Das Magazin für Führungskräfte
Ausgabe 4/2019

DGUV

topeins

Keiner da?

Wenn alle im Homeoffice sind, wird gute Führung noch wichtiger – so kann sie gelingen

KOLLEGE ROBOTER
Wie Mensch und Maschine sicher und gesund miteinander arbeiten 8

BEWEG DICH!
Ergonomische Arbeitsplätze für gesunde Beschäftigte – so wird's gemacht 14

MIT SPASS ANS ZIEL
Wie „Serious Games" den Arbeitsschutz spielerisch fördern – ein Beispiel 18

4

***topeins* – machen Sie Sicherheit und Gesundheit zu Ihrem Tagesordnungspunkt Nummer eins.**

Agilität und Homeoffice sind die Zauberworte der Zeit. Führungskräfte, die von ihren Beschäftigten agiles Arbeiten fordern, müssen ihnen auch den dazu nötigen Freiraum in Form von Zeit- und Ortsflexibilität einräumen. Viele Unternehmen experimentieren derzeit mit mobilem Arbeiten und Homeoffice. Nicht zuletzt deshalb, weil hohe Mieten und Grundstückspreise die Kosten für Büroflächen in Ballungsräumen exorbitant nach oben treiben.

Den Wünschen der Arbeitnehmenden kommt das entgegen – besonders die jüngere Generation möchte mobil und flexibel arbeiten. Doch wie gelingt die Kommunikation mit den Beschäftigten, wenn keiner mehr da ist und das an allen möglichen Orten verteilte und zu unterschiedlichen Zeiten tätige Team versucht, die gesteckten Ziele zu erfüllen? Was können und was müssen Führungskräfte tun, damit mobiles Arbeiten für den Betrieb erfolgreich ist und es die Beschäftigten nicht mehr belastet als befreit?

Die *topeins*-Titelstrecke zeigt an Praxisbeispielen, wie das Führen von verteilten Teams gelingt. Eine Checkliste hilft, die kritischen Klippen sicher zu umschiffen. Erfahren Sie mehr ab Seite 4.

8

KOLLEGE ROBOTER

So arbeiten Mensch und Maschine sicher und gesund miteinander

12

SCHLAU UND SICHER

Die kommmitmensch-Kampagne wirbt mit schlauen Ideen für mehr Verkehrssicherheit

RECHTLICHE UPDATES
Seite 11

MEHR BEWEGUNG IM BÜRO IST MIT SPEZIELLEN ARBEITSPLÄTZEN MÖGLICH
Seite 14

IMBLICK: SCHLAFEN SIE GUT!
Seite 17

AUS WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: SPIELEN FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ
Seite 18

EMPFOHLEN ZUM ...
Seite 21

HAUSMEISTERIN CONNY KOMMENTIERT: YOGA
Seite 22

AUF DEN PUNKT GEBRACHT: MÜSSEN FÜHRUNGSKRÄFTE BEI MOBBING EINGREIFEN?
Seite 23

Fotos: iStock/Getty Images Plus/Igor, milindri, photo5963, RalfGeithe; shutterstock/LoopAll, Vlad Enculescu Illustration: Thomas Walloch

IMPRESSUM

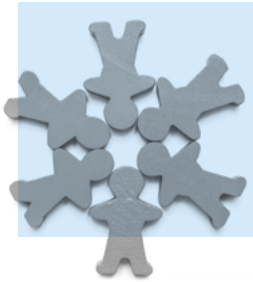
topeins, 2. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Manfred Wirsch, Volker Enkerts, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Redaktionsbeirat:** Jens Ackermann, Renate Bantz, Gregor Doepke, Julia Fohmann, Karsta Herrmann-Kurz, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Ralf Michaelis, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Michael Quabach, Rike Schmickler-Bouvet, Manfred Sterzl, Dr. Ronald Unger, Dr. Martin Weber, Dr. Thorsten Wiethege, Dr. Monika Zaghow, Holger Zingsheim, Klaus Zweiling // **Leserservice:** redaktion@topeins.dguv.de. Bitte geben Sie bei Adressänderungen, Abbestellungen etc. möglichst Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse an. // **Verlag:** CW Haarfeld GmbH, Luxemburger Str. 449, 50939 Köln, www.cwh.de // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), DGUV // **Redaktion:** Kai Stiehl (Redaktionsleiter), Markus Fischer, Lena Markmann, Manuela Müller, Maren Zeidler // **Druck:** Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH, Moorfleeter Deich 312a, 22113 Hamburg // **Grafisches Konzept:** CW Haarfeld GmbH // **Titelbild dieser Ausgabe (Collage):** iStock / Getty Images Plus /GlobalP, humbak, vnlit, freestylephoto, songqiuju, Ekramar, RED_SPY, suriya silsaksom, Iegor, jessicahyde // **Stand dieser Ausgabe:** 16.07.2019 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 09.10.2019.

