefährdung dar.

Was ist zu tun bei defekten oder kritischen Li-Ionen-Batterien?

Wenn Sie Verformungen, Verfärbungen, eine Erwärmung oder einen ungewöhnlichen Geruch an einer Batterie feststellen, müssen Sie diese sofort außer Betrieb nehmen bzw. das Laden unterbrechen. Nach Möglichkeit sollte die Batterie ins Freie gebracht oder auf einen nicht brennbaren Untergrund mit ausreichendem Abstand zu brennbaren Materialien gelegt werden.

Hier geben die Grundsätze der TRGS 510 „Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern“ gute Hinweise. Man sollte unbedingt darauf achten, sich selbst zu schützen. Es empfiehlt sich, geeignete Handschuhe und einen Gesichtsschutz zu tragen.

Kann man eine brennende Li-Ionen-Batterie löschen?

Das ist sehr schwierig, weil die Batterie den für den Verbrennungsvorgang notwendigen Sauerstoff durch die ablaufenden chemischen Zersetzungsprozesse selbst erzeugt. Je mehr Zellen und je größer die Energieladung, desto höher ist auch das Gefahrenpotenzial. Auch die von verschiedenen Herstellern beworbenen Li-Ionen-Feuerlöscher reichen dann oft nicht aus.
Die in der Batteriezelle entstehenden Gase entweichen als sogenannter „weißer oder grauer Nebel“. Dieser kann sich als Stichflamme entzünden, er ist zudem giftig und ätzend für Haut und Schleimhäute. Bei der Verbrennung werden neben den üblichen Rauchgasen weitere hochgiftige Gefahrstoffe aus der Batteriezelle freigesetzt. Zudem besteht durch wegfliegende Batterieteile die Gefahr von Verletzungen.

Worauf sollte bei Löschversuchen geachtet werden?

Wie schon erwähnt, ist vor allem der Personenschutz sehr wichtig. Beschäftigte, selbst Brandschutzhelfer, verfügen in der Regel nicht über die notwendige Schutzausrüstung, z. B. geeignete Atemschutzgeräte. Kleine Batterien oder Akku-Packs, die sich stark erwärmen oder eine Rauchbildung zeigen, können mit entsprechender Schutzausrüstung in einen mit Wasser gefüllten Behälter gelegt werden. Alternativ kann man auch zugelassene Behälter mit Druckentlassung verwenden. Als Löschmittel in Feuerlöschern eignen sich alle auf Wasser basierenden Stoffe (reines Wasser, Schaum, Gel, Wasser mit Zusätzen von Tensiden). Das Löschmittel kühlt die Batterie und damit wird die chemische Reaktion gestoppt. Doch das funktioniert meistens nur bei Bränden kleinerer Akku-Packs. Auch hier ist der Personenschutz besonders zu beachten.

Große Akku-Packs, wie sie z. B. in Fahrzeugen verbaut werden, müssen bei Bränden je nach Ladezustand bis zu 14 Tage in einem Wasserbad gekühlt werden.

Die von verschiedenen Herstellern beworbenen Li-Ionen-Feuerlöscher reichen zum Löschen oft nicht aus.

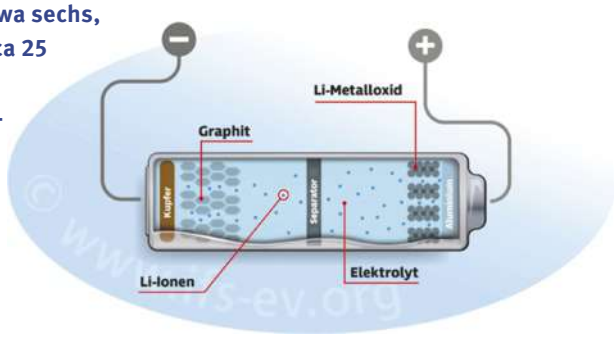
Wie lassen sich typische Brandursachen vermeiden?

Li-Ionen-Batterien sind bei richtigem Umgang und korrekter Handhabung sehr sicher. Dabei müssen die Herstellerangaben beachtet werden. Viele Brände entstehen

Funktionsweise einer Lithium-Batterie

Ohne hier zu sehr ins Detail gehen zu wollen: In einer Batterie wird die in einer elektrochemischen Reaktion gespeicherte Energie in Form von elektrischer Ladung abgegeben. Bei wiederaufladbaren Batterien oder sogenannten Sekundärbatterien kann dieser Vorgang beim Laden umgekehrt werden. Es gibt heute eine Vielzahl von Elektrodenmaterialien. Am häufigsten werden Lithium-Ionen-Batterien aus einer Lithium-Metalloxid-Elektrode (Pluspol) und einer Grafit-Elektrode (Minuspol) verwendet. Als Elektrolyt kommt ein wasserfreies, jedoch brennbares Lösungsmittel zum Einsatz.
Beim Entladevorgang fließen innerhalb der Batterie Lithium-Ionen vom Minuspol durch das Elektrolyt und den Separator zum Pluspol. Wird der Separator beschädigt, beispielsweise durch Fallenlassen der Batterie, Temperatureinwirkung oder Verunreinigungen beim Fertigungsprozess, kommt es zu einem inneren Kurzschluss.
Durch die Eigenschaften von Lithium besitzen diese Batterien eine sehr hohe Energiedichte und damit verbunden die Möglichkeit, kleine und dennoch sehr leistungsstarke Energiespeicher herzustellen. Schaltet man nun viele Batterien, auch Zellen genannt, zu sogenannten Akku-Packs zusammen, sind hohe Leistungen und Spannungen möglich.

In Notebooks werden etwa sechs, in Elektrofahrrädern circa 25 und in Elektro-Pkws mehrere Tausend Einzelbatterien oder Zellen zu einem Akku-Pack verbunden.



Quelle: Institut für Schadenverhütung und Schadenforschung

Grafik: © Ifs-ev.org

Unfälle mit Batterien

Defekte Ladestation

In einer Lagerhalle, in der über Nacht auch E-Bikes eingeschlossen werden, brach ein Brand aus. Die Löscharbeiten wurden dadurch erschwert, dass immer neue Akkus explodierten. Rund 100 Feuerwehrleute waren im Einsatz, es entstand ein Schaden in Millionenhöhe.

Akku explodiert

In einem Lager explodierte ein vermutlich defekter Akku, den ein Fahrradhändler zurückgeschickt hatte. Zwei Mitarbeiter versuchten erfolglos, den Brand mit einem Feuerlöscher zu bekämpfen. Dabei atmeten sie giftige Gase ein und mussten vom Rettungsdienst behandelt werden.

Spielzeug brennt

Ein Mann schloss ein gebraucht gekauftes Spielzeug an die Ladestation im Keller eines Hauses an. Ohne den Vorgang zu überwachen, ging er in seine Wohnung. Der Akku geriet in Brand. Da sich brennbare Materialien in unmittelbarer Nähe befanden, breitete sich das Feuer sehr schnell aus und zerstörte das Wohnhaus.

Explosion im Fachgeschäft

In einem Fachgeschäft explodierte die Batterie eines Pedelecs. Innerhalb kürzester Zeit breitete sich ein heftig qualmendes Feuer aus, das nicht nur das Geschäft, sondern auch das darüber liegende Parkhaus komplett zerstörte.

Elektrofahrzeug brennt aus

Mitarbeiter beobachteten, dass ein Elektrofahrzeug stark zu qualmen begann. Es stand seit etwa zwei Wochen entladen auf dem Firmenparkplatz. Sie alarmierten die Feuerwehr. Nachdem die ersten Löschversuche erfolglos blieben, wurde das Fahrzeug von einem Gabelstapler auf die Seite gelegt. So konnte die Kunststoffverkleidung der Batterie entfernt werden. Erst nachdem das Fahrzeug über eine Woche lang in einem mit Wasser gefüllten Abrollbehälter ausgekühlt war, war der Brand wirklich gelöscht.

Toter nach Explosion

Ein Akku explodierte in einer Privatwohnung. Er befand sich in einem Ladegerät. Die Wucht der herumfliegenden Teile war so groß, dass der Bewohner, der danebenstand, tödlich verletzt wurde.

während des Ladevorgangs. Sinnvolle Schutzmaßnahmen sind:

- Verwenden Sie nur Originalzubehör wie Ladegeräte und Akkus – beide bilden immer eine Einheit!
- Niemals Einwegbatterien laden.
- Einzelne Akkus, auch in Geräten verbaute, sollten auf einem nicht brennbaren Untergrund und nicht in der Nähe brennbarer Materialien geladen werden.
- Das Laden mehrerer Akkus oder akkubetriebener Geräte (etwa mehrerer Handscanner) sollte in einem gesonderten Raum oder Container ohne weitere Brandlast oder in einem geeigneten Lagerschrank erfolgen. Sinnvoll ist auch eine Überwachung mittels Brandmeldeanlage.
- Ladegeräte und Akkus sollten weder Frost noch Hitze über 60 °C ausgesetzt werden.
- Da beim Laden Wärme abgegeben wird, ist eine gute Belüftung wichtig.

Was sollen die Beschäftigten beim Umgang mit Li-Ionen-Batterien beachten?

Sie müssen hinsichtlich der Besonderheiten dieses Energiespeichers regelmäßig unterwiesen werden. Folgende Punkte sind anzusprechen:

- Vorsichtiger Umgang ist wichtig, denn mechanische Beschädigungen durch Herunterfallen, Stöße oder Quetschungen können innere Kurzschlüsse und damit Brände verursachen.
- Lose Akkus sollten für den Transport und die Aufbewahrung in einer schützenden Verpackung aufbewahrt werden.
- Externe Kurzschlüsse müssen unbedingt vermieden werden. Freiliegende Kontakte werden abgeklebt oder mit Polkappen versehen.
- Falls ein Akku längere Zeit in einem Gerät verbleibt oder gelagert wird, kann er sich auf ein unsicheres Maß (Tiefentladung) entladen.
- Auf die vom Hersteller angegebenen Temperaturgrenzen und Umgebungsbedingungen achten und direkte Sonneneinstrahlung vermeiden.
- Beschädigte oder defekte Batterien nicht mehr verwenden. Sie werden bis zur fachgerechten Entsorgung in einem brandschutztechnisch abgetrennten Bereich oder im Freien gelagert.
- Niemals Manipulationen oder eigene Reparaturen an Akkus oder Ladegeräten durchführen.
- Tritt Flüssigkeit aus einer Batterie aus, darf sie auf keinen Fall mit Haut oder Augen in Kontakt kommen. Zum Entsorgen säurefeste Handschuhe und Gesichtsschutz tragen.

Es empfiehlt sich, auf Grundlage der Herstellerangaben eine Betriebsanweisung zu erstellen. Hier sollten auch die festgelegten Notfallmaßnahmen, z. B. bei Bränden oder dem Ausschleusen defekter Akkus, beschrieben werden.

Was halten Sie von sehr günstigen Batterieangeboten?

Das kann unter Umständen teuer werden! Hersteller von Li-Ionen-Batterien müssen die Sicherheit ihrer Produkte in Tests nachweisen. Da immer wieder sehr günstige Batterien von Drittanbietern und auch gefälschte Originalbatterien auf dem Markt auftauchen, sollte man nur bei seriösen Bezugsquellen mit entsprechenden Nachweisen kaufen.

Worauf muss man bei der Lagerung von Li-Ionen-Batterien achten?

Je höher der Energiegehalt aller Li-Ionen-Batterien je Lagereinheit ist, desto höher ist ihr Gefahrenpotenzial. In Arbeitsbereichen sollte sich deshalb nur die absolut notwendige Menge (maximal ein Tagesbedarf) von Li-Ionen-Batterien befinden.

Die Lagerung großer Mengen von Li-Ionen-Batterien wird z. B. im VdS-Merkblatt 3103 „Lithium-Batterien“ (2019-06) beschrieben.

Nachdem sich der Akku dieses E-Bikes entzündet hatte, war es in kürzester Zeit zerstört

Hier werden die gelagerten Batterien entsprechend ihrer Leistung und ihres Gewichts unterschieden. Je nach Leistung gelten unterschiedliche Sicherheitsabstände, mindestens sollten es 2,5 Meter zu anderem Lagergut sein. Über geeignete automatische Löschanlagen informiert das VdS-Merkblatt 3856 „Sprinklerschutz von Lithium-Batterien“ (2019-06).

Wegen der vorab beschriebenen Gefahren sind bei der Lagerung häufig individuelle Maßnahmen erforderlich, die eine Zusammenarbeit des Betreibers mit der zuständigen Bauaufsicht oder Brandschutzbehörde und dem Sachversicherer notwendig machen. Beschädigte, defekte oder kritische Akkus dürfen nicht mit anderem Lagergut gelagert werden und müssen zeitnah sachgerecht entsorgt werden.

Welche Regeln gelten bei der Entsorgung von Li-Ionen-Batterien?

Durch nicht fachgerecht entsorgte Lithium-Ionen-Batterien entstehen bei der Sammlung und in Abfallbehandlungsanlagen häufig Brände. Achten Sie deshalb auf das richtige Vorgehen: Alt-Akkus werden von Gerätebatterievertreibern und kommunalen Sammelstellen zurückgenommen. Ausgediente größere Lithium-Ionen-Akkus, etwa aus E-Bikes, gelten als Industriebatterien und werden kostenfrei von den Vertreibern dieser Batterieart zurückgenommen. Möglicherweise ist das auch ein Händler, sofern er Ersatz-Akkus vertreibt. Ausgewählte kommunale Sammelstellen (qualifizierte Sammelstellen) nehmen neben Gerätebatterien ebenfalls Industriebatterien kostenfrei zurück. Informieren Sie sich im Vorfeld der Rückgabe, ob Ihr Wertstoffhof diese Art der Batterien kostenfrei entgegennimmt.

In der Praxis werden die Batterie-Pole oft nicht, wie eigentlich gefordert, isolierend abgeklebt und der Transport sowie die Verpackung entsprechen nicht den ADR-Vorschriften. Eine ausführliche Beschreibung der Vorschriftenlage gibt der BDE-Praxisleitfaden „Lithiumbatterien und -zellen (auch in Elektroaltgeräten) – Sammlung, Verpackung und Transport gemäß ADR“.

Können Sie die wichtigsten Hinweise zusammenfassen?

Die betriebliche Verwendung von Lithium-Ionen-Batterien und die abgeleiteten Schutzmaßnahmen müssen in der Gefährdungsbeurteilung bewertet werden. Dem richtigen Umgang mit dem Energiespeicher und damit dem Thema Unterweisung der Mitarbeiter müssen Unternehmerinnen und Unternehmer besondere Beachtung schenken. Auch die Gefährdungen durch einen defekten Akku oder bei einem Akkubrand sollten in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Brandschutzbeauftragten, dem Betriebsarzt und, falls vorhanden, dem Gefahrgutbeauftragten unter Beachtung der betrieblichen Gegebenheiten bewertet werden. Wichtig ist dabei, dass für den jeweiligen Einzelfall sichere Lösungen für die Beschäftigten gefunden werden, z.B. beim Hinausschleusen eines Staplers mit kritischem Li-Ionen-Speicher aus einem Lagerbereich.

Welche Entwicklungen erwarten Sie in der Zukunft?

Ziel der Batteriehersteller und der Forschung sollte die Entwicklung sicherer Akkus ohne Gefährdung von Personen durch Brände oder austretende toxische Gase sein. Hier gibt es bereits sehr gute Ansätze und Entwicklungen. Auch heute gibt es Batteriespeicher mit einem geringen Brandrisiko, die, je nach betrieblicher Situation, eine bessere Alternative zu Lithium-Ionen-Batterien darstellen.