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C106855

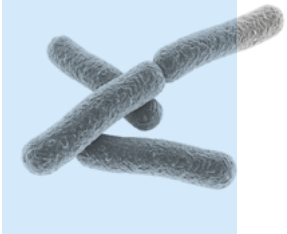
Klimaneutral Drucken powered by ClimatePartner

einblicke

Starke Unternehmen durch Inklusion. Der „Inklusionspreis für die Wirtschaft“ zeichnet Unternehmen aus, die sich besonders um die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung verdient machen. Im Jahr 2019 zeichnete die Jury fünf Unternehmen aus, darunter die Schär Werkzeug-Maschinenhandel GmbH. Für den Kleinbetrieb ist Inklusion die Antwort auf den Fachkräftemangel: Drei von acht Mitarbeitenden sind schwerbehindert. Der Geschäftsführer setzt auf Fähigkeiten, nicht auf Berufsqualifikationen und sorgt, wenn nötig, für die passenden Weiterbildungen. Aufgrund der guten Erfahrungen bildet Schär außerdem zwei junge Menschen mit Behinderung aus – und profitiert von deren Stärken. So arbeitet der Azubi mit Asperger- und Tourette-Syndrom sehr genau und gründlich, wie dies oft bei Asperger der Fall ist. Mitglieder seines Teams lösen etwaige, durch seine tourettebedingten Ticks ausgelösten Missverständnisse auf und geben ihm Sicherheit. Der stärkenorientierte Ansatz funktioniert gut und wurde von der Jury ausgezeichnet. Der Preis wurde 2019 bereits zum siebten Mal vergeben. Mehr Informationen finden sich unter:



inklusionspreis.de



Bakterien helfen gegen Stress. Eine Studie des Universitätsklinikums Tübingen hat nun bestätigt: Probiotika können sowohl die Stressverarbeitung verbessern als auch gesunde Menschen beim Umgang mit Stressbelastung unterstützen. Probiotika siedeln sich nach der Einnahme im Darm an und unterstützen gemeinsam mit anderen dort ansässigen Bakterien die Verdauung. Außerdem produzieren sie Vitamine. Die Tübinger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler untersuchten Versuchspersonen, die einer stressigen Alltagssituation ausgesetzt wurden. Ihre Gehirnaktivitäten wurden jeweils vor und nach der Einnahme der Bakterien oder eines Placebos untersucht. Resultat: Mit Bakterien verändert sich die Stressverarbeitung, und zwar zum Positiven. Bisher wurde erst ein Probiotikum untersucht (B. longum 1714TM), jetzt wird geprüft, ob andere Probiotika sich ebenfalls positiv auf Stress auswirken.

t1p.de/ix7f

Die kommmitmensch-Kampagne auf der A+A in Düsseldorf. Dieses Jahr ist die Kampagne der gesetzlichen Unfallversicherung mit einem besonderen Programmpunkt auf der weltgrößten Arbeitsschutzmesse vertreten: dem kommmitmensch Film & Media Festival der A+A 2019. Hier werden Filme zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gezeigt und ausgezeichnet. Interessierte können sich außerdem am Stand der Kampagne kommmitmensch zu den Handlungsfeldern im Arbeitsschutz informieren und mit Vertreterinnen und Vertretern der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften ins Gespräch kommen. Auf der A+A sind Ausstellende und Gäste aus der ganzen Welt vertreten. Vorgestellt werden Produkte, Lösungen und Ideen zum Arbeitsschutz, durch die Beschäftigte sicherer, gesünder und effizienter arbeiten können.

aplusa.de › Film & Mediafestival

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Huch! Alle weg?

Vier von zehn Unternehmen in Deutschland setzen derzeit auf Homeoffice. Wieder andere Betriebe holen ihre Beschäftigten zurück ins Firmenbüro. Erfahrungswert für Führungskräfte: Homeoffice braucht klare Regeln und einen kontinuierlichen, direkten Austausch mit den Beschäftigten.

Fotos (Collage): iStock/Getty Images Plus/ GlobalP, humbak, vnlit, freestylephoto, songqiuju, Ekramar, RED_SPY, suriya silsaksom, legor, jessicahyde

Wir testen neue Arbeitsmethoden, die Kosten für Büroflächen sparen und eine bessere Balance zwischen Job und Privatleben durch agiles Arbeiten ermöglichen“, erklärt Andreas Weiß, Bereichsleiter Controlling der BKK VBU Berlin. Ein Teil seines Teams erprobt derzeit das Arbeiten an unterschiedlichen Orten. Damit zählt die Betriebskrankenkasse zu den Trendsettern in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Das digitale, globale und flexible Arbeiten 4.0 verabschiedet sich von der Präsenzkultur. Vorbei die Zeiten, als alle von „nine to five“ gemeinsam ihre Arbeitszeit verbrachten. Heute kommt der eine früher, die andere später und jemand Drittes arbeitet den ganzen Tag lang von zu Hause aus – inklusive Teilnahme am Meeting per Skype. Vielen gilt Homeoffice als Allzweckwaffe, um Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Oder sich wenigstens einmal pro Woche das Pendeln zu ersparen. Oder einfach, um noch mehr zu arbeiten.

Souveränität versus Kreativität im Team

Selbstbestimmt zwischen Arbeits- und Privatleben hin und her switchen – das klingt verlockend. Aber ist es das auch? Sowohl die Erfahrung der Betriebe als auch aktuelle Studien legen nahe: Homeoffice als Pauschallösung funktioniert nicht. Es zeigt sich aber, welche Stellschrauben es gibt. Zunächst brauchen Führungskräfte eine klare Regelung der Unternehmensleitung. Denn wo Homeoffice als Privileg eingesetzt wird, gerät es schnell zum Zankapfel. Auch Compliance-Regeln und Gesetze können dagegen sprechen, Aufgaben in Privaträumen und per Internetverbindung erledigen zu lassen. Als weiteren Hinderungsgrund gaben Unternehmen in einer Umfrage von Bitkom Research die technische Ausstattung und den Arbeitsschutz an (siehe „Fakten zum Homeoffice“ auf Seite 6 und 7). Zudem geben Erfahrungen von Pionieren wie IBM zu denken: Bereits seit 1980 hatte das IT-Unternehmen Beschäftigten ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten. Doch schließlich holte Marketingchefin Michelle Peluso 2.600 Beschäftigte zurück in die Firmenbüros. Die Begründung: Nur Schulter an Schulter könnten echte Kreativität und Inspiration entstehen.

>

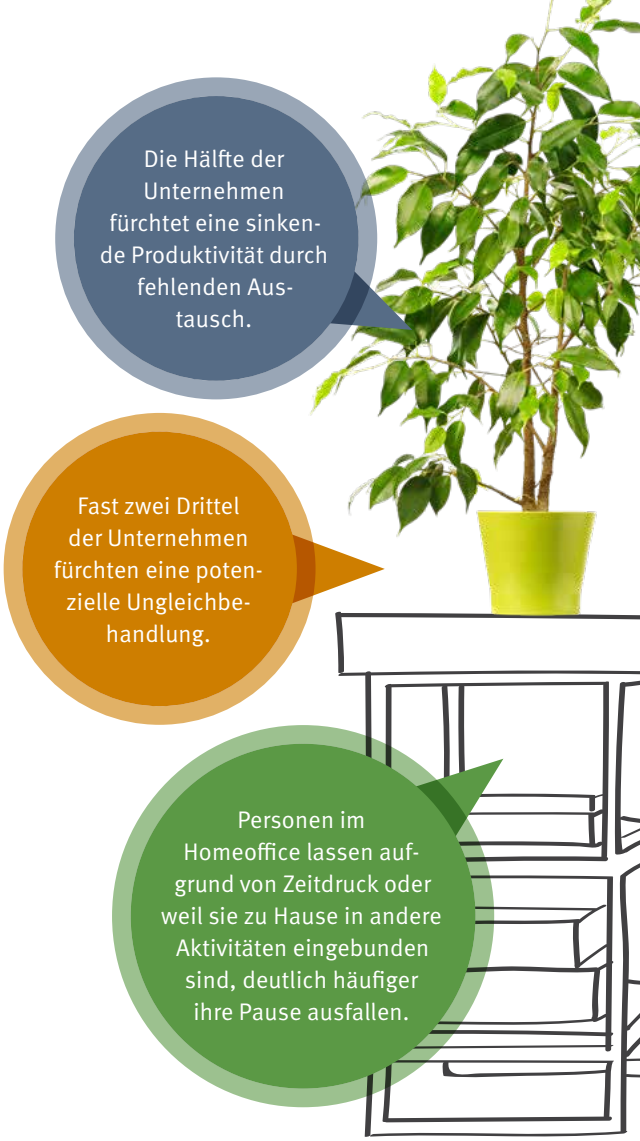
Checkliste Homeoffice

Arbeitgebende und Führungskräfte, die diese Punkte beachten, machen das Homeoffice zur Bereicherung für ihren Betrieb:

- Klarheit durch Leitlinie oder Betriebsvereinbarung schaffen
- Auf Gleichbehandlung achten
- Individuell mit interessierten Beschäftigten Vor- und Nachteile abwägen
- Gemeinsam zeitlich und inhaltlich angemessene Aufgaben für Homeoffice definieren
- Technische und ergonomische Ausstattung sicherstellen
- Erreichbarkeit regeln
- Auf Einhaltung der Arbeitszeit achten
- Regelmäßig Auswirkung auf Qualität und Produktivität der Arbeit beurteilen
- Auswirkung auf das Team beobachten
- Gesundheit der Beschäftigten im Auge behalten, ggf. Workshops zum Umgang mit interessierter Selbstgefährdung anbieten

Während 2014 nur knapp jedes fünfte Unternehmen die Möglichkeit anbot, von zu Hause aus zu arbeiten, stieg in 2018 die Zahl weiter an, auf 39 Prozent. Damit bieten vier von zehn Unternehmen Homeoffice an.

Quellen: Bitkom 2017 (1.530 befragte Unternehmen; bitkom.org); Report Nr. 47 „Weniger Arbeit, mehr Freizeit“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung vom März 2019 (boeckler.de); Initiative Gesundheit und Arbeit: iga-Report 34 (iga-info.de); Institut der Deutschen Wirtschaft, IW-Kurzbericht 64 2018 (iwkoeln.de).