Horst Schramen
Referent für Brandschutz bei der BG Verkehr

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung aus SicherheitsProfi 3/2020.

Weitere Informationen

- **Fachbereich AKTUELL der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)**
  „Hinweise zum betrieblichen Brandschutz bei der Lagerung und Verwendung von Lithium-Ionen-Akkus“
  publikationen.dguv.de › Regelwerk › Fachbereich AKTUELL › Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz

- **VdS Schadenverhütung GmbH**
  „VdS 3103 Lithium-Batterien“
  www.shop.vds.de/de/produkt/vds-3103

- **bvfa – Bundesverband Technischer Brandschutz**
  „Sicherheitshinweise zum Löschen von Lithium-Ionen-Akkus“
  www.bvfa.de/181/presse-medien

- **ZVEI Die Elektroindustrie**
  „Merkblätter zum Transport von Lithium-Ionen-Batterien“
  www.zvei.org/verband/fachverbaende

- **Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE)**
  BDE-Praxisleitfaden „Lithiumbatterien und -zellen (auch in Elektroaltgeräten) – Sammlung, Verpackung und Transport gemäß ADR“
  www.bde.de/presse/publikationen

Foto: © Gorodenkoff – stock.adobe.com

Das sollten Schulen im Zuge der Digitalisierung beachten

Sicherer und gesunder Unterricht

In der vorangegangenen Ausgabe dieser Zeitschrift (2/2020) haben wir technische Aspekte vorgestellt, die Schulleitungen und Sachkostenträger im Zuge der Digitalisierung beachten sollten. Neben der Technik spielt aber auch die Ergonomie eine wichtige Rolle. Hierzu gibt dieser Artikel einen Überblick.

Der Begriff Ergonomie umfasst in Bezug auf den Bildschirmarbeitsplatz die Software- und Hardwareergonomie. In diesem Artikel wird lediglich die Hardware betrachtet.

Eingesetztes Mobiliar

Gefährdungen werden laut DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ dann gesehen, wenn individuelle Anpassungsmöglichkeiten und wechselnde Sitzhaltungen nicht ermöglicht werden, der Körper nicht gut abgestützt wird und Durchblutungsstörungen der Beine auftreten. Da landesweit die Schulen das vorhandene Mobiliar wegen der Digitalisierung nicht gegen ein geeigneteres austauschen werden (baulich-technische Maßnahme), sind die Schulen gefordert, hier organisatorische bzw. persönliche Maßnahmen zu ergreifen. So könnte beispielsweise die Sitzordnung (insbesondere in weiterführenden Schulen) aufgelockert, Bewegungsausgleich geschaffen (z.B. fünfminütige Bewegungseinheiten nach Rechercheaufgaben) oder der Stundenplan entsprechend rhythmisiert werden (z.B. Umgang mit digitalen Medien findet überwiegend vor Sport- oder Werkunterricht statt).

Ungünstige Körperhaltung

Neben dem SMS-/WhatsApp-Daumen, dem Mausarm und Handy-Ellenbogen kommt immer mehr ein weiteres Beschwerdebild als Folge ungünstiger Körperhaltung hinzu: der Tablet-Nacken, auch „iNacken“ bzw. „iSchulter“ genannt. Dieser rührt daher, dass (anders als beim PC oder Laptop) der Kopf stärker nach vorne geneigt wird und dadurch die Kopf- sowie Nacken-/Schultermuskulatur stärker belastet werden (Bildschirm und Tastatur von Tablets sind meist nicht getrennt voneinander). Je nach Expositionszeit ist bei längeren Arbeiten

„Smombie“

„Smombie“ ist ein Kofferwort aus den Begriffen „Smartphone“ und „Zombie“. Laut Langenscheidt sind damit Menschen gemeint, die durch den ständigen Blick auf ihr Smartphone so stark abgelenkt sind, dass sie ihre Umgebung kaum noch wahrnehmen (aus: wikipedia.de).
Es ist das Jugendwort des Jahres 2015.

am Laptop oder PC mit Beschwerden im Schulter-Nacken-Bereich zu rechnen. Wie hoch die Gefährdung ist, ist derzeit nur abzuschätzen – es fehlen mittel- und langfristige Studien hierzu.

Dennoch ist zu beobachten, dass sich die Körperhaltung verändert (vgl. auch sog. „Smombies“ im Straßenverkehr; siehe Info-Box) und dass Beschwerden im Nacken-Schulter-Bereich geäußert und therapeutische Maßnahmen (z. B. Massagen) ärztlich verschrieben werden. Die Nackenmuskulatur wird umso stärker beansprucht, je mehr der Kopf nach vorne geneigt ist. Smartphones, die im Allgemeinen hinsichtlich technischer Anforderungen (z. B. zu kleiner Bildschirm) nicht genügen, sind zudem auch im Bereich Ergonomie extrem nachteilig. Hilfreich wäre hier, wenn Schulen, die Tablets anschaffen möchten, auch passende Halterungen dafür bestellen.

Nicht ergonomische Arbeitsmittel

In der Regel haben Laptops keine ergonomische Tastatur. Entsprechendes gilt bei extern angeschlossenen/angedockten Tastaturen an Tablets. Eine externe Maus wird ebenfalls selten verwendet. Somit agieren Lernende überwiegend mit den Touchscreens, Touchpads oder Trackballs. Tastatur- oder Mousepad-Handballenauflagen und sonstige, ergonomisch belastungsfreie Hilfsmittel kommen in der Schule in der Regel nicht zum Einsatz.

Hier ist bei zunehmender Exposition mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung im Hand-Arm-Bereich zu rechnen. Schulleitungen und Sachkostenträger sollten – zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Möglichkeiten eruieren, wie man hier die ergonomischen Bedingungen deutlich optimieren könnte.

Fazit

Smartphones sind für den unterrichtlichen Einsatz wenig bis gar nicht geeignet – weder aus Sicht der sicheren Technik noch in Bezug auf ergonomische Aspekte.

Das vorhandene Mobiliar und die eingesetzten Arbeitsmittel entsprechen oft nicht dem Stand der Technik hinsichtlich eines ergonomischen (Büro-)Arbeitsplatzes.

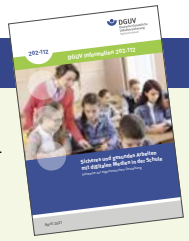
Haltungsschäden sowie gesundheitliche Probleme im späteren (Berufs-)Leben sind aufgrund von Fehlhaltungen zu erwarten. Des Weiteren werden antrainierte Verhaltensweisen weiter gepflegt.

Marco Haring

Nachdruck aus Unfallversicherung aktuell mit freundlicher Genehmigung.

Weitere Informationen

DGUV Information 202-112:
„Sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Medien in der Schule – Hinweise zur ergonomischen Gestaltung“
publikationen.dguv.de › Regelwerk › DGUV Informationen



Nutzung von Tablets im Unterricht: Nachteile durch das häufig nicht ergonomische Mobiliar an Schulen können beispielsweise durch die Verwendung von Aufstellhilfen gemildert werden. Eine geneigte und getrennt vom Bildschirm aufgestellte Tastatur wäre die bessere Alternative.

Foto: © Thomas Roitzsch

Herabstürzender Lichtsatz

Gegen 4.00 Uhr wurden die Einsatzkräfte zu einem Verkehrsunfall auf die Bundesstraße gerufen. Schnell baute der Maschinist mit einem Kameraden den Lichtsatz am Fahrzeug auf. Dabei stürzte dieser aus fünf Metern Höhe nach unten und verletzte den Kameraden trotz Helm am Kopf, leider nicht der erste Unfall aus dem Bereich „Getroffen werden“. Regelmäßig erreichen uns Unfallanzeigen mit ähnlichem Unfallhergang. In diesem Fall schützte glücklicherweise der Helm vor Schlimmerem.

Wie kam es zu dem Unfall?

Die Beleuchtung wurde zum Ausleuchten der Unfallstelle benötigt. Der Mast der Beleuchtung befindet sich am Tragkraftspritzenfahrzeug. Lichtsatz sowie eine Stehleiter als Hilfsmittel zum Aufbau wurden aus dem Fahrzeug entnommen. Ein Kamerad reicht den Lichtsatz – der andere sollte diesen montieren. Der Lichtsatz wird dabei lediglich durch eine Feststellschraube am Mast gehalten. Das Ausfahren des Lichtmastes erfolgte durch Luftdruckerhöhung mit einer Pumpe nicht gleichmäßig, sondern ruckartig.

Der Mast „schoss“ nach oben und stoppte am oberen Anschlag samt Lichtsatz schlagartig. Dort sprang der aufgesteckte Lichtsatz (Gesamtgewicht ca. 12 kg) aus seiner Verankerung und stürzte nach unten.

Der herabstürzende Lichtsatz traf dort Helm und Visier des Verunfallten. Der zweite Kamerad wurde nicht getroffen. Außer leichten Kratzspuren am Visier wurden keine weiteren sichtbaren Schäden am Helm festgestellt. Der Verunfallte erlitt glücklicherweise nur leichte Hautabschürfung unter dem rechten Auge. Seine Brille wurde durch den Aufschlag des Lichtsatzes zerstört. Erste Hilfe konnte durch ausgebildete Kameraden schnell geleistet werden. Der Verunfallte hatte eine Ersatzbrille vor Ort dabei und konnte so weiter im Einsatz bleiben. Der Transport zum Durchgangsarzt erfolgte nach Beendigung des Einsatzes.

Mögliche Unfallursachen?

Der Beleuchtungssatz selbst sowie der Mast werden regelmäßig durch Maschinisten geprüft und der Aufbau geübt – hier sind keine Defizite. Dennoch bleiben Gefahrenquellen: Neben Gefahr bringenden Bedingungen, wie dem gebotenen zügigen Arbeiten an der Einsatzstelle sowie der Dunkelheit an der Einsatzstelle, kommt als Unfallursache eine nicht richtig festgezogene Klemmschraube in Betracht – dadurch fehlte ein fester Halt des Beleuchtungssatzes am Mast.

Fazit?

Eine richtig getragene persönliche Schutzausrüstung schützte vor größeren Verletzungen! Zu den Aufgaben des Unternehmers/der Unternehmerin gehört das zur Verfügung stellen von geeigneter Schutzausrüstung – zu den Pflichten der Beschäftigten deren bestimmungsgemäße Verwendung. Nur wenn beide an einem Strang ziehen, können Unfälle wie dieser vermieden und Körperschäden begrenzt werden!

Thomas Roitzsch

Noch Fragen:
roitzsch@uksachsen.de
Tel. 03521 724321

Foto: © MQ-Illustrations – stock.adobe.com

Informationsflut am Arbeitsplatz vermeiden

Eine Aufgabe für Führungskräfte, Arbeitsschutzbeauftragte und Mitarbeiter

Die Digitalisierung am Arbeitsplatz nimmt immer weiter zu. Und das hat gute Gründe: Schnelle Kommunikation, einfache Zugänglichkeit von Information und eine Effizienzsteigerung der Arbeitsprozesse. Doch oft besteht das Risiko, dass digitale Informationen „zu viel" werden und Mitarbeiter eine Informationsüberlastung erleben. Mit gezielten Maßnahmen lässt sich das vermeiden.

Viele Unternehmen erweiterten ihre digitale Medienlandschaft in den vergangenen Jahren merklich, zuletzt befeuert durch die Corona-Krise. Neben vielen Vorteilen, die die Digitalisierung mitbringt, häufen sich Meldungen von Beschäftigten über Informationsüberlastung bei der Arbeit mit digitalen Medien („Informationsflut").

Viele Mitarbeiter berichten z. B. nach Abwesenheit am Arbeitsplatz als Erstes von einer E-Mail-Flut empfangen zu werden. Und auch die aktive Suche nach Informationen kann zu Informationsüberlastung beitragen, beispielsweise bei einer aufwendigen Suche benötigter Informationen im Intranet oder in Datenbanken, aber auch die Suche in unübersichtlichen internen digitalen Ordnerstrukturen. Besonders schwierig wird es, wenn in den Ordnern nicht eindeutig benannte Dokumente liegen, die auch noch in verschiedenen Versionen vorhanden sind und nicht klar erkennbar ist, welche die aktuellste und somit für den Suchenden die letztlich relevante ist.

Die Beispiele verdeutlichen, dass Informationsüberlastung durch digitale Medien unterschiedliche Ursachen haben kann. Neben einer zu hohen Informationsmenge sind eine geringe Qualität der Informationen und oft auch Unterbrechungen oder Störungen durch digitale Informationen an der Entstehung von Informationsüberlastung beteiligt. Weiterhin können die mit den Informationen erst entstehenden Arbeitsaufträge das Erleben von Informationsüberlastung hervorrufen (wenn es sich um informationsverarbeitende Tätigkeiten handelt, nicht um körperliche).

Dass Informationsüberlastung ein ernst zu nehmendes Problem am Arbeitsplatz ist, das weitreichende negative Konsequenzen für die Leistung und Gesundheit der Mitarbeiter haben kann, ist wissenschaftlich belegt. Zeit, aktiv zu werden!

Für die Vermeidung von Informationsüberlastung am Arbeitsplatz sind vordergründig arbeitsbedingungsbezogene Lösungsansätze zu wählen. Dabei sind Führungskräfte und Arbeitsschutzbeauftragte gleichermaßen gefragt. Aber auch Mitarbeiter müssen aktiv werden.

Handlungsbedarf für Führungskräfte und Arbeitsschutzbeauftragte

Unternehmensinterne digitale Medienlandschaft planerisch gestalten

Die Gestaltung der unternehmensinternen digitalen Medienlandschaft sollte gut geplant sein, um Unübersichtlichkeit und damit Informationsüberlastung zu vermeiden. Das ist in Unternehmen bisher nicht immer die Realität. Oft werden z. B. neue digitale Medien eingeführt, alte aber nicht vollständig ersetzt oder es fehlt an klaren Regelungen zum Umgang mit den Medien. Es entstehen parallele Systeme, z. B. erfolgen die Arbeitsaufträge per E-Mail und Ticket-System oder es bestehen mehrere Dokumentationssoftwares für gleiche Inhalte. Zudem muss sichergestellt werden, dass ausschließlich zweckdienliche digitale Medien, welche die Arbeit bestmöglich unterstützen, bereitgestellt werden.

Die Ursachen für Informationsüberlastung liegen oft in den Unternehmen selbst. Viele Ansatzpunkte sind betriebsintern zu finden.

Ein Ziel von Unternehmen sollte zudem sein, die Anzahl der bei der Arbeit zu verwendenden digitalen Medien auf ein mögliches Mindestmaß zu reduzieren. So können mentale „Kosten“ des gedanklichen Wechsels zwischen Medien minimiert werden. Für die Speicherung inhaltlich zusammengehörender Informationen sollte nach Möglichkeit nur ein digitales Medium verwendet werden, um Mehrfachspeicherung und den daraus entstehenden Suchaufwand oder das Problem unterschiedlicher Dateiversionen zu vermeiden.

Um eine Mehrfachspeicherung von Informationen an unterschiedlichen Speicherorten zu verhindern, müssen alle Beschäftigten die für ihre Arbeit notwendigen Zugriffsberechtigungen auf digitale Ordner oder Programme erhalten. Die Aktualität gespeicherter Informationen und Dokumente sollte zusätzlich durch Funktionen, wie Archivierung oder Versionierung, gesichert werden.

Qualitativ hochwertige digitale Informationen bereitstellen

Qualitativ hochwertige Informationen verzichten auf Irrelevantes und Redundantes, stehen zur Verfügung, wenn sie benötigt werden und sind gut strukturiert, übersichtlich, vollständig, eindeutig, leicht verständlich, aktuell und korrekt.

Das Risiko von Informationsüberlastung wird durch eine geringe Qualität digitaler Informationen erhöht, da größere Anstrengung bei der Informationsverarbeitung zu investieren ist. Leider verleiten gerade digitale Medien zu zu schnellen Antworten, Weiterleitungen oder Speicherungen, was besonders in Kommunikations- oder Informationsverwaltungsmedien oft zu einer geringen Qualität der Informationen führt. So ist es vielerorts Standard, aus einer Menge von E-Mails zunächst die für die Arbeit überhaupt relevanten herausfiltern zu müssen.

Qualitativ hochwertige Informationen zu erreichen, ist Aufgabe aller im Unternehmen. Da Mitarbeiter den Großteil der Informationen erzeugen, werden sie oft selbst zum Gestalter der Arbeitsbedingung ihrer Kollegen. Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, die Mitarbeiter für ihre Rolle in der Informationserzeugung zu sensibilisieren und gemeinsam mit den Mitarbeitern Regeln und Richtlinien für die Sicherstellung hoher Informationsqualität aufzustellen. Als Vorbild setzt sie die Regeln guter Qualität konsequent um.

Arbeit informationsbezogen organisieren

Eine informationsbezogene Arbeitsorganisation trägt zur Vermeidung von Informationsüberlastung bei. Multitasking und die Beauftragung mit zu vielen inhaltlich sehr unterschiedlichen Aufgaben sind zu vermeiden. Da jede Aufgabe ihre eigene zugehörige Informationsmenge mitbringt, nimmt bei vielen sehr unterschiedlichen Aufgaben das Informationsaufkommen schnell ein schwer zu bewältigendes Ausmaß an.

Klare Zuständigkeiten und Ansprechpartner im Unternehmen verhindern, dass Informationen über digitale Medien unnötig breit gestreut werden und verringern den Aufwand bei einer Informationssuche. Aufgabenbezogene digitale Postfächer, die von mehreren Mitarbeiten benutzt werden, brauchen klare Regelungen zur Informationsverteilung und -bearbeitung, um Mehrfachaufwand zu vermeiden.

Auch die Minimierung von Unterbrechungen und Störungen durch digitale Informationen trägt dazu bei, das Risiko des Erlebens eines „Zuviels“ an Informationen zu verringern.

Arbeitszeit richtig bemessen

Informationsverarbeitung benötigt Zeit, die bei der Planung der Arbeitsaufträge oft zu kurz eingeschätzt wird. Eine fundierte Arbeitszeitbemessung berücksichtigt neben der Menge arbeitsrelevanter Informationen (z. B. nötige Hintergrundinformationen) auch den Aufwand der Informationsverarbeitung. Dieser entsteht bei der Kommunikation und Verwendung verschiedener auftragsbezogener digitaler Medien. Gespräche mit den Mitarbeitern helfen, den Zeitbedarf besser einschätzen zu können. Mit einer klaren und konsistenten Priorisierung der erteilten Arbeitsaufträge unterstützen Führungskräfte ihre Mitarbeiter bei der Arbeitsplanung.

Eigenverantwortung der Mitarbeiter

Die richtigen digitalen Medien auswählen

Zu Informationsüberlastung trägt bei, dass digitale Medien häufig nicht zweckmäßig verwendet werden. Es ist z. B. ein Übergebrauch von E-Mails zu beobachten. Anstatt über längere Zeit E-Mails hin und her zu schreiben, sollte z. B. besser telefoniert werden. Das bietet sich vor allem bei aufwendigeren Absprachen an, die mehrmaliges Nachfragen und Abstimmen erfordern oder viele Meinungen verschiedener Personen erfordern.

Nicht benötigte Informationen abwehren

Informationen, die für die Auftragserledigung nicht benötigt werden (Irrelevantes), tragen maßgeblich zu Informationsüberlastung bei, können von Mitarbeitern aber zum Teil selbst reduziert werden. Sie sollten unnötige Benachrichtigungen (Alerts, Töne, Pop-up-Fenster) oder Newsletter deaktivieren, Möglichkeiten der elektronischen Filter in E-Mail-Programmen ausschöpfen, sich aktiv aus unnötigen Verteilerlisten austragen und bei der Arbeit Informationen schließen, die gerade nicht benötigt werden. Digitale Abwesenheitsassistenten können helfen, die E-Mail-Flut nach dem Urlaub zu bändigen.

Tipp

Unterstützungsangebote der UK Sachsen zum Thema Digitalisierung:

- Projektarbeit „Unternehmen mit Herz“ ***www.uksachsen.de***
- Seminar „Umgang mit Veränderungen“ am 9. Juli 2021

Arbeit individuell planen

Eine gute Priorisierung von Aufgaben und Anfragen trägt zur Verringerung von Informationsüberlastung genauso bei wie die Planung von Zeiten für die Bearbeitung bestimmter Aufgaben und Zeiten ohne neuen Informationszufluss. Besonders Kommunikationsmedien sollten zeitweise ausgeschaltet werden. Auch ein gebündeltes Abarbeiten von inhaltlich gleichartigen Anfragen hilft, da gedanklicher Umrüstaufwand verringert wird.

Pausen machen

Oft sind es gerade die von Informationsüberlastung Betroffenen, die auf Pausen verzichten. Dabei erhöht der Verzicht auf Pausen die Informationsüberlastung nur noch weiter. Gut gestaltete Pausen wirken der Ermüdung entgegen und steigern damit die eigene Voraussetzung, Informationen gut verarbeiten zu können.

Ansatzpunkte zur Begegnung von Informationsüberlastung sind vielfältig. Unternehmen und Beschäftigte sollten diese Möglichkeiten ausschöpfen. Informationsüberlastung lässt sich vermeiden.

Annika Piecha

Annika Piecha

Foto: Nando Körner

Annika Piecha ist selbstständig tätige Arbeits- und Organisationspsychologin. Sie forschte über zehn Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität Dresden u. a. zum Umgang mit digitaler Informationsflut am Arbeitsplatz. Sie findet mit Unternehmen Lösungen zu Themen rund um Arbeitsgestaltung 4.0, Digitalisierung, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und moderne Teamarbeit und Führung.

Die Autorin forschte federführend im Auftrag und finanziert von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in dem Projekt „Informationsflut am Arbeitsplatz – Umgang mit hohen Informationsmengen vermittelt durch elektronische Medien“, das eine Basis der hier verschriftlichten Ausführungen ist.

Foto: © Ingo Bartussek – stock.adobe.com

Das letzte Prickeln

Wie uns Erfahrungen reich machen

Wann hat es in Ihrem Leben das letzte Mal richtig geprickelt? Ich habe vorigen Winter Urlaub an der Ostsee gemacht. Daran, dass ich jetzt noch darüber berichte, können Sie ermessen, wie besonders die Erfahrung gewesen sein muss. Genau dies macht eine richtig gute Erfahrung aus. Sie bewegt und bereichert uns länger. Doch dazu müssen wir uns etwas trauen.

Wenn wir immer das Übliche tun, prickelt das Leben selten. Von Anfang an ließ mich ein Gedanke nicht los: Soll ich, oder soll ich nicht? Eine Freundin berichtete mir, dass sie jedes Mal im Winter an der Ostsee ins Meer zum Eisbaden geht. Und ein ganzes Jahr lang gesundheitlich und mental von dieser besonderen Erfahrung zehrt. Dies klang so überzeugend, dass ich es auch probieren wollte.

In unserem Kulturkreis ist es üblich, sich zu informieren, bevor man etwas Neues tut. Es gibt viel zu lesen über das Eisbaden. Viele gesundheitliche Vorzüge stehen dem sich überwinden müssen gegenüber. Richtig schlechte Erfahrungen konnte ich im Internet kaum finden. Eine Schlagzeile über einen Todesfall, immerhin. So zahlten die persönliche Erfahrung einer Freundin und viele gelesene Vorteile in die Waagschale der „Ja"-Entscheidung ein. So viel zur Theorie. Vor Ort zu sein, bei einer Lufttemperatur von vier Grad und einer Wassertemperatur von fünf Grad, war schon etwas anderes. Immerhin konnte ich mich darauf freuen, dass das Wasser wärmer ist, als die Luft. Doch realistischerweise wäre dies wohl nicht zu spüren.

Unser Gehirn ist ein Bedenkenträger

Um etwas Unbekanntem, vielleicht Unangenehmem aus dem Weg zu gehen, ist unser Geist sehr erfinderisch. Er produziert potenzielle Gefahren und Probleme. Dabei ist noch gar nichts passiert. Was, wenn ich mich nach dem Bad im kalten Wind erkälte? Kann ich in unbekanntem Gewässer auf etwas treten und mich verletzen? Ich weiß nicht, wie weit ich laufen muss, bevor das Wasser tiefer wird. Was, wenn mir dir Wellen die Beine wegziehen? Sollte ich tatsächlich am hellen Tag nackt ins Wasser gehen?

Sich Gedanken zu machen, ist sinnvoll. Wer vorbereitet ist auf eine Situation, hat mehr Handlungsspielraum und kann genau abwägen, was die Vor- und Nachteile für eine Aktion sind.

„Vordenken ist besser als Nachdenken"

ist einer meiner Lieblingssprüche. Ich begann nach Lösungen für die Bedenken zu suchen. Die da waren: morgens ins Wasser zu gehen, wenn nicht viel Betrieb

am Strand ist; zu warten, bis das Meer ruhig ist und Badeschuhe zu tragen. In Begleitung eines Freundes zu gehen, gab mental die letzte Sicherheit und praktische Hilfe für ein schnelles Ankleiden danach. Von Vorteil war, dass ich am Abend andere Gäste beim Gang in das kalte Wasser beobachten konnte. So hatte ich nicht nur gute Vorbilder, sondern konnte mir die Stelle merken, wo man gut ins Wasser laufen kann. Im Coaching empfehlen wir oft, sich jemanden zu suchen, der etwas tut, was wir selbst gern täten. Ganz nach dem Motto „Wenn einer das kann, ist es möglich“.

Vorbilder und Verbündete geben Kraft für neue Situationen

Am nächsten Morgen war es so weit. Und wissen Sie was. Es war gut, in diesem Moment nicht mehr lange abzuwägen, sondern einfach loszugehen. Es gibt immer noch einen und noch einen Grund, etwas Gewagtes zu verschieben oder seiner Angst zu folgen. Man kann immer einen Fehler machen. Doch das endlose Abwägen hält uns auch von neuen guten Erfahrungen oder kreativen Lösungen ab.

Mein Körper war schon lange kein kaltes Wasser mehr gewöhnt und ich kann nicht behaupten, dass er sich darauf freute. Doch ist es nicht manchmal so, dass etwas erst einmal unangenehm ist, was uns später gut tut?

Dafür hilft es, einen guten Grund zu haben, warum etwas getan wird. Meiner war, dass ich nach einem langen Winter Schwierigkeiten hatte, richtig fit und munter zu werden. Das war ich von mir nicht gewöhnt und das gefiel mir nicht. Mein guter Grund war demnach, einen Kickstart zu bekommen, der mein Energiesystem wieder anspringen lässt.

Einmal entschieden heißt es, flotten Schrittes loszulegen

Und dann: ausziehen, reinlaufen, die Luft anhalten als das kalte Nass Füße und Beine erreicht. Einfach weiterlaufen, langsam den Körper mit dem Wasser benetzen und eintauchen. Oh, war das kalt und oh, war ich stolz auf mich. Beim Rückweg rannte ich ein bisschen, denn es wurde immer kälter. Vor allem an den Füßen. Da die Badeschuhe mir nicht richtig passten, hatten sie das Wasser nicht abgehalten, sondern innen gehalten und meine Füße darin. Ja, es kann eben auch Ungeplantes bei kleinen Abenteuern geschehen. Doch darauf können wir immer reagieren und sei es in diesem Fall mit der Kleinigkeit, die Schuhe schnell auszuziehen und in Socken ins Hotel zu laufen.

Dort angekommen, kam die Belohnung für meinen Mut. Denn nach dem Ankleiden kam ein herrliches Körpergefühl. Alles prickelte, ich fühlte mich lebendig und frisch. Vor allem aber hatte ich ein glückliches Siegerstrahlen im Gesicht. Ich hatte mich etwas getraut. Ich hatte mich selbst überrascht.

Wie oft geschieht dies schon in unserem durchgeplanten und nach allen Seiten abgesicherten Leben? Kein Wunder, dass wir uns manchmal gar nicht richtig lebendig fühlen.

Wir lassen zu wenig Neues zu

Wir fordern uns nicht genug selbst heraus. Nicht jede Erfahrung muss ewig halten. Sicher werden wir manches nur einmal probieren. Doch alle Erfahrungen machen uns reich. Und geben Selbstvertrauen für andere Situationen.

Am nächsten Tag wollte ich das Eisbaden wiederholen. Doch abgesehen von dem Wellengang fühlte sich mein Körper zu sensibel an und ich fröstelte vorher schon. Zu prüfen, ob eine Idee auch ein zweites Mal passt, ist ein wichtiges Kriterium für neue Erfahrungen. Etwas durchzuziehen, nur weil man es sich vorgenommen hat, kann genauso kontraproduktiv sein, wie etwas ewig vor sich herzuschieben.

Lassen Sie sich öfter inspirieren, etwas Ungewöhnliches zu tun. Suchen Sie sich Vorbilder, Mitstreiter, finden Sie Ihre Variante und dann tun Sie es einfach. Und genießen Sie dann als Belohnung, wie sich das prickelnde Leben anfühlt.

Dr. Ilona Bürgel

Dr. Ilona Bürgel ist Diplom-Psychologin und Expertin für Leistung UND Wohlbefinden. Sie zeigt, wie der Spagat zwischen Lust auf Leistung und Erhalt der eigenen Ressourcen in der Welt von heute gelingen kann. Nach 15 Jahren in Führungspositionen der freien Wirtschaft ist sie heute erfolgreiche Referentin, Beraterin, Autorin und Kolumnistin. Sie wurde vom Ministerium für Wirtschaft und Energie als Vorbildunternehmerin ausgezeichnet. Dr. Ilona Bürgel liebt Schokolade und lebt und arbeitet in Dresden und Århus DK. ***www.ilonabuergel.de***

Konfliktstoff am Arbeitsplatz

Ob Maske tragen oder Homeoffice:
Konflikte um Corona-Schutzmaßnahmen werfen vielerorts rechtliche Fragen auf – auch am Arbeitsplatz.

Kann „Maskenverweigerern“ gekündigt werden oder können Beschäftigte von der Arbeit fernbleiben, weil sie sich dort nicht ausreichend vor einer Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 geschützt sehen? Darüber geraten Arbeitgebende und Beschäftigte in Konflikt, seit die Pandemie den Arbeitsalltag mitbestimmt. Parallel dazu werden Regeln und Verordnungen nachgelegt und Urteile in Einzelfällen gesprochen.

Kündigungsgrund Maske?