Ohne Vertrauen geht es nicht

Doch bei Beschäftigten steht Arbeiten im Homeoffice hoch im Kurs, weshalb das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) es anbietet. Theoretisch können alle Beschäftigten – ob Voll- oder Teilzeitkraft – in begrenztem Umfang von zu Hause arbeiten. „Wir diskutieren für jeden einzelnen Fall, ob sich die Tätigkeit und die individuellen Voraussetzungen für Homeoffice eignen“, erklärt Abteilungsleiter Dirk Lauterbach. „Wer das aus meinem Team in Anspruch nehmen möchte, kommt auf mich zu und wir besprechen, welche Aufgabe in welchem Zeitfenster erledigt werden soll.“ Überzeugt der Plan und sorgt dieser für keine zusätzliche Belastung im Team, lautet die Botschaft: „Wir trauen dir das zu, weil wir dir vertrauen.“

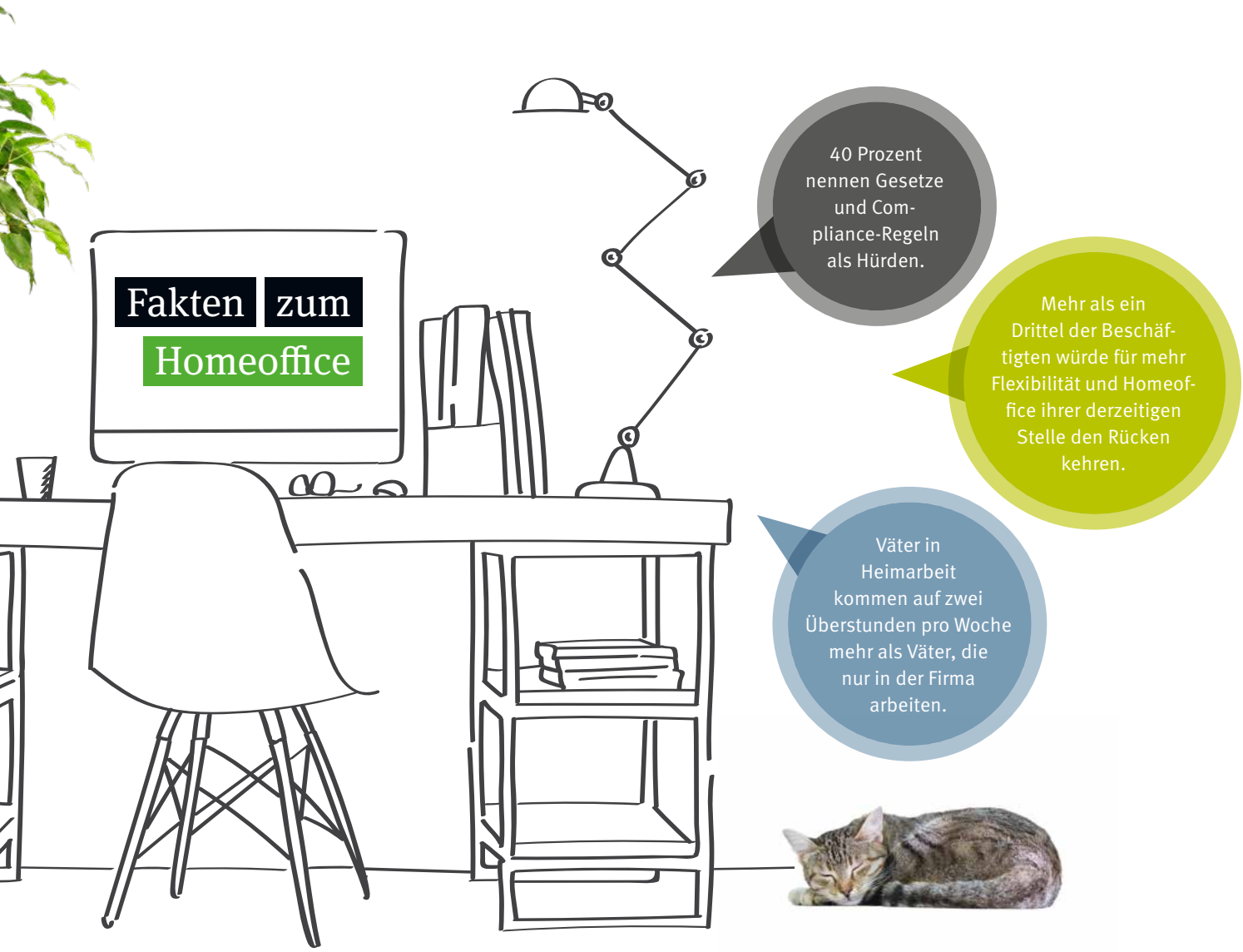
Selbst auf den Gesundheitsschutz achten

Wer von zu Hause arbeiten möchte, braucht Gesundheitskompetenz. Ergonomisches Arbeiten und das Einhalten der gesetzlichen Ruhe- und Pausenzeiten gehören dazu. Ob Beschäftigte zur „interessierten Selbstgefährdung“ neigen, also auf Kosten ihrer eigenen Gesundheit und der sozialen Kontakte gern noch eine Schippe drauflegen, hinge auch davon ab, was Führungskräfte vorleben: „Wer selbst rund um die Uhr Nachrichten und Arbeitsaufträge sendet, veranlasst Beschäftigte eventuell zu einem ähnlichen Verhalten“, so Lauterbach.