Ein aktuelles Beispiel aus Siegburg (Az.: 4Ga 18/20): Das Amtsgericht bestätigte einer Stadtverwaltung, dass sie von einem Mitarbeiter das Tragen einer „Maske“, fachsprachlich Mund-Nasen-Bedeckung (MNB), verlangen kann, wenn er in Kontakt mit anderen Personen kommt. Der Verwaltungsmitarbeiter hatte dies trotz einer allgemeinen „Maskenpflicht“ im Rathaus verweigert, worauf ihn die Stadt nicht weiter beschäftigen wollte. Er klagte dagegen – und verlor. „Arbeitgeber dürfen zum Schutz vor Corona-Infektionen von ihren Beschäftigten verlangen, dass sie eine MNB während der Arbeitszeit tragen“, so die Siegburger Richter.

Während „Maskenverweigerer“ unter Umständen den Job riskieren, kündigen andere, weil sie sich bei der Arbeit unbedingt mit einer MNB schützen wollen. So geschehen in Bielefeld, wo ein Chef Schutzmaßnahmen gegen Corona für unnötig, sogar lächerlich hielt. Da eine Mitarbeiterin für das Tragen einer MNB und ihren Wunsch nach mehr Infektionsschutz nur Häme erntete, kündigte sie schließlich ihren Job. Häufig seien Beschäftigte der Meinung, in solch einer Situation „am kürzeren Hebel zu sitzen“, sagt Fabian Wilden aus der Landesrechtsabteilung von ver.di Nordrhein-Westfalen. „Der Arbeitgeber ist rechtlich dazu verpflichtet, Hygieneregeln einzuhalten und den Arbeitnehmer gegen Gefahr für sein Leben und seine Gesundheit zu schützen.“

Sich und andere schützen – Pflicht am Arbeitsplatz

Bei Konflikten um Corona-Schutzmaßnahmen bei der Arbeit geht es zum einen um die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden, zum anderen um die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten. Wer andere nicht vor einer Infektion schützen will, obwohl die dazu notwendigen Maßnahmen angemessen sind, verletzt seine Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Wer ein Unternehmen oder eine Verwaltung führt, sorgt mit einer vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) für die notwendigen Schutzmaßnahmen, an denen die Beschäftigten ihrerseits mitwirken müssen (u. a. § 15 ArbSchG).

Dies galt bereits lange vor Corona. Inzwischen sind neben dem ArbSchG die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) bei den im Rahmen der Gefährdungsbe-

urteilung abzuleitenden Maßnahmen zu berücksichtigen und seit dem 27. Januar 2021 die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Danach sind an Arbeitsplätzen, an denen Abstandsregeln nicht eingehalten werden können, medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken vorgeschrieben – Alltagsmasken aus Baumwolle reichen nicht mehr aus. Zudem wurde der Druck auf Arbeitgebende erhöht, Beschäftigten Homeoffice anzubieten (siehe Interview).

Leitfaden für rechtssicheres Handeln

Doch woher soll man sich damit auskennen, wenn man eigentlich einen Malerbetrieb leitet, ein Bekleidungsgeschäft oder eine Schule? Hier soll die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel helfen, die anlässlich „der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ zeigt, wie die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich des Infektionsschutzes ergänzt werden kann, z. B. bei der Arbeitsplatzgestaltung, in Sanitärräumen, Kantinen und Pausenräumen, bei der Lüftung, bei Dienstreisen und Besprechungen sowie durch Homeoffice-Angebote. Darüber hinaus kommen persönliche Schutzmaßnahmen zum Tragen. Die wichtigsten sind aus dem Alltag bekannt: Kontakte vermeiden, ansonsten Abstand halten und Maske tragen, regelmäßig lüften, Hände waschen oder desinfizieren. Zudem beschreibt die Arbeitsschutzregel den Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten und solchen, die nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung zur Arbeit zurückkehren.

Obgleich die Arbeitsschutzregel kein Gesetz ist, empfiehlt der Jurist Marcus Hussing von der DGUV, sie schon aufgrund ihrer rechtlichen Vermutungswirkung dringend als Leitfaden für rechtssicheres Handeln in der Epidemie zu berücksichtigen (siehe Interview). Unabhängig davon sind Corona-Schutzverordnungen der einzelnen Länder und die bundesweite Corona-Arbeitsschutzverordnung verpflichtend zu beachten.

Wo über die Chefin oder den Chef beschweren?

So viel Verantwortung zeigen leider nicht alle Arbeitgebenden. Davon zeugen Beschwerden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die beim Hamburger Amt für Arbeitsschutz eingingen. Im Jahr 2020 waren es fast dreimal so viele wie im Vorjahr. Vor allem in Produktionsstätten und Büros fühlten sich Beschäftigte nicht ausreichend vor Infektionen geschützt. Ein Sprecher der Justizbehörde, Dennis Sulzmann, stellt fest: „Die Zunahme der Beschwerden steht im Zusammenhang mit der SARS-CoV-2-Epidemie.“

Das Amt für Arbeitsschutz geht den Beschwerden nach, klärt Arbeitgebende auf, macht Auflagen und verhängt Bußgelder. „Wo die Bereitschaft besteht, finden wir einen konstruktiven Ansatz. Wir wollen ja keine verbrannte Erde hinterlassen“, erklärt Marianne Nieporte, die dort die Leitbranche Bau koordiniert, in einem Interview. So wie in Hamburg haben Beschäftigte in jeder Stadt und Gemeinde die Möglichkeit, die Gewerbeaufsicht oder Arbeitsschutzbehörde zu informieren, wenn sie ihre Sicherheit und Gesundheit im Job nicht ausreichend gesichert sehen – auch anonym, beziehungsweise ohne dass die Quelle der Information gegenüber dem Unternehmen preisgegeben werden muss.

Zunächst sollte jedoch eine innerbetriebliche Lösung gesucht werden, wie Psychologin Hannah Huxholl erklärt, die beim Referat „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ für die DGUV tätig ist: „Am Arbeitsplatz sind Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen erste Ansprechpersonen. Oft hilft schon ein Gespräch, um Lösungsideen zu entwickeln. Darüber hinaus können Betriebs- und Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und arbeitsmedizinische Dienste hinzugezogen werden. Je nach Thema

WER LEBEN RETTET, SCHÜTZT AUCH DAS EIGENE.

#ImpfenSchützt

können auch Sicherheitsbeauftragte Verbindungen knüpfen und etwas ins Rollen bringen. Letztlich ist die Corona-Epidemie für alle Beteiligten eine psychische Belastung. Das sollte weder bei solchen Gesprächen noch bei der Gefährdungsbeurteilung vergessen werden."

Einfach zu Hause bleiben, gilt nicht

Fruchten solche Gespräche nicht, haben Beschäftigte trotzdem nicht das Recht, ihre Arbeitsleistung zu verweigern. So erklärt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf die Onlineanfrage, ob man ins Büro gehen müsse, auch wenn ein Kollege huste: „Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Absatz 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen, um die Teilnahme an einer Dienstreise oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen zu verweigern." Tatsächlich geht es also um Abwägungen im Einzelfall, für die am besten außergerichtlich eine Lösung gefunden wird.

Im geschilderten Fall sollte die Chefin oder der Chef ein objektiv arbeitsunfähig erkranktes Teammitglied zum Arzt schicken. Für diese Person besteht wie in jedem Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG).

Freischein Attest?

Was das Tragen von Masken betrifft, kann ein Attest Beschäftigte allerdings nicht pauschal von ihren Pflichten befreien. So hatte der Verwaltungsangestellte, der das Maskentragen im Rathaus verweigert hatte, durchaus Atteste vorgelegt: Er könne aus gesundheitlichen Gründen grundsätzlich weder eine Maske noch ein Visier tragen, das ihm die Stadtverwaltung als

„Letztlich entscheidet das Virus"

Interview mit Marcus Hussing, Jurist bei der DGUV

Wie handeln Unternehmerinnen und Unternehmer in der Epidemie rechtssicher?

Marcus Hussing: Zunächst sind natürlich die Corona-Verordnungen der einzelnen Bundesländer und die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtend zu beachten. Daneben trägt die Umsetzung der Arbeitsschutzregel und der branchenspezifischen Konkretisierungen der Unfallversicherungsträger in den Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen dazu bei, die Infektionskette an vielen Stellen zu unterbrechen und damit nicht nur dem Arbeitsschutz Genüge zu tun, sondern zugleich einen Beitrag zum Bevölkerungsschutz zu leisten. Wer die substituierenden, technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und der -Arbeitsschutzverordnung sowie die aktuellen Rechtsvorschriften seines Bundeslandes zur Pandemie umsetzt, ist rechtlich auf der sicheren Seite. Die Arbeitsschutzregel ist sehr konkret und kann als Handlungsanleitung dienen, um die Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf Corona bei Bedarf zu aktualisieren. Die Gefährdungsbeurteilung ist auch der zentrale Punkt der neuen Verordnung.

Was fordert die Verordnung von Betrieben noch?

Marcus Hussing: Der zentrale Punkt ist, Kontakte zu reduzieren. Wer einen Betrieb oder eine Verwaltung führt, muss sehr kritisch prüfen, ob er die Zahl von Menschen in seinen Räumen weiter reduzieren kann. Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von zehn Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, sofern die Tätigkeiten dies zulassen. Wo das nicht möglich ist, müssen andere Schutzmaßnahmen wie Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen getroffen werden. Wo mehr als zehn Menschen zusammenarbeiten, müssen feste Arbeitsgruppen gebildet werden. Außerdem soll es möglichst keine betrieblichen Zusammenkünfte geben.

Also ab ins Homeoffice?

Marcus Hussing: Ja, die Arbeitgebenden haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, zu Hause zu arbeiten. Das Thema „Mobile Arbeit", zu der auch das Arbeiten im Homeoffice gehört, ist durch die Corona-Krise gesamtgesellschaftlich in den Vordergrund gerückt. Durch die Absicht vieler Unternehmen, langfristig verstärkt mobile Arbeitsformen zu nutzen, ist die Relevanz des Themas für die Präventionstätigkeit ebenfalls deutlich erhöht.
In der gesetzlichen Unfallversicherung wurden die Herausforderungen an die Prävention bei räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung der Arbeit bereits durch das Initiativpapier „Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen" beschrieben und erste Empfehlungen gegeben. Zudem haben die Unfallversicherungsträger eine Reihe von Informationen und Hilfestellungen erarbeitet.

Wo Menschen bei der Arbeit dennoch zusammenkommen, müssen Arbeitgebende medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn ...

Marcus Hussing: ... die genannten Bedingungen der Raumbelegung nicht eingehalten werden, der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder besonders viele Aerosole in die Luft geraten wie beim lauten Sprechen oder beim

Alternative angeboten hatte. Apropos Visier: Das Robert Koch-Institut stuft ein Visier nicht als gleichwertige Alternative zu einem Mund-Nasen-Bedeckung ein.

Da der Kläger mit dem Attest einen rechtlichen Vorteil für sich erwirken wollte, sah das Amtsgericht Siegburg ihn anders als bei einer bloßen Krankschreibung in der Pflicht, die gesundheitlichen Gründe näher zu beschreiben. Da der Kläger sowohl dies als auch seine Arbeitsleistung verweigerte, war die Kündigung rechtens.

Noch Fragen: Frau Tresp
tresp@uksachsen.de
Tel. 03521 724325

Weitere Informationen

- **Initiativpapier „Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen"**
  publikationen.dguv.de › Prävention › Allgemeine Informationen › Neue Formen der Arbeit
- **DGUV-Portal für aktuelle Infos zur Epidemie**
  Auf einem Portal stellt die DGUV allgemeine und branchenspezifische Informationen zur Corona-Pandemie in Betrieben und Bildungseinrichtungen aktuell zusammen.
  www.dguv.de › Webcode: d1182807
- **Informationen des Bundesarbeitsministeriums**
  U. a. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und -Arbeitsschutzverordnung
  www.bmas.de › Arbeit › Arbeitsschutz
- **Tipps zum Homeoffice**
  www.certo-portal.de/tags/homeoffice

Singen. Die Beschäftigten haben dann auch die Pflicht, diese Masken zu verwenden.

Was gilt, wenn die Beschäftigten nicht mitziehen wollen?

Marcus Hussing: Maske tragen, Abstand halten, Hände waschen, Lüften – gerade die verhaltensbezogenen Schutzmaßnahmen während der Epidemie erfordern nicht nur ein Sicherheitsbewusstsein seitens der Beschäftigten, sondern auch von solchen, die über Leih- oder Werkverträge oder über Fremdfirmen im Betrieb im Einsatz sind. Neben den Arbeitgebenden haben die Beschäftigten eine Reihe von Pflichten. Hierzu gehört nicht nur die Pflicht, die Weisungen der Arbeitgebenden zu befolgen. Vor allem zu nennen ist die Pflicht der Beschäftigten, sich selbst und andere zu schützen. Nicht nur, aber gerade in Zeiten der Epidemie bekommen diese Pflichten zum Eigen- und Fremdschutz eine ganz besondere Bedeutung, z. B. vom Tragen einer Maske kann man sich nur unter ganz engen Voraussetzungen befreien lassen – und selbst dann hat man keinen Freifahrtschein. Ganz klar ist aber auch: Wer andere beschäftigt oder in seinem Betrieb einsetzt, muss ihnen erklären und zeigen, wie sie sich und andere im Betrieb schützen können.

Die von Ihnen angesprochene Unterweisung der Beschäftigten ist eine gute Gelegenheit, über Ängste und Probleme im Zusammenhang mit Corona ins Gespräch zu kommen ...

Marcus Hussing: Richtig, denn so lassen sich Konflikte vermeiden, gegebenenfalls besondere Regelungen für einzelne Personen oder Gruppen finden, die sich besonders belastet fühlen. Das kann dem einen oder anderen Rechtsstreit vorbeugen. Denn schließlich stehen die Beschäftigten ja in der Pflicht, ihre Leistung, wie im Arbeitsvertrag vereinbart, zu erbringen.

Foto: DGUV

Auch wenn es keinen hundertprozentigen Schutz am Arbeitsplatz gegen eine Infektion gibt?

Marcus Hussing: Den gibt es weder dort noch anderswo. Aber wenn es am Arbeitsplatz eklatante Versäumnisse gibt, ist nicht nur die Arbeit unzumutbar. Hier müssen und werden auch Versäumnisse im Rahmen der Überwachung seitens der Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherung und der Aufsichtsbehörden der Länder geahndet.

Wo können sich Unternehmerinnen und Unternehmer beraten lassen?

Marcus Hussing: Alle Beteiligten haben in der Epidemie viel gelernt. Die Unfallversicherungsträger bieten branchenspezifische Informationen auf ihren Websites an. Auch die Präventionsberaterinnen und -berater sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte und -ärztinnen können angesprochen werden.

Ein abschließender Rat?

Marcus Hussing: Insgesamt sollten sich alle Unternehmerinnen und Unternehmer über die Rechtslage informieren und im Gespräch mit den Beschäftigten und allen anderen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren bleiben. Letztlich entscheidet das Virus darüber, wie es weitergeht.

Grafik: © Michael Hütter

Entspannt auch von zu Hause aus

Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt in kürzester Zeit auf den Kopf gestellt: Viele Beschäftigte arbeiten seit Wochen von zu Hause aus – ein Ende ist vorerst nicht in Sicht. Der plötzliche Umzug vom Büro in die eigenen vier Wände stellt Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen vor große Herausforderungen.

Wer kann, arbeitet derzeit von zu Hause. Zwischen Telefonkonferenzen, technischen Problemen und sozialer Isolation kommen viele Fragen auf: Wie wird das Homeoffice zu einem sicheren Arbeitsplatz? Wie kann der Arbeitsplatz ergonomisch eingerichtet werden? Wie sollten Pausen geplant werden? Welcher Lichteinfall ist ideal?

Wie die Bedingungen im Homeoffice bestmöglich gestaltet werden können, zeigt der Homeoffice-Check-up des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) auf einen Blick. Kurz und bündig gibt die Checkliste Antwort auf die wichtigsten Fragen rund um Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation.

Antworten bietet auch die Kampagne kommmitmensch. Die konkreten Praxishilfen und Präventionsmaßnahmen zielen darauf ab, sicheres und gesundes Arbeiten zu gewährleisten – auch im Homeoffice.

Außer der hier vorgestellten Kurzversion dieser Checkliste ist auch eine Langversion verfügbar, die auch Erläuterungen und weiterführende Links enthält.

Quelle: DGUV

Weitere Informationen

Mit welchen Maßnahmen gelingt die Kommunikation im Team? Wie können Führungskräfte ihren Mitarbeitenden den Rücken stärken? Und was zeichnet gute Führung aus der Ferne aus? Antworten darauf bietet auch die Kampagne kommmitmensch.
www.kommmitmensch.de › Corona › Herausforderung Homeoffice

Homeoffice-Check-up zum Abhaken

Arbeitsmittel · Arbeitsplatz · Arbeitsumgebung · Arbeitsaufgabe · Arbeitsorganisation

Arbeitsmittel

Bildschirm

- ☐ Großer reflexionsarmer Bildschirm (mindestens 17"-LCD-Bildschirm[1]) ist vorhanden.
- ☐ Blick zum Bildschirm ist leicht nach unten gerichtet.
- ☐ Sehabstand zwischen Augen und Bildschirm beträgt 50 bis 80 cm.
- ☐ Zeichendarstellung ist schwarz auf hellem Untergrund (Positivdarstellung).
- ☐ Abends, spätestens zwei Stunden vor dem Schlafengehen, ist der Nachtmodus des Bildschirms aktiviert.

Tastatur und Maus

- ☐ Separate Tastatur und Maus sind vorhanden.
- ☐ Abstand von Tastatur zur Tischkante beträgt 10 bis 15 cm.
- ☐ Tastatur hat eine reflexionsarme Oberfläche.
- ☐ Tastatur hat helle Tasten mit dunkler Beschriftung.
- ☐ Maus ist in entspannter Körper- und Armhaltung bedienbar.

Technische Voraussetzungen

falls für Arbeitsaufgaben notwendig

- ☐ Schneller und leistungsfähiger Internetzugang ist vorhanden.
- ☐ Software und Hardware für Online-Besprechungen sind vorhanden.
- ☐ Serverzugang ist vorhanden.

Anordnung der Arbeitsmittel am Arbeitsplatz

- ☐ Häufig genutzte Arbeitsmittel sind im zentralen Blickfeld angeordnet.

Arbeitsaufgabe

- ☐ Arbeitsaufgabe ist für Homeoffice geeignet.
- ☐ Entscheidungsspielraum und Verantwortungsbereich sind festgelegt.
- ☐ Software ist der Arbeitsaufgabe angepasst.
- ☐ Fähigkeiten zur Strukturierung der Arbeit sind vorhanden. Unterstützung wird durch den Arbeitgebenden angeboten.
- ☐ Informationen und Angebote zur Förderung der eigenen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz sind durch den Arbeitgebenden erfolgt.

Arbeitsplatz

Arbeitstisch

- ☐ Arbeitsfläche ist ausreichend groß.
  - » *optimal[2]: 160 cm × 80 cm*
  - » *funktional[3]: 120 cm × 80 cm*
  - » *minimal[4]: 80 cm × 60 cm*
- ☐ Die Tischhöhe ist so eingestellt, dass bei Aufliegen der Unterarme auf der Tischplatte diese mit den Oberarmen einen rechten Winkel bilden.
  - » *optimal[2]: Tisch höhenverstellbar*
  - » *funktional[3]/minimal[4]: Tisch nicht höhenverstellbar (74 cm ± 2 cm)*
- ☐ Ausreichende Beinraumbreite und -tiefe sind gegeben.
  - » *optimal[2]: 120 cm × 80 cm*
  - » *funktional[3]: mind. 85 cm × 80 cm*
  - » *minimal[4]: mind. 60 cm × 60 cm*
- ☐ Tisch und Bildschirm sind frei von störenden Reflexionen und Blendungen aufgestellt, Tageslicht kommt von der Seite.

Arbeitsstuhl (optimal[2])

- ☐ Bürodrehstuhl hat fünf Rollen, dem Fußbodenbelag angepasst.
- ☐ Dynamisches Sitzen durch bewegliche Rückenlehne ist möglich.
- ☐ Sitztiefe ist verstellbar, volle Sitzfläche wird genutzt.
- ☐ Sitzhöhe ist angepasst – Füße stehen am Boden, Ober- und Unterschenkel bilden einen Winkel von etwas mehr als 90°.
- ☐ Rückenlehne oder Lordosenstütze sind in der Höhe verstellbar.
- ☐ Armstützen sind höhenverstellbar (in Höhe der Tischplatte), Unterarme sind aufgelegt.

Arbeitsumgebung

Platzbedarf

- ☐ Freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz ist vorhanden.
  - » *optimal[2]: 160 cm × 100 cm*
  - » *funktional[3]: 120 cm × 80 cm*
  - » *minimal[4]: 80 cm × 80 cm*
- ☐ Stolperfallen sind beseitigt.

Beleuchtung

- ☐ Arbeitsplatz ist ausreichend hell, ggf. wird zusätzliche Steh- oder Tischleuchte genutzt.
- ☐ Sichtverbindung nach außen ist gegeben.
- ☐ Zur Vermeidung von Blendung und Spiegelung sind geeignete Sonnenschutzvorrichtungen vorhanden.
- ☐ Abends, spätestens zwei Stunden vor dem Schlafengehen, wird warmweißes Licht genutzt.

Raumklima

- ☐ Lufttemperatur beträgt 20–22 °C/max. 26 °C.
- ☐ Störende Zugluft wird vermieden.
- ☐ Der Arbeitsraum wird regelmäßig gelüftet.

Arbeitsorganisation

Trennung von Arbeit und Privatleben

- ☐ Arbeits- und Wohnbereich sind getrennt.
- ☐ Der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben wird entgegengewirkt.
- ☐ Daten des Unternehmens/der Einrichtung sind bei Arbeit im privaten Umfeld geschützt.
- ☐ Daten des Arbeitnehmenden sind geschützt.

Arbeitsablauf

- ☐ Konzentriertes und zielgerichtetes Arbeiten ist möglich.
- ☐ Zeitfenster für die Erreichbarkeit sind mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen vereinbart.
- ☐ Bildschirmarbeit wird durch Tätigkeitswechsel unterbrochen.
- ☐ Bewegung bzw. kleine Bewegungspausen werden durchgeführt.
- ☐ Ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen ist gewährleistet.

Arbeitszeit

- ☐ Flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist möglich.
- ☐ (Kurz-)Pausen und gesetzliche Ruhezeiten werden eingehalten.
- ☐ Arbeitsbedingte Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wird vermieden.
- ☐ Die Dokumentation von Arbeitszeit und Überstunden ist geregelt.

Kommunikation

- ☐ (Regelmäßiger) fachlicher und sozialer Austausch mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen ist möglich.
- ☐ Das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Beschäftigten wird durch wertschätzenden und fairen Umgang gefördert.
- ☐ Rückmeldung und Austausch bei Problemen und Wünschen der Beschäftigten sind niederschwellig möglich.
- ☐ Austausch über Aufgaben, Auslastung und Erfolge der Arbeit erfolgt regelmäßig.

[1] Maßangaben in der Checkliste sind aus FBVW-402 bzw. DGUV Information 215-410
[2] optimal: gut eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz, auch uneingeschränkt als Telearbeitsplatz nutzbar
[3] funktional: geeignet für mehrtägiges Arbeiten
[4] minimal: geeignet für sporadisches/gelegentliches, auch mal arbeitstägliches Arbeiten im Homeoffice

Foto: © Jelena – stock.adobe.com

Gefordert oder überfordert?

Offensive Psychische Gesundheit

Im Oktober 2020 ist ein bisher einmaliges Bündnis in Deutschland an den Start gegangen: die Offensive Psychische Gesundheit. Ihr Ziel: Mehr Offenheit im Umgang mit psychischer Gesundheit und psychischen Belastungen in der Gesellschaft. Auch die UK Sachsen ist dabei.

Wir alle kennen psychisch belastende Situationen, die zu Sorgen und Angst, Trauer oder Wut führen können. Auch das Hamsterrad aus alltäglichen Verpflichtungen kann für Druck sorgen. Mit der Corona-Virus-Pandemie kommen weitere, ganz besondere Herausforderungen etwa in Arbeit, Schule und Familie hinzu. Viele Menschen sorgen sich zudem vor einer Infektion, auch das belastet die Seele. Letztlich dürfen wir nie vergessen: Jeder von uns kann aus dem psychischen Gleichgewicht geraten, z.B. wenn Stress oder belastende Lebensumstände länger anhalten oder sehr tiefgreifend sind, aber auch aufgrund individueller Veranlagung.

In allen Bereichen des Lebens ist es wichtig, mit dem Thema „Psychische Belastungen“ offen umzugehen und darüber zu sprechen. Betroffene sollten sich früh eingestehen, dass alles „zu viel“ ist, sowie den Mut finden, über ihre Probleme zu reden und Unterstützung zu suchen. Wenn aus dauerhafter Überlastung eine Erkrankung wird, dann hat das für jede und jeden Einzelnen und das persönliche Umfeld tiefgreifende Folgen. Die Zahlen belegen: Arbeitsbedingte Ausfallzeiten wegen psychischer Erkrankungen nehmen seit Jahren zu. Psychische Gesundheit – so viel ist klar – geht uns alle an. Sie zu stärken, bedarf einer gemeinsamen Anstrengung.

Mehr Offenheit und frühzeitige Hilfe

Genau das will die Offensive „Psychische Gesundheit“ erreichen, die im Herbst von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn gestartet wurde. Sie will einen noch offeneren Umgang mit psychischen Belastungen fördern – und zwar in allen Lebenswelten, d.h. im Beruf, in Schule und Studium, im Ruhestand, im Verein genauso wie in der Familie und im Freundeskreis. Sie will helfen, dass sich Träger und Erbringer von Präventionsleistungen und -hilfen noch stärker vernetzen und ihre Angebote enger verzahnen und abstimmen. Und sie möchte dazu beitragen, dass die Menschen eine bessere Übersicht der Unterstützungs- und Hilfsangebote erhalten, diese leichter finden und nutzen können.

Damit all das gelingt, hat sich eine breite, bisher einmalige Koalition von Politik und Präventionsakteuren in der Offensive zu-

sammengefunden: Neben drei Bundesministerien – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – sind Unfallkassen und Berufsgenossenschaften, mehr als 50 Krankenkassen und Unternehmen der privaten Krankenversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, berufsständische Verbände aus den Bereichen Psychologie und Psychotherapie, Bündnisse und Betroffenenvereinigungen sowie weitere Partner beteiligt. Auch die Unfallkasse Sachsen macht mit.

Lass uns reden

Aber über psychische Belastungen und Probleme zu reden, ist für viele Menschen nicht einfach. Dabei gibt es bewährte Gesprächsstrategien, die helfen, schwierige Themen wie die psychische Gesundheit erfolgreich anzusprechen. Das bedarf sicherlich auch etwas Mut. Doch es lohnt sich – im Sinne eines gesunden Miteinanders. In unserem Gesprächsleitfaden haben wir acht Tipps für Sie zusammengestellt.

Das Gespräch vorbereiten

1. Probleme erkennen

Ein Gespräch ist immer dann sinnvoll, wenn Sie beobachtet haben, dass eine Person aus Ihrem Umfeld (z. B. ein Familienmitglied, ein Kollege, eine Bekannte o. Ä.) sich über einen längeren Zeitraum (z. B. mehrere Wochen) auffällig anders verhält, als Sie es von ihr gewohnt sind. Das kann etwa sein, wenn die Person müde und unkonzentriert wirkt, emotional angegriffen erscheint oder sich zurückzieht.

2. Sich selbst informieren

Gehen Sie gut vorbereitet in das Gespräch, indem Sie sich vorab über Belastungsfaktoren (z. B. auf der Arbeit) und daraus folgende Symptome sowie Unterstützungsmöglichkeiten informieren. Bevor Sie Ihr Gegenüber ansprechen, sollten Sie die Situation zunächst für eine Weile beobachten. So verringern Sie die Gefahr, falsche Schlüsse zu ziehen.

3. Betroffene ansprechen

Das Gespräch sollte ausschließlich unter der Überschrift „Fürsorge“ stehen. Sie können es nur anbieten, aber nicht aufzwingen. Wichtig ist: Sprechen Sie nicht zwischen Tür und Angel, sondern sorgen Sie für einen geeigneten und geschützten Rahmen (z. B. ruhiges Büro, Spaziergang). Schalten Sie Ihr Handy aus, um nicht gestört zu werden. Ermöglichen Sie der betroffenen Person auch, auf Wunsch eine Vertrauensperson mitzubringen. Außerdem sollten Sie für den Austausch nicht länger als 30 Minuten ansetzen, um nicht abzuschrecken. Halten Sie darüber hinaus Informationen über Hilfsangebote bereit. Gesagtes ist selbstverständlich vertraulich zu behandeln und geht niemanden außerhalb etwas an.

Das Gespräch führen

4. Klar und wertschätzend kommunizieren

Sprechen Sie Ihre Besorgnis klar an. Verwenden Sie dabei Beobachtungen (z. B. „Ich beobachte, dass du …“) statt Behauptungen und seien Sie wertschätzend (z. B. „Ich habe den Eindruck, dass es dir nicht gut geht. Ich mache mir Sorgen.“/ „Du wirkst in letzter Zeit bedrückt. Ist alles in Ordnung?“). Unterlassen Sie auf jeden Fall Mutmaßungen oder gar Diagnosen. Auch Andeutungen sollten Sie vermeiden, etwa das Schenken eines Buches über psychische Gesundheit.

5. Zuhören und nachfragen

Machen Sie sich bewusst: Für die betroffene Person handelt es sich vermutlich um ein heikles Thema und eine sehr persönliche Angelegenheit. Anstatt Antworten einzufordern, hören Sie zu und stellen Sie Fragen. Erkundigen Sie sich z. B., ob die Person selbst Veränderungen an sich festgestellt hat. Nutzen Sie offene Fragen (z. B. „Was beschäftigt dich gerade?“) anstelle von Ja-Nein-Fragen („Beschäftigt dich etwas?“). Geben Sie zudem keine ungebetenen Ratschläge und reden Sie nicht von Ihren eigenen Problemen.

6. Keinen Druck ausüben

Die Reaktion Ihres Gegenübers zeigt Ihnen, ob die Person das Thema vertiefen möchte. Rechnen Sie auch mit Ablehnung und nehmen Sie diese nicht persönlich. Als Gesprächspartner können Sie wertvolle Rückmeldungen und Anstöße geben, haben aber trotzdem nur einen begrenzten Einfluss. Wichtig ist, Geduld mitzubringen und der Person Zeit zu geben, das Angesprochene zu verdauen. Nicht alles muss sofort besprochen werden. Sie können auch das Angebot für ein späteres Gespräch machen.