Entgrenzte Erreichbarkeit ist die Kehrseite der Medaille Homeoffice. Wer einmal angefangen hat, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, kann sich meist schlechter abgrenzen. Und wer auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar ist, kann sich signifikant schlechter erholen oder gedanklich von der Arbeit lösen. Professor Dr. Frauke Jahn von der Abteilung Forschung und Beratung am IAG zieht dazu folgenden Schluss: „Für den Umgang mit arbeitsbedingter Erreichbarkeit gibt es nicht die eine für alle gültige Antwort. Es sind individuelle, gemeinsam entwickelte Konzepte einer digitalen Kultur notwendig, damit insgesamt die Vorteile überwiegen.“

Karriereknick durch Abwesenheit?

Insbesondere wo Arbeitskräfte ohnehin überlastet sind, wird im Homeoffice häufig erledigt, was nicht mehr in den vollen Ar-



beitstag gepasst hat. Die Frage, ob ein Karriereknick droht, wenn Beschäftigte durch Homeoffice aus dem Blickfeld geraten, ist zumindest für Frauen zu bejahen. „Wenn Beschäftigte Zeiten für Kinderbetreuung oder Pflege nutzen, werden sie in ihrem Arbeitsumfeld oft stigmatisiert und können Karrierenachteile erfahren“, heißt es in einem aktuellen Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. „Diesen Aspekt greift die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einrichtung alternierender Arbeitsplätze bei der DGUV ganz bewusst auf. Sie betont, dass dies nicht zur Benachteiligung der Beschäftigten und der Beeinträchtigung ihres beruflichen Fortkommens führen darf“, so Lauterbach.

Ergebnisse prüfen und bei Bedarf nachjustieren

Homeoffice zu nutzen ist beim IAG kein Status, der – einmal erzielt – für alle Zeiten gilt. „Es funktioniert nur, wenn Führungskräfte die Wirkung auf die Qualität der Arbeit, auf das Team und auf Beschäftigte im Homeoffice im Auge behalten“, so Lauterbach. Man dürfe korrigieren, wenn es nicht klappt, und könne beispielsweise durch Schulungen unterstützen.

Für die gezielte Förderung der einzelnen Beschäftigten plädiert auch Kai Küpper, der das Firmenkundengeschäft der Commerzbank Krefeld/Duisburg verantwortet und als Coach der Wasserballmannschaft SV Uerdingen sehr erfolgreich war. „Es ist wichtig, mich mit der einzelnen Persönlichkeit zu beschäftigen. Welche Stärken hat jemand und wie können sie im Team zum Tragen kommen? Sowohl im Sport als auch im Beruf gibt es Menschen, die wollen vorneweg gehen, andere wollen mitgenommen werden“, so Küpper.

Mobiles Arbeiten respektive das Führen verteilter Teams erfordere ein stärkeres Eingehen auf die einzelne Person: „Ich muss einschätzen, ob jemand vom Homeoffice profitiert, etwa um Wegezeiten zu sparen. Oder ob eine räumliche Trennung von Arbeit und Wohnen besser ist. Darüber gilt es im Dialog zu bleiben“, bekräftigt Küpper. Auf jeden Fall müsse der Mehrwert für Beschäftigte und Betrieb erkennbar sein.