7. Mitgefühl zeigen und respektvoll bleiben

Zeigen Sie Mitgefühl, anstatt zu bewerten, zu verurteilen oder gar zu sanktionieren. Nehmen Sie die Person in ihrer eigenen Wahrnehmung der Situation ernst und verzichten Sie auf Aussagen, wie „Man muss nur wollen“ oder „So schlimm ist es doch nicht“. Vor allem aber: Beschränken Sie die betroffene Person nicht auf ihre Probleme, denn sie ist auch Kollegin/Kollege, Freundin/Freund, Partnerin/Partner und vieles mehr. Es braucht keine dramatisierende, sondern eine normale Ansprache.

8. Hilfe anbieten und Kontakt halten

Zeigen Sie sich als Vertrauensperson, indem Sie am Ball bleiben, den Kontakt pflegen und weitere Gespräche anbieten. Respektieren Sie aber auch Ihre eigenen Grenzen – nicht erst, wenn diese überschritten sind. Überlassen Sie die Problemlösung den Profis, verweisen Sie auf Hilfsangebote und sagen Sie offen, wenn Sie nicht weiterhelfen können.

Quelle: Offensive Psychische Gesundheit

Psychische Belastung zum Thema machen

„Mit der Offensive holen wir das Thema raus aus der Tabu-Zone“, erklärte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zum Auftakt. „Arbeit darf nicht krankmachen. Gerade weil Menschen an ihrem Arbeitsplatz sehr viel Zeit verbringen, muss hier besser auf ihre Gesundheit geachtet werden.“ Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey ergänzte: „Die Offensive sendet ein Signal an Betroffene und ihr Umfeld: Ihr seid nicht allein, denn es gibt zahlreiche Unterstützungsangebote.“ Dazu gehöre auch, die Vielzahl von guten Beratungsangeboten, die es gäbe, noch bekannter zu machen. Für Bundesgesundheitsminister Jens Spahn spielt auch die Corona-Pandemie eine Rolle, die für viele Menschen eine enorme psychische Belastung bedeute:

Interview mit Heike Merboth

Die Diagnosen psychisch erkrankter Menschen steigen seit Jahren an. Da diese Menschen auch in der Arbeitswelt anzutreffen sind, ist es eine wichtige Aufgabe von Führungsverantwortlichen, diesen Mitarbeitenden im Rahmen der Fürsorgepflicht Hilfen und Unterstützung anzubieten. Auf der anderen Seite tragen Führungsverantwortliche aber auch Verantwortung für das Team, die Leistungserbringung und das Unternehmen. Ein schwieriger Spagat. Wir sprachen dazu mit Diplompsychologin Heike Merboth.

Woran können Führungsverantwortliche psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen ihrer Beschäftigten erkennen?

Heike Merboth: Verhaltensauffälligkeiten können sich in vielfältiger Weise zeigen und Signale dafür sein, dass Beschäftigte Probleme haben, psychisch beeinträchtigt oder gar erkrankt sind. Solche Veränderungen sind in der Arbeitsdisziplin, im Leistungs- und Sozialverhalten oder in anderen Auffälligkeiten zu beobachten. Beispiele für Verhaltensänderungen sind: Häufige Arbeitsunterbrechungen, starke Leistungsschwankungen, ständiges eigenes Kontrollieren der ausgeführten Aufgaben, Meidung sozialer Kontakte im Arbeitskontext, Unzuverlässigkeit, andauernde Traurigkeit, Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege.

So wie sich gesunde Menschen in ihrem Verhalten voneinander unterscheiden, unterscheiden sich auch psychisch beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Verhalten.

Wichtig ist, dass Führungsverantwortliche Veränderungen bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter überhaupt erst einmal wahrnehmen. Das kann natürlich nur geschehen, wenn sie einen guten Kontakt zu ihrem Team haben.

Was können Führungsverantwortliche tun, wenn Sie Veränderungen bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter feststellen?

Heike Merboth: Sie sollten, ja, Sie müssen das Gespräch suchen. Auch wenn solche Gespräche für beide Seiten in der Regel eher unangenehm sind, sind sie notwendig.

In einem Vieraugengespräch ist der oder dem Betroffenen mitzuteilen, welche Veränderungen die oder der Führungsverantwortliche wahrgenommen hat. Die Ursachen für das veränderte Verhalten sind zu klären und das weitere Vorgehen ist mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu besprechen.

Die Führungskraft kann auf innerbetriebliche Anlaufstellen, wie Betriebsärzte, soziale Beratungsstellen im Unternehmen, die Personalabteilung oder die Personalvertretung, verweisen.

Foto: UK Sachsen

Externe Hilfen können Betroffene bei Fachärzten, Psychotherapeuten, in Beratungsstellen, bei der Telefonseelsorge oder in Selbsthilfegruppen erhalten. Auf jeden Fall sollte die Führungskraft mit der oder dem Betroffenen in Kontakt bleiben und einen Termin für ein zweites Gespräch nach vier bis sechs Wochen vereinbaren.

Führungskräfte müssen sich immer bewusst sein, dass sie für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mitverantwortlich sind, aber keine Krankheitsdiagnosen zu stellen haben.

Wie kann nach einer psychischen Erkrankung die Rückkehr in das Unternehmen erleichtert werden?

Heike Merboth: Fällt der Betroffene mit einer Krankschreibung aus, gibt es danach – in Abhängigkeit von der Krankheitsdauer – folgende Möglichkeiten der Wiedereingliederung in das Unternehmen: das Krankenrückkehrgespräch, die stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) oder das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Der oder dem zurückgekehrten Beschäftigten sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich der Arbeitstätigkeit, der Arbeitszeit und des sozialen Miteinanders zu äußern. Gegebenenfalls ist ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens in Betracht zu ziehen.

Es empfiehlt sich für die Führungskraft, den Verlauf der Reintegration ins Team zu beobachten. Auftretende Schwierigkeiten im Arbeitsprozess und/oder eine Verschlechterung des Gesundheitszustands sollten vom Betroffenen zeitnah mit der Führungskraft besprochen werden. Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Rückfalls bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden nach neun bis elf Monaten am größten ist. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer länger währenden betrieblichen Begleitung nach Rückkehr in das Unternehmen.

Anmerkung der Redaktion:
Heike Merboth hat die Unfallkasse im letzten Jahr verlassen. Unsere Arbeitspsychologin, Alexandra Tresp, stellen wir Ihnen in der nächsten Ausgabe etwas genauer vor.

„Gerade in dieser Zeit ist es wichtig, mit Aufklärungsarbeit und Unterstützungsangeboten für psychische Gesundheit zu sensibilisieren und einen frühen Zugang zu Hilfe zu erleichtern."

Ein Gesprächsleitfaden hilft, über psychische Belastungen zu reden

Mehr Offenheit im Umgang mit psychischen Belastungen, das heißt vor allem auch: sich trauen, darüber zu sprechen. Denn Reden kann helfen, psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen, einen angemessenen Umgang mit ihnen und Unterstützung zu finden, sie zu reduzieren und seelisch im Gleichgewicht zu bleiben.

Wir beteiligen uns daher an der Informationskampagne für mehr Offenheit, die in der Öffentlichkeit dafür wirbt, Belastungen ernst zu nehmen und anzusprechen. Hierfür bietet die Offensive auch einen Gesprächsleitfaden an, der wertvolle Tipps enthält, den wir für Sie hier auszugsweise abgedruckt haben. Er enthält wertvolle Tipps, um über schwierige Themen wie psychische Belastungen und Probleme zu reden. Diesen können Sie, neben weiteren Informationen, abrufen auf ***www.Offensive-Psychische-Gesundheit.de***.

Es sind diese Vielfalt und das breite Bündnis aus Präventionsakteuren, Fach- und Betroffenenverbänden, welche die Offensive so besonders machen. Weniger öffentlichkeitswirksam, aber nicht weniger wichtig ist die Arbeit der Offensive an einer stärkeren Vernetzung im Bereich der Prävention.

Gewinnt einen Schattenbaum

CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN –
Die Unfallkasse Sachsen verlost Schattenspender unter ausgezeichneten Kitas, Horten und Grundschulen in Sachsen.

Die CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN-Programme für Kindertageseinrichtungen, Horte und für Kinder der 1. und 2. Klasse an Grundschulen richten sich an Einrichtungen, die das Thema Sonnenschutz aufgreifen und nachhaltig verankern möchten. Mit den kostenfreien Materialien können bereits die Kleinsten altersgerecht und unterhaltsam für dieses wichtige Thema sensibilisiert sowie eine Strategie für effektiven Schutz vor zu viel UV-Strahlung entwickelt werden – dem wichtigsten Risikofaktor für Hautkrebs.

CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN wurde vom Präventionszentrum des Nationalen Centrums für Tumorerkrankungen Dresden (NCT/UCC) entwickelt. Es ist Teil der Kampagne CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN, die in Kooperation mit der Deutschen Krebshilfe, der Arbeitsgemeinschaft Dermatologische Prävention e.V. und dem Projekt „Die Sonne und Wir" der Universität zu Köln/Uniklinik Köln durchgeführt wird, um Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen für das Thema Sonnenschutz zu sensibilisieren.

Die Unfallkasse Sachsen ist Kooperationspartner des Präventionszentrums des NCT/UCC. Im Sommer 2021 wird eine gemeinsame Verlosung stattfinden. Alle sächsischen Kitas, Horte und Grundschulen, die sich bis Mitte August 2021 als CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN auszeichnen lassen, können an der Verlosung teilnehmen und haben die Chance, einen Gutschein für einen Schattenbaum für ihr Außengelände oder alternativ einen Zuschuss für ein Sonnensegel zu gewinnen.

Auf ***www.CleverinSonne.de*** können die Projektpakete zu CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN kostenfrei bestellt werden. Darin sind alle Materialien enthalten, die für die selbstständige Durchführung der Projekte benötigt werden. Für Kitas gehören dazu Aktivitäten für eine Projektwoche mit Kindern sowie eine interaktive Teamweiterbildung auf DVD. Für Schulen und Horte gibt es unterhaltsame Lernmaterialien für Kinder sowie Informationsmaterial für pädagogische Fachkräfte und Eltern. Als Anerkennung für ihr Engagement können sich diese Einrichtungen als „CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN" auszeichnen lassen. In diesem Jahr gibt es neue Materialien speziell für den U3-Bereich, so können auch Tagespflegepersonen am Programm teilnehmen. Bei einer Auszeichnung können die ersten 50 Tagespflegepersonen ein „Sonnenschutz-Paket" erhalten.

Werden auch Sie CLEVER IN SONNE UND SCHATTEN und nehmen Sie an unserer Verlosung teil! Mehr Informationen finden Sie demnächst auf ***www.CleverinSonne.de*** und ***www.uksachsen.de › Webcode uk396***.

Foto: © UCC 2018

Foto: © Barbara-Maria Damrau – stock.adobe.com

Barfußlaufen und Pflanzen in der Kita

Zwei neue Online-Informationen erschienen

Der Frühling steht vor der Tür. Bald wächst und gedeiht es wieder in „Kindergärten"! Die Temperaturen steigen und die Gartensaison beginnt. Passend zur Jahreszeit sind zwei neue Online-Informationen auf unserer Homepage zum Thema Barfußlaufen und Pflanzen in Kindertageseinrichtungen erschienen.

Wie jeder weiß, ist Barfußlaufen gesund – für Kinder und Erwachsene. Es beugt Fußfehlstellungen vor, kräftigt Muskeln, Bänder und Gelenke, fördert die Durchblutung, schult den Gleichgewichtssinn, entlastet die Wirbelsäule und wirkt sich positiv auf die Psyche aus. Barfußlaufen in der Kita birgt jedoch auch Risiken. Es bedarf geeigneter Rahmenbedingungen, um mögliche Sturzunfälle oder Fußverletzungen zu vermeiden. Die neue Online-Information enthält daher wichtige Hinweise zum sicheren Barfußlaufen in Kindertageseinrichtung.

Kinder sind von Natur aus neugierig und erkunden ihr Umfeld mit allen Sinnen. Ob Koch spielen oder basteln, Kinder lieben es, mit Naturmaterialien, wie Blättern, Blüten und Früchten, zu experimentieren. In unserer neuen Online-Information stellen wir geeignete Pflanzen in Kindertageseinrichtungen vor. Darin finden Kitaleitungen, pädagogische Fachkräfte und Interessierte eine kleine Auswahl an Bäumen, Sträuchern und Stauden, die bei Neuanlagen bzw. Umgestaltung von Außenspielflächen verwendet werden können.

Beide Informationen finden Sie unter
www.uksachsen.de › Webcode: uk180

Aktualisierung Checklisten Kita

Checklisten sind ein bewährtes Präventionsinstrument zur Gefährdungsbeurteilung für Kindertageseinrichtungen in Sachsen. Gefährdungen können so rechtzeitig erfasst und beseitigt werden – ein wichtiger Schritt zur nachhaltigen Senkung von Unfallzahlen und zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen. In der nunmehr 5. Auflage wurden sie redaktionell überarbeitet, alle Rechtsgrundlagen aktualisiert und eine Checkliste für psychische Belastungen ergänzt.

Die Checklisten finden Sie ab sofort als Download auf unserer Homepage: ***www.uksachsen.de › Webcode: uk281***

Noch Fragen: Carolin Langer
langer@uksachsen.de
Tel. 03521 724298

Kinder-Garten-Wettbewerb

Noch schnell anmelden!

Nach sechs erfolgreichen Durchgängen ist im Januar 2021 nun der 7. Kinder-Garten-Wettbewerb unter dem Motto „Unser Kinder-Garten– Übergänge gemeinsam!“ gestartet. Der Wettbewerb lädt alle sächsischen Kinderkrippen, Kindergärten, Horte und Kindertagespflegestellen ein, ihre Gärten zu naturnahen und gesundheitsfördernden Bildungsräumen – für und mit Kindern – zu gestalten.

Mit diesem Anliegen wird der Sächsische Bildungsplan in Verbindung mit einem gesunden Aufwachsen der Kinder umgesetzt.

In einem vielseitigen, komplexen und veränderbaren Außenraum können die Kinder sich selbst und ihre Fähigkeiten entdecken, Herausforderungen begegnen, Grenzen austesten und miteinander aktiv sein. Sie können durch eigenes Tun ihre Umgebung mitgestalten und verändern, die Natur und Umwelt mit allen Sinnen entdecken und gleichzeitig lernen, verantwortungsvoll mit ihr umzugehen. Ein naturnaher und damit nachhaltig gestalteter Außenraum hält dafür unzählige Anreize bereit, um ein gesundes Aufwachsen der Kinder zu fördern.

Ein großer Wert des Wettbewerbs liegt auch weiterhin in dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch der Einrichtungen untereinander. Insbesondere durch das Begleitprogramm zum Wettbewerb wird der Austausch guter Praxisbeispiele gefördert. Durch die jährlichen Exkursionen zu den Landessiegern der letzten Wettbewerbe erhalten pädagogische Fachkräfte interessante Anregungen direkt vor Ort. Im Rahmen der regionalen Fortbildungen werden spezifische Themen der Kita-Freiraumgestaltung mit Fachkräften diskutiert und erarbeitet.

Innerhalb von zwei Jahren wird der Wettbewerb in einem dreistufigen Verfahren durchgeführt. Im Rahmen der 1. Stufe erfolgt die Auswahl von 30 Kitas, die ein Preisgeld von 400 Euro erhalten. In der 2. Stufe werden zehn Einrichtungen mit je 1.000 Euro ausgezeichnet und am Ende des Wettbewerbs werden drei Landessieger gekürt, die je 2.500 Euro erhalten.