AUTORIN: Miriam Becker

Fotos: iStock/Getty Images Plus/Yuliia_Hrozian, RED_SPY, bahadir-yenicerí

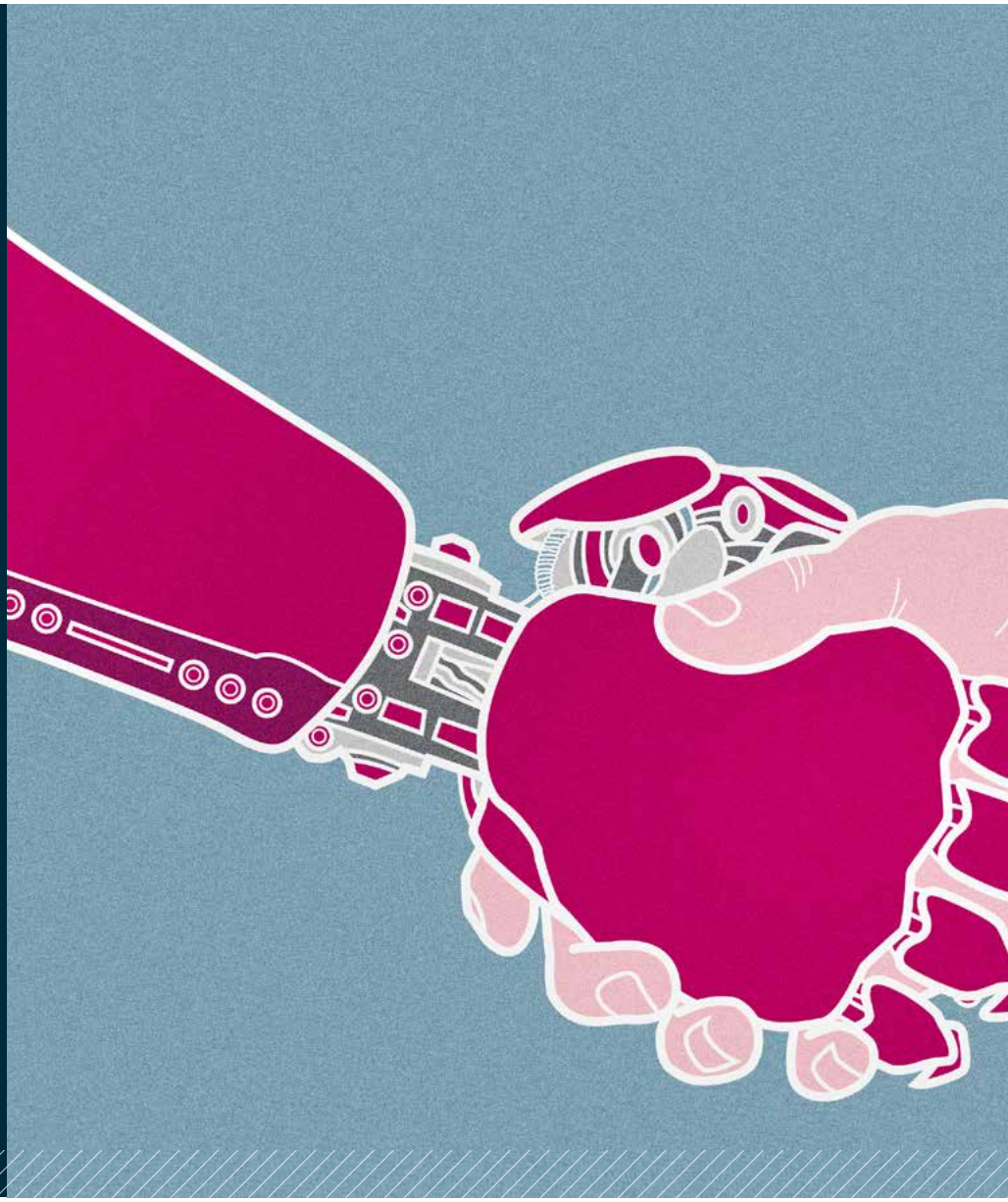
Weitere Informationen

- Praktische Unterstützung für das Führen nach Zielen bietet der gleichnamige *topeins*-Beitrag unter dem Kurzlink *t1p.de/hg7e*
- Wie der Arbeitsschutz im Homeoffice geregelt ist, schildert der *topeins*-Beitrag „My home is my office“ *t1p.de/1n4z*

topeins-Serie „Arbeiten 4.0“

Die Arbeitswelt der Zukunft wird (noch) digitaler, flexibler und vernetzter. Doch wird sie auch besser sein? Werden die Menschen selbstbestimmter und gesünder arbeiten?

Die Digitalisierung der Arbeitswelt, kurz Arbeiten 4.0, schafft neue Rahmenbedingungen für den Arbeitsschutz. *topeins* betrachtet mit einer sechsteiligen Serie das Thema Arbeiten 4.0 genauer: Unter den Titeln **„Erreichbarkeit“, „Flexibles Arbeiten“, „Führen 4.0“, „Neue Technologie“, „Demografischer Wandel“** sowie **„Zeit- und Leistungsdruck“** werden prägende Aspekte der neuen Arbeitswelt mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen vorgestellt. Zudem rückt *topeins* Ansätze in den Blickpunkt, wie Führungskräfte mit den neuen Entwicklungen umgehen können.



Serie Arbeiten 4.0

THEMA

Neue Technologie

Teil 4/6

Im Bosch-Werk in Ansbach bei Nürnberg arbeiten nicht nur Menschen: Vier kollaborierende Roboter unterstützen die Mitarbeitenden dabei, Steuergeräte für Lenksysteme im Auto zu testen. Die Produkte werden stark erhitzt, um zu prüfen, ob sie hohen Temperaturen standhalten. Für Menschen ist es schmerzhaft, die heißen Produkte aus dem Testgerät zu holen. Das übernehmen deshalb die Roboter, sogenannte APAS-Modelle (APAS steht für „automatischer Produktionsassistent“).

Die Kollegen der etwas anderen Art sind rund 1,60 Meter hoch. Auf einem fahrbaren Untersatz sitzt ein langer Greifarm. Der Arm bewegt sich regelmäßig von links nach rechts, holt ein Fabrikat aus einem Testgerät heraus und legt es dann an einer anderen Stelle ab. Ein Mensch kommt hinzu und untersucht, ob das Fabrikat die Qualitätskontrolle bestanden hat oder nicht.

Maschine mit Wahrnehmung – und Name

Mehr als 100 dieser automatischen Assistenzsysteme des Automobilzulieferers Bosch sind inzwischen im Einsatz – in Bosch-Werken selbst, beim Autohersteller Volkswagen, einem bekannten Schmuckhersteller oder dem Automatisierungsspezialisten Festo. Zwischen Mensch und Roboter liegen nur wenige Zentimeter Abstand – und keine Schutzvorrichtung trennt die beiden Arbeitsbereiche. Das kann nur funktionieren, wenn der Roboter den Menschen neben sich wahrnimmt und auf ihn reagieren kann, damit keine Unfälle geschehen.

Die maschinellen Kollegen bei Bosch sind entsprechend programmiert: „Durch seine Sensorhaut erkennt der Roboter einen Menschen, wenn dieser sich nähert, und hält in seiner Bewegung inne“, erklärt Wolfgang Pomrehn, Produktmanager der APAS-Assistenzsysteme bei Bosch. Hat sich der Mensch mehr als fünf Zentimeter

Illustration: Thomas Walloch

Die etwas anderen Kollegen

Wenn Menschen mit Robotern zusammenarbeiten, erleichtert das viele Arbeitsabläufe, birgt aber auch Verletzungsgefahr. Spezielle Technologie hilft dabei, Unfälle zu vermeiden. Mensch-Roboter-Kollaborationen werden dadurch enger und häufiger.

weit entfernt, nimmt der Roboter seine Arbeit wieder auf. Auch arbeitet das Assistenzsystem automatisch langsamer, wenn ein Mensch in der Nähe ist. Anfängliche Ängste vor Unfällen schwinden schnell, wenn die Mitarbeitenden anfangen, dem Sensorschutz des Roboters zu vertrauen, weiß Pomrehn: „Manche Beschäftigte geben den Robotern sogar Namen, weil sie sie mit der Zeit fast als menschliche Arbeitskraft wahrnehmen."

Immer weniger Schutzzäune

Die meisten Unternehmen sind eine Koexistenz von Menschen und Robotern gewohnt. Doch: Beide befinden sich zwar im gleichen Raum, sind aber durch eine Schutzvorrichtung getrennt. „Eine echte Kollaboration sieht anders aus", sagt Michael Huelke, Referatsleiter im Fachbereich Unfallverhütung und Produktsicherheit am Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA): „Mensch und Roboter haben einen gemeinsamen Arbeitsbereich und sind nicht durch einen Schutzzaun voneinander getrennt. Dabei arbeiten sie entweder nacheinander oder können sich im Extremfall sogar in ihren Arbeitsprozessen berühren, arbeiten also sehr nah zusammen." Die Stärken von Menschen und Robotern lassen sich so zusammenführen, wie etwa die Kollaborationen im Bosch-Werk zeigen. „Roboter können repetitive Bewegungen durchführen, bei denen der Mensch hohen Belastungen ausgesetzt wäre. Der Mensch wiederum kann dadurch qualitativ hochwertigere Arbeiten ausführen", sagt Huelke.

Verletzungen sind möglich

Verletzungsgefahr besteht trotzdem, wenn Menschen aus Fleisch und Blut auf engem Raum mit Robotern zusammenarbeiten. „Besonders wichtig ist es, die Beschäftigten vor Zusammenstößen mit dem Roboter zu schützen, vor allem am Kopf und an den Augen", sagt Huelke. Kritisch sei vor allem die Klemmgefahr. Um die Folgen einer Kollision >

> für Menschen abzuschätzen, gibt es Grenzwerte. Sie legen fest, wann bei einem Unfall mit einem Roboter die Schmerzschwelle erreicht ist. Doch das lässt sich nicht am lebenden Objekt testen. Es gibt dafür spezielle Messgeräte, etwa eines vom IFA. Ähnlich einem menschlichen Körper gibt das Gerät nach, wenn der Roboter es im Testdurchlauf trifft. Auch das APAS-System von Bosch hat das IFA getestet.

Risiken minimieren

Hundertprozentig sicher kann die Zusammenarbeit mit einem Roboter trotz aller Vorsichtsmaßnahmen nicht sein. Dennoch versuchen Unternehmen wie Bosch, so viele Risiken auszuschließen wie möglich. Der Zulieferer beteiligt sich seit 2015 am Forschungsprojekt „Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer- sowie nichtbehinderten Beschäftigten in der Produktion“, kurz AQUIAS, bei dem die APAS-Roboter mit Schwerbehinderten kollaborieren. Der Roboter unterstützt die schwerbehinderten Beschäftigten der Firma ISAK aus Sachsenheim bei Stuttgart dabei, Düsen auf Duschköpfe zu montieren. „Die Sicherheit muss schließlich auch gewährleistet sein, wenn der Roboter mit Menschen zusammenarbeitet, die sich anders bewegen oder eine andere Reaktionsgeschwindigkeit haben als typische Beschäftigte“, sagt Produktmanager Pomrehn.

Arbeit verändert sich

Richtig eingesetzt, können kollaborierende Roboter Unternehmen bereichern. Diese Erfahrung macht auch Bosch mit seinen APAS-Systemen. Zwar befürchteten anfangs manche Beschäftigte, durch den Roboter ihren Job zu verlieren. Doch das habe sich schnell gegeben, so Pomrehn: „Insgesamt hat die Automatisierung der Abläufe die Produktivität gesteigert, was wiederum die Unternehmensstandorte erhalten hat. Viele Mitarbeiter finden es gut, dass sie durch den Roboter nun nicht mehr eintönige oder körperlich anstrengende Aufgaben übernehmen müssen.“ Auch IFA-Experte Huelke ist überzeugt, dass die Vorteile einer Mensch-Roboter-Kollaboration langfristig die Produktionsweise in Unternehmen verändern wird. „Noch reden wir von wenigen zehntausenden kollaborierenden Robotern, die im Einsatz sind. Doch der Markt boomt kräftig.“ Die Wahrscheinlichkeit, einen Roboter zum Kollegen zu bekommen, steigt also.