Der Wettbewerb wird unter der Schirmherrschaft des Sächsischen Staatsministers für Kultus, Christan Piwarz, stehen und durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus in Kooperation mit dem Kommunalen Sozialverband Sachsen und dem GKV-Bündnis für Gesundheit gefördert. Projektträger ist die Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e.V.

Alle sächsischen Einrichtungen können bis zum 31. Mai 2021 ihre Bewerbungsunterlagen im Original bei der Sächsischen Landesvereinigung e.V. (SLfG) einreichen.

Wir wünschen allen Einrichtungen, die ihre Außenräume zu anregenden Bildungsräumen umgestalten wollen oder sich bereits auf dem Weg dahin befinden, gutes Gelingen, viel Freude und Erfolg!

Noch Fragen: Eileen Hornbostel
hornbostel@slfg.de
Tel. 0351 50193641

Weitere Informationen

zum Wettbewerb, den Flyer und die Bewerbungsunterlagen finden Sie hier:
www.slfg.de/projekt/7-saechsischer-kinder-garten-wettbewerb

10. Dresdner Kita-Symposium

Gesund und bedacht in stürmischen Zeiten am 18. Juni 2021

ACHTUNG: Das Symposium findet als Online-Veranstaltung statt!

Im Frühjahr 2020 hat Corona uns alle unvorbereitet getroffen: Von jetzt auf gleich stand Deutschland still. Kein langer Vorlauf, keine Auswahl an Möglichkeiten, keine Szenarien in der Schublade. Corona-Virus, Lockdown und Wiedereröffnung der Kitas im eingeschränkten Regelbetrieb haben in kürzester Zeit altbewährte Konzepte und Strukturen weggefegt. Oft konnte man nur reagieren – für intensivere Überlegungen blieb kaum Zeit. Dann stiegen im Herbst/Winter 2020 die Infektionszahlen an – und Deutschland ging in einen weiteren Lockdown.

Wie sind Sie damit umgegangen? Was hat Sie überrascht, positiv wie negativ? Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Arbeitsumfeld gemacht, welche Erkenntnisse gewonnen? Was von dem, das Sie gelernt und ausprobiert haben, wollen Sie sich bewahren?

Mit diesen Fragen, Ihren persönlichen Erfahrungen, Anregungen zum Umgang mit unerwarteten Situationen und aktuellen Forschungsergebnissen zur pädagogischen Arbeit in Krisenzeiten werden wir uns beim 10. Dresdner Kita-Symposium beschäftigen.

Zunächst war das Kita-Symposium als zweitägige Präsenz-Veranstaltung geplant. Die auch im Juni 2021 noch zu erwartenden Einschränkungen lassen die Umsetzung des geplanten Konzeptes leider nicht zu, sodass wir uns nun entschieden haben, die Veranstaltung als eintägige Online-Veranstaltung durchzuführen.

Das Symposium ist offen für alle, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen – seien Sie dabei und melden sich an!

Anmeldung über
www.dguv.de › Webcode: d1183114

Noch Fragen: René Dybek
DGUV Congress, Tagungszentrum des IAG
Tel. 030 13001-2411

Foto: © Aamon – fotolia.com

Zahn raus? Zahn rein!

Wir tauschen Ihre Zahnrettungsbox

Ob Sportunterricht oder Schulhof-Rauferei, Verletzungen der Frontzähne sind nicht selten. Nun tauscht die Unfallkasse wieder in allen Schulen nach den Sommerferien die Zahnrettungsboxen. Damit gibt es wieder für drei volle Jahre beste Aussichten für ausgeschlagene Zähne.

Wie schnell ist es passiert: Kinder stürzen, stoßen zusammen. Nicht selten werden dabei Zähne ausgeschlagen oder Zahnteile abgebrochen. Dann ist schnelles Handeln gefragt. Dank einer sogenannten Zahnrettungsbox ist es möglich, ganze Zähne oder einzelne Zahnteile vor dem Austrocknen zu bewahren, damit diese wieder in den Kiefer implantiert bzw. an beschädigte Zähne angefügt werden können.

Die Chancen für eine gelungene Replantation und Heilung stehen umso besser, wenn ausgeschlagene Zähne nur vorsichtig an der Krone berührt werden, denn das empfindliche Gewebe an der Wurzeloberfläche muss unbedingt geschützt werden und darf keinen zusätzlichen Schaden nehmen. Dafür enthalten Zahnrettungsboxen die notwendigen Nährstoffe und Aminosäuren, mit denen die Zellen auf der Wurzeloberfläche des Zahns bis zu 48 Stunden überleben können. Die Zahnrettungsboxen sollten dafür immer bei Zimmertemperatur gelagert werden.

Diese Maßnahmen sind vor allem bei Kindern und Jugendlichen sehr wichtig, denn gerade bei ihnen kann ein bleibender Zahnersatz erst nach Abschluss des Kieferwachstums eingesetzt werden. Bis dahin müssen sie mit verschiedenen Provisorien und Hilfskonstruktionen leben und das kann nicht selten mit Schmerzen und psychischen Belastungen verbunden sein.

Durch die Unfallkasse Sachsen wird allen Grund- und Oberschulen, Förderschulen, Gymnasien und Horten jeweils eine Zahnrettungsbox zur Verfügung gestellt.

Dies ist eine freiwillige Leistung der Unfallkasse. Der letzte Versand erfolgte im Jahr 2018. Da die Haltbarkeit der Zahnrettungsboxen begrenzt ist, erfolgt mit Beginn des Schuljahres 2021/2022 der reguläre Austausch. Alle Schulen erhalten im Auftrag der Unfallkasse Sachsen eine Ersatzlieferung der Firma Knieper.

WICHTIG!

Legen Sie als Kollegium gemeinsam eine verantwortliche Person fest und vereinbaren Sie einen festen, jederzeit zugänglichen Aufbewahrungsort der Box. Bitte tauschen Sie die alte gegen die neue Box und heben Sie alle mitversendeten Unterlagen/Vordrucke auf. Nur so können Sie nach Gebrauch der Zahnrettungsbox kostenlos eine neue anfordern. Klären Sie darüber hinaus, ob die Zahnrettungsbox auch bei Schulausflügen mitzuführen ist.

Auch wenn es vielleicht nicht gleich zu sichtbaren Schäden an den Zähnen kommt – nach einem Zahnunfall muss immer eine Zahnärztin bzw. ein Zahnarzt aufgesucht werden. Diese/Dieser kann dann überprüfen, ob bei dem Unfall auch die nicht sichtbaren Zahnbestandteile, wie etwa die Zahnwurzeln gesund geblieben sind.

Jessica Kleinert

Noch Fragen: Frau Möhler
moehler@uksachsen.de
Tel. 03521 724317

Weitere Informationen

zur Ersten Hilfe bei Zahnunfällen finden Sie hier:
www.dguv.de › Webcode: d96268

Foto: © yamasan – stock.adobe.com

Beherzt eingeschritten? Wir sind für Sie da!

Unfallversicherungsschutz für Ersthelferinnen und Ersthelfer

Helfende, die sich beherzt für andere einsetzen, verdienen bestmöglichste Absicherung. Deshalb sind Personen, die in einer Notsituation Hilfe leisten, bei der Unfallkasse Sachsen gesetzlich unfallversichert – und zwar kostenfrei. Darauf macht jetzt eine Informationskampagne aufmerksam.

Wer sich in Sachsen bei einer Hilfeleistung im öffentlichen Raum körperlich verletzt, sein Eigentum beschädigt wurde oder Hilfe bei der Verarbeitung des Erlebten benötigt, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zuständiger Unfallversicherungsträger ist die Unfallkasse Sachsen. Allzu häufig ist dieser Sachverhalt den betroffenen Ersthelfenden jedoch nicht bekannt. Das soll sich ändern!

Die Unfallkasse will Menschen bestmöglich absichern, die sich im Interesse der Allgemeinheit besonders einsetzen. Dazu gehört erst einmal, dass Betroffene über diese Leistung informiert sind. Wir haben daher die Profi-Helfer um Unterstützung gebeten.

Polizeibeamte, Feuerwehrleute, Rettungssanitäter, Notfallseelsorger oder Kriseninterventionsteams haben oft direkten Kontakt mit den Helfenden und werden unmittelbar nach einem Ereignis gerufen.

Diese Tätigkeiten gelten als Hilfeleistung von Ersthelfenden, Rettenden oder Dienstverpflichteten

Ersthelferinnen und Ersthelfer sind Personen, die bei Unglücksfällen, allgemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder eine andere Person aus einer akuten Gefahr für die Gesundheit retten bzw. zu retten versuchen.

Beispiele:

- Erste-Hilfe-Leistung bei Straßenverkehrsunfällen oder im Einsatz bei Naturkatastrophen
- Ersthelfende und Rettende sind versichert bei einem Verkehrsunfall auf der Autobahn, bei einer Brandkatastrophe oder bei einer Überschwemmung
- Personen, die sich bei der Verfolgung oder Festnahme einer strafrechtlich verdächtigen Person oder zum Schutz eines widerrechtlich Angegriffenen persönlich einsetzen, sind versichert
  – beim Versuch, einen Einbrecher festzuhalten,
  – wenn sie von einer öffentlich-rechtlichen Institution zur Unterstützung einer Diensthandlung herangezogen werden, z. B. von einem Polizeibeamten
- Dies gilt auch bei Hilfeleistungen im Ausland, wenn die Helfer ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben

An diese Personengruppen verschicken wir unser Kampagnenmaterial mit der Bitte, dies direkt an Helfende weiterzugeben.

Das Kampagnenpaket besteht aus der Ersthelferkarte, einer Informationsbroschüre und einer Leistungsübersicht der gesetzlichen Unfallversicherung und Opferentschädigung.

Bei Bedarf kann die Karte für Ersthelferinnen und Ersthelfer und alle Begleitmaterialien auch bei der UK Sachsen nachgefordert werden. Bitte wenden Sie sich dafür per E-Mail an medien@uksachsen.de. Sie haben nach einer Hilfeleistung Unterstützungsbedarf? Kontaktieren Sie uns telefonisch oder über unser Online-Formular.

Noch Fragen: Frau Neumann
neumann@uksachsen.de
Tel. 03521 724127

Foto: © UK Sachsen

Abteilungsleiter Kai Jurig (links) übergibt die Ersthelferkarten an den Kreisbrandmeister Ingo Nestler

Weitere Informationen

Die Infokarte für Hilfeleistende wird über Kooperationspartnern, wie Feuerwehren, Polizei und Rettungsdienste, verteilt und von diesen direkt an Hilfeleistende ausgegeben. Unsere Webseite bietet alle Informationen. Hilfsbedürftige können über ein Kontaktformular unkompliziert Unterstützungsbedarf anmelden.
www.uksachsen.de › Webcode: uk374

Zu Hause pflegen – so kann es gelingen!

Infotag für pflegende Angehörige am 16. September 2021

Pflegende Angehörige sind gerade zu Beginn einer Pflegesituation oft mit vielen Fragen konfrontiert und in der Pflege selbst hohen Belastungen ausgesetzt. Es fehlt häufig an Erfahrung, Wissen und Unterstützung, um mit den eigenen Kräften gut haushalten zu können.

Foto: © Oczkay Bence – stock.adobe.com

Damit Sie bei der Pflege Ihrer Angehörigen gesund bleiben und diese herausfordernde Tätigkeit sicher meistern, laden wir Sie herzlich ein zur Veranstaltung „Zu Hause pflegen – so kann es gelingen!“.
Sie erfahren, was nach Entlassung aus dem Krankenhaus zu tun ist, was bei der Gestaltung von Vollmachten und Patientenverfügungen zu beachten ist und erhalten Kontakt zu Unterstützungsangeboten und Netzwerkpartnern. Wir zeigen Ihnen außerdem auf, wie Sie Unfallgefahren in der häuslichen Pflege erkennen und vermeiden können.

Die Anmeldung erfolgt über die Homepage Ihres Unfallversicherungsträgers:
www.uksachsen.de › Webcode: uk388
Sie erwartet ein interessantes Programm mit Vertretern der Unfallkasse Sachsen, AOK PLUS, Landeshauptstadt Dresden: Betreuungsbehörde und Dresdner Pflegestammtisch und dem Familienbüro des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus an der Technischen Universität Dresden.

Noch Fragen: Frau Tietze
tietze@uksachsen.de
Tel. 03521 724323

Termin

Wann?
Donnerstag,
16. September 2021
16.00 – 19.30 Uhr

Wo?
Sächsische Landeszentrale für politische Bildung
Schützenhofstraße 36
01129 Dresden

Kurzfilm über Gefahren zu Hause

Laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind 2018 rund 11.960 Menschen in Deutschland durch einen Haushaltsunfall gestorben.
In ihrem gemeinsam produzierten Film „So gefährlich ist es zuhause“ machen der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und die Aktion „Das sichere Haus“ (DSH) auf die hohe Zahl der tödlichen Haushaltsunfälle aufmerksam.
http://bit.ly/zuhausesicher

Unfallversicherungsschutz bei Impfungen

Foto: © Markus Mainka – stock.adobe.com

Sofern Impfungen in einem direkten sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, können sie unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen. Dies könnte im Fall der Corona-Pandemie z.B. für Beschäftigte in Krankenhäusern oder Alten- und Pflegeheimen gelten. Dort besteht eine erhöhte Infektionsgefahr bei der Arbeit. Es geht sowohl um den Schutz der Beschäftigten als auch um den Schutz Dritter und darum, die Funktionsfähigkeit der Einrichtungen überhaupt aufrechtzuerhalten. Allein ein Angebot von Impfungen im Betrieb oder ein Appell der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers an ihre Beschäftigten, sich gegen das Corona-Virus impfen zu lassen, reicht hingegen nicht aus, um einen direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit zu begründen.