„Manche Beschäftigte geben den Robotern sogar Namen, weil sie sie mit der Zeit fast als menschliche Arbeitskraft wahrnehmen.“

Wolfgang Pomrehn, Bosch

AUTORIN: Nina Bärschneider

Fotos: ludmilla parsyak; privat

Weitere Informationen:

Die APAS-Roboter von Bosch in Aktion können Sie sich hier anschauen:
bosch-apas.com › „Mensch-Roboter-Kollaborationen“

Das IFA forscht umfassend zu Mensch-Roboter-Kollaborationen, mehr dazu finden Sie hier:
dguv.de › Webcode d130086

Regeln, Vorschriften, Informationen & Grundsätze

Sofern nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind die hier vorgestellten Publikationen über die Datenbank der DGUV zu beziehen: ***dguv.de/publikationen*** *Die Suche nach Stichwörtern sowie den im Text genannten Nummern garantiert ein leichtes Auffinden.*

NEU

Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil **EuGH C-55/18** vom 14.05.2019 die Pflicht zur **Arbeitszeiterfassung** konkretisiert und den Arbeitsschutz gestärkt. Arbeitgebende müssen künftig Systeme einrichten, mit denen die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. Ansonsten sei die Wirksamkeit der Grundrechtecharta und der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG gefährdet: ohne Zeiterfassung keine Möglichkeit der Überprüfung. Für Arbeitnehmende sei es sonst unmöglich, Überstunden nachzuweisen und ihre Rechte wahrzunehmen, so der EuGH.

Die EU-Mitgliedstaaten müssen Arbeitgebende nun dazu anhalten, zugängliche Systeme einzurichten, mit denen objektiv und verlässlich gemessen werden kann. Für Deutschland besteht nach gesprochenem Recht kaum Anpassungsbedarf, da nach BAG-Urteil vom 06.05.2003, Az: 1 ABR 13/02, sowie nach § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit und ihre Verteilung auf den Tag bereits vorgeschrieben sind. Auch bei Vertrauensarbeitszeit sind Arbeitgebende in der Pflicht, für die Einhaltung der Ruhepausen sowie Arbeitszeithöchstgrenzen zu sorgen. Gleichwohl gibt es Ausnahmen von der Dokumentationspflicht nach Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG.

AKTUALISIERT

Die **DGUV Information 207-016 „Neu- und Umbauplanung im Krankenhaus unter Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes“** informiert über die wichtigsten in vielen Bereichen im Krankenhaus geltenden Vorschriften und Normen, Arbeitswissenschaftserkenntnisse, Informationen von Fachgesellschaften und die Erfahrungen der Unfallversicherungsträger. Die praxisorientierte Planungshilfe unterstützt bei der korrekten Umsetzung der Pflichten aus staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und Unfallverhütungsvorschriften. Sie ersetzt die bisherige Informationsschrift BGI/GUV-I 8681.

ZURÜCKGEZOGEN

DGUV Information 213-028 „Tätigkeiten mit Gefahrstoffen im öffentlichen Dienst“
Die Inhalte dieser DGUV Information werden mittlerweile durch die im Jahr 2018 überarbeitete DGUV Information 213-079 „Tätigkeiten mit Gefahrstoffen – Informationen für Beschäftigte“ abgedeckt.

Schlaue Idee

Verkehrsunfälle sind oft gravierend. Der häufigste Grund: mangelnde Aufmerksamkeit durch Smartphone und Co. Gregor Doepke, Leiter Kommunikation und Pressesprecher der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, erklärt, wie Führungskräfte Einfluss nehmen können, damit Beschäftigte sicher ankommen, und warum die Unfallversicherungsträger hier einen Schwerpunkt setzen.

Herr Doepke, warum engagiert sich die gesetzliche Unfallversicherung überhaupt für das Thema Verkehrssicherheit?
Verkehrsunfälle sind oft sehr schwerwiegend – für Betroffene und Angehörige, aber auch für Betriebe. Und: sie sind für einen Großteil der schweren Unfälle verantwortlich – sowohl bei der Arbeit als auch auf dem Weg dorthin. Vierzig Prozent der unfallbedingten Todesfälle und ein Fünftel der Unfälle, die zu bleibenden Behinderungen führen, gehen auf Verkehrsunfälle zurück – und machen einen nicht unerheblichen Teil der Fälle für die gesetzliche Unfallversicherung aus. Unser Ziel ist die Vision Zero. Die spricht für sich.

Wie wollen die Unfallversicherungsträger diese Zahlen denn senken?
Wir gehen das aus unterschiedlichen Richtungen an. Zum Beispiel bieten viele Unfallversicherungsträger den Mitgliedsbetrieben an, Fahrsicherheitstrainings für die Beschäftigten zu bezuschussen. Wir engagieren uns aber auch in der Forschung. So wird beispielsweise dazu geforscht, wie Ablenkung im Straßenverkehr passiert und wie sie sich auf die Unfallzahlen auswirkt. Das ist seit dem Aufkommen von Smartphones ein großes Thema geworden. Außerdem sprechen Unfallkassen und Berufsgenossenschaften die Unternehmen direkt an, um Sicherheit noch weiter zu verankern.

Fotos: Getty Images/milindri; Grubenglück; DGUV/Wolfgang Bellwinkel

DER INTERVIEWPARTNER
Gregor Doepke,
DGUV, Leiter Kommunikation
und Pressesprecher

Es sitzt aber ja jeder alleine am Steuer oder auf dem Rad: Wie können Betriebe trotzdem Einfluss nehmen?
Wenn man nur sagt, dass jeder selbst verantwortlich ist, macht man es sich zu einfach