Einsatzstellenhygiene bei der Feuerwehr

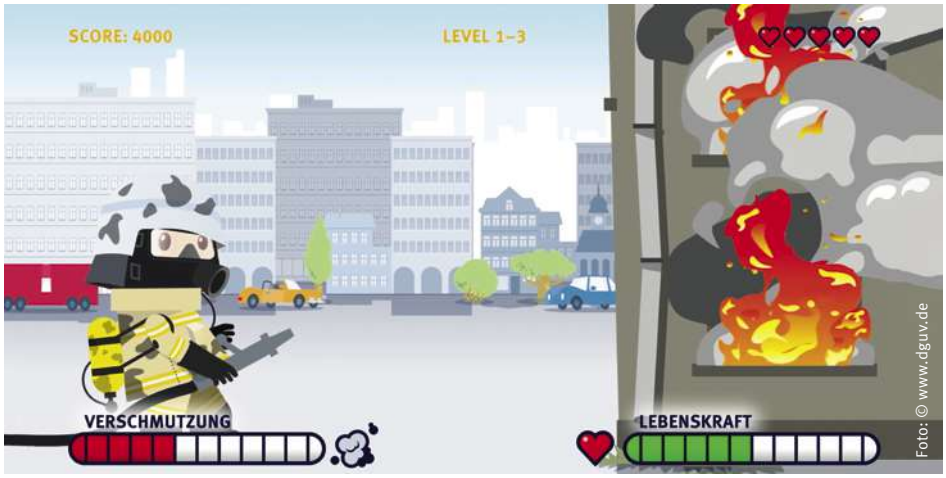


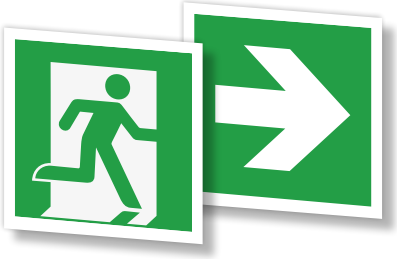
Foto: © www.dguv.de

Der Kurzfilm „Einsatzstellenhygiene bei der Feuerwehr – Erreiche das nächste Level“ soll auf die unsichtbaren Gefahren beim Feuerwehreinsatz aufmerksam machen: Schadstoffe, die bei mangelnder Hygiene nach Einsätzen über die Haut in den Körper aufgenommen werden und Einsatzkräften somit schaden können. Einsatzkräfte können sich und ihre Nächsten schützen, indem sie die hier dargestellten Regeln befolgen.
www.dguv.de › Webcode: d1182794

Weitere Informationen

DGUV Information 205-035:
„Hygiene und Kontaminationsvermeidung bei der Feuerwehr“
publikationen.dguv.de › Regelwerk › DGUV Informationen

Fluchtwegbreite im Notfall entscheidend

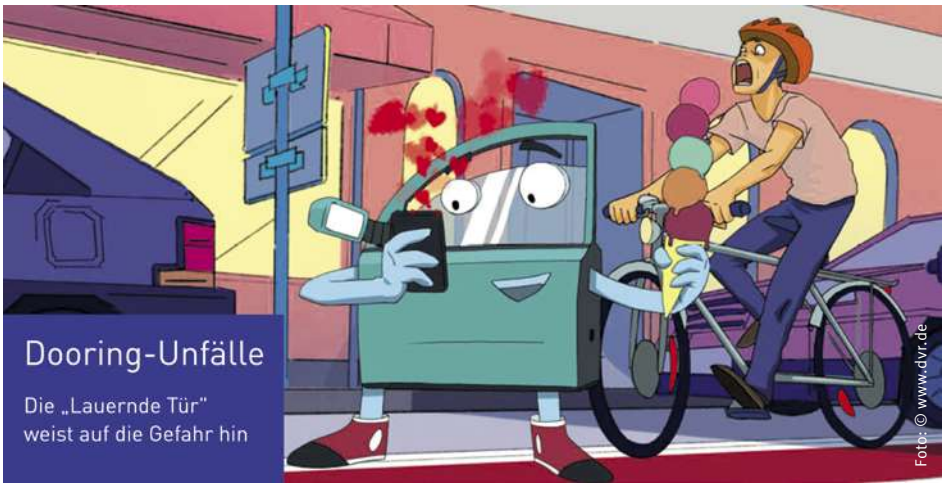


Die Arbeitsstättenverordnung verpflichtet Arbeitgebende, dafür zu sorgen, dass sich Beschäftigte bei Gefahr unverzüglich in Sicherheit bringen und schnell gerettet werden können. Ein aktuelles Fachgutachten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt: Vor allem die Breite des Fluchtweges spielt bei der Dauer einer Evakuierung eine wichtige Rolle. Zudem zeigte sich, dass Treppen den Personenstrom stark abbremsen. Die Ergebnisse fließen in die Aktualisierung der Arbeitsstättenregel ASR A2.3 ein, die unter anderem Abmessungen von Fluchtwegen vorgibt. Mehr Informationen und das Fachgutachten zum Download:
www.baua.de/fluchtwege

Grafiken: © www.Wikimedia.de

Verkehrssicherheit

Gefahr durch Multitasking: Gleichzeitig Nachrichten über das Smartphone verschicken, ein Eis schlecken und aus dem Auto aussteigen – das ist keine gute Idee! Denn anders als viele Menschen denken, führt das Multitasking nicht dazu, dass mehrere Dinge zugleich erledigt werden, sondern es verringert die Aufmerksamkeit für die einzelnen Tätigkeiten. Grund genug für den Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR), dieses Thema im Rahmen der „Lauernden Tür“ aufzugreifen. Die gleichnamige Kampagne des DVR zusammen mit dem Bundesverkehrsministerium und den Unfallversicherungsträgern macht auf die Gefahr des „Dooring“ aufmerksam. Denn immer wieder geschieht es, dass Autofahrende beim Öffnen der Autotür ankommende Radfahrer übersehen – etwa weil sie sich für Multitasker halten. Dabei würde es reichen, vor dem Aussteigen einmal den Kopf zu drehen. ***www.youtube.com › Die Lauernde Tür: Multitasking***



#ImpfenSchützt

Sich gegen das Corona-Virus impfen zu lassen, bedeutet nicht nur, sich selbst gegen eine COVID-19-Erkrankung zu schützen. Es bedeutet auch, dazu beizutragen, eine Überlastung der Krankenhäuser zu verhindern und die Verbreitung der Infektionen zu reduzieren.
Mit dem Ziel, für die Wahrnehmung der COVID-19-Impfangebote zu werben, haben BG Kliniken, die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihr Verband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), daher die bundesweite Kampagne #ImpfenSchützt gestartet.
Mit Text-Anzeigen und persönlichen Statements von Menschen, die für die Impfung plädieren, möchten die Kooperationspartner ein Bewusstsein für die Bedeutung der Impfangebote schaffen.

AUCH HELDINNEN UND HELDEN SIND VERWUNDBAR.

#ImpfenSchützt

Unterweisung Richtig absteigen

Das Absitzen vom Feuerwehrfahrzeug klingt so leicht. Doch immer wieder kommt es hierbei zu schweren Unfällen, etwa weil die Feuerwehrleute abspringen und die Höhe unterschätzen. Wie es sicher geht, zeigen die Feuerwehr-Unfallkassen (FUK) in einem Videoclip, der auch für Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer interessant ist. Svenja und Reinhard von der Jugendfeuerwehr demonstrieren darin dem „alten Hasen“ Heinrich, wie man richtig aussteigt – rückwärts und mit Drei-Punkte-Halt. Der kurze Film ist Teil einer Aktion von FUK Mitte, HFUK Nord und FUK Brandenburg, mit der sie auf die Unfallgefahr beim Absitzen aufmerksam machen.
www.youtube.com › „Hanseatische FUK Nord – Sicher absitzen“

KulturCheck mit der neuen Web-App

Viele Menschen sind pandemiemüde. Deshalb müssen jetzt nochmals alle Kräfte gebündelt werden. Wie schaut es mit der Sicherheit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus? Gibt es eine angemessene Fehlerkultur? Ist das Betriebsklima im Büro und im Homeoffice intakt? Eminent wichtige Fragen, die es für eine fruchtbare Unternehmenskultur zu beantworten gilt. Bei der Bestandsaufnahme und der anschließenden Weiterentwicklung der Kultur der Prävention unterstützt die am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) entwickelte Web-Applikation KulturCheck. Wer die neue Web-Applikation jetzt nutzen will, findet sie hier:

www.kulturcheck.dguv.de

97.202

Unfälle wurden im Jahr 2019 der Unfallkasse Sachsen gemeldet

Wann ist ein Unfall meldepflichtig?

Wenn sich ein Mitarbeiter bei einem Arbeitsunfall so verletzt, dass er länger als drei Tage arbeitsunfähig bleibt, muss sein Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen eine Unfallanzeige an die Unfallkasse schicken. Das gilt auch für Unfälle, die Mitarbeiter auf dem Weg von oder zu der Arbeitsstätte erleiden. Bei besonders schweren oder tödlichen Unfällen ist eine schnellere Reaktion nötig. In solchen Fällen muss die Unfallkasse sofort informiert werden.

Grafik: © WoGi – stock.adobe.com

Übungen fürs Homeoffice

Ein gesunder Rücken beugt Rückenschmerzen und Beeinträchtigungen des Bewegungsapparats vor. Doch gerade in Zeiten der Corona-Pandemie, in denen viele Arbeitnehmende zu Hause arbeiten und viel sitzen und sich wenig bewegen, fällt es schwer, auf das Rückgrat zu achten. Die Kampagne kommmitmensch der DGUV hat daher ein Plakat mit neun verschiedenen Übungen erarbeitet, die den Rücken stärken sollen.

Es setzt sich zusammen aus Übungen zur Kräftigung der Schulter- und Brustmuskulatur, zur Mobilisation der Brustwirbelsäule, der Schulter- und Nackenmuskulatur sowie zur Dehnung des gesamten Schulter-, Nacken- und Rumpfbereichs. Alle Übungen können im Sitzen wie auch im Stehen durchgeführt werden und lassen sich leicht in kleinen Pausen einbinden.

www.kommmitmensch.de › Aktuelles › Meldungen › Rückenübungen fürs Homeoffice

Impressum

UK Sachsen
Unfallkasse Sachsen

Herausgeber
Unfallkasse Sachsen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Gesetzliche Unfallversicherung
Rosa-Luxemburg-Straße 17 a
01662 Meißen
Postfach 42
01651 Meißen
Telefon: 03521 724-0
Telefax: 03521 724-333
Internet: www.uksachsen.de

Verantwortlich für den Inhalt
Dr. Martin Winter

Redaktion
Karsten Janz
Telefon: 03521 724-266
E-Mail: redaktion@uksachsen.de

Satz, Repro und Versand
Gesamtherstellung
Satztechnik Meißen GmbH
Am Sand 1c
01665 Nieschütz
Telefon: 03525 71860, Telefax: 03525 718612
ISDN-Mac 718634

Titelfoto
© valiza14 – stock.adobe.com

Verlag
Satztechnik Meißen GmbH
Verlagsleiter: Polo Palmen
Telefon: 03525 71860
Internet: www.satztechnik-meissen.de

Auflage
6.000 Exemplare

Erscheinung
Das Magazin „iPunkt“ erscheint mehrmals im Jahr.

Die Schriftleitung behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht. Bei Einsendung an die Schriftleitung wird dem Einverständnis zur vollen oder auszugsweisen Veröffentlichung zugestimmt. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers strafbar.

© 2021 Satztechnik Meißen GmbH

ISSN 1865-455X

Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

DGUV Information 206-030
Broschüre „Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten“
Ausgabe September 2020

Beschleunigtes Arbeitshandeln, steigende Arbeitsintensität sowie verkürzte Planungs- und Handlungszeiten kennzeichnen die neue Arbeitswelt. Gesunde Beschäftigte braucht jedes Unternehmen. Engagiertes, achtsames und mutiges Handeln der Führungskräfte kann dazu beitragen, dass Beschäftigte gesund, leistungsfähig und zufrieden sind. Dieser Leitfaden will für das Thema „Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit“ sensibilisieren und informieren.

UK Sachsen 02-16
Broschüre „Gefahrstoffe in Grundschulen und Kindertageseinrichtungen“
Aktualisierte Ausgabe März 2021

Wir benutzen Wasch- und Reinigungsmittel, Lacke und Farben, Kleber, Insektensprays und Pflanzenschutzmittel ... und sind uns häufig nicht bewusst, dass diese vermeintlich harmlosen Produkte unsere Gesundheit kurz- oder langfristig schädigen können. Diese aktualisierte Broschüre klärt auf. Sie wurde um ein Kapitel zum „Sicherer Einsatz von Desinfektionsmitteln“ ergänzt sowie um eine Gefahrstoffliste.

In Zeiten von Corona

MAN MUSS MASKEN NICHT MÖGEN.

Tragen reicht vollkommen.

#MaskeTragen

Bekanntmachungen der Unfallkasse Sachsen

Neufassung der Satzung vom 11. Dezember 2020

Die von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen am 11. Dezember 2020 beschlossene Neufassung der Satzung wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt mit Schreiben vom 15. Dezember 2020, Az: 32-5229/7/1-2020, gemäß §§ 114 Absatz 2 Satz 1 SGB VII, 34 Absatz 1 Satz 2, 90 Absatz 2 SGB IV genehmigt und am 4. Januar 2021 im Internet bekannt gemacht. Die Satzung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.

Inkraft- und Außerkraftsetzung von Unfallverhütungsvorschriften vom 1. Februar 2021

Die Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen hat im schriftlichen Umlaufbeschlussverfahren am 11. Dezember 2020 beschlossen, die Unfallverhütungsvorschrift „Bauarbeiten“ DGUV Vorschrift 38 vom November 2019 in Kraft zu setzen und gleichzeitig die Unfallverhütungsvorschrift „Bauarbeiten“ (UVV GUV-V C 22) vom September 1976 in der Fassung vom Januar 1997 außer Kraft zu setzen.

Die Genehmigungsbehörde hat dies mit Schreiben vom 27. Januar 2021, Az. 25-4257/4/8-2021/5475, genehmigt.

Öffentliche Sitzung der Vertreterversammlung

Die neunte Sitzung dieser Wahlperiode findet am 16. Juni 2021 statt.

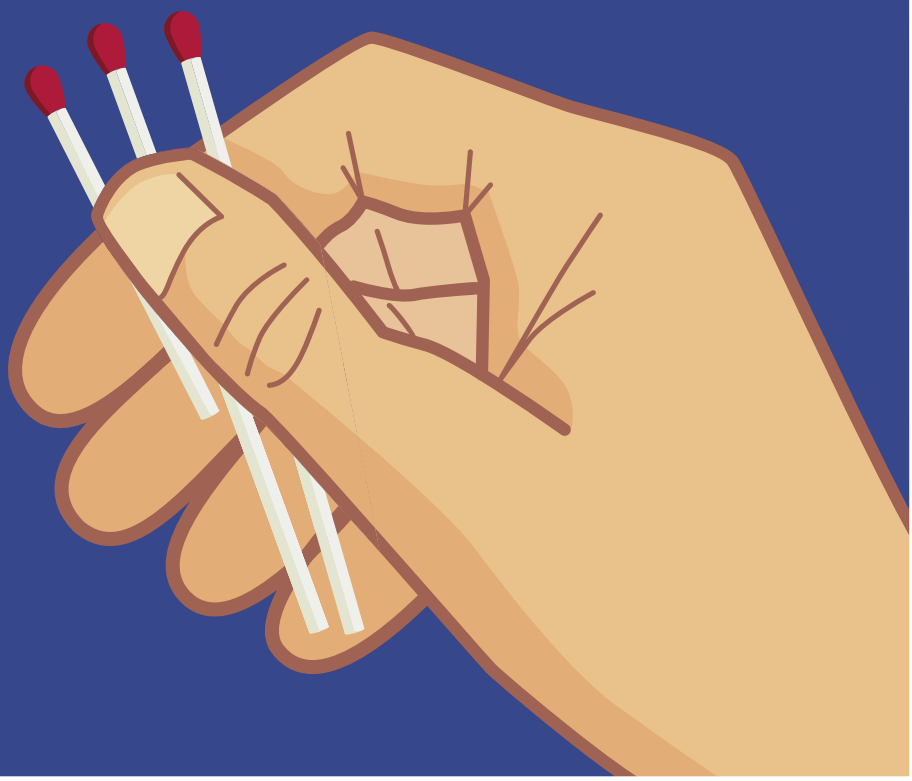
Die zehnte Sitzung dieser Wahlperiode findet am 10. November 2021 statt.

Die Räumlichkeiten werden durch Aushang bekannt gemacht.

UK Sachsen
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

SPIEL NICHT MIT DEM LEBEN ANDERER.

Jeder dritte Mensch in Deutschland gehört zur Risikogruppe.
Das Coronavirus trifft manche härter als andere.
Nehmen wir Rücksicht: Abstand halten,
Maske tragen, Hände waschen.



Folgen Sie uns auf:

komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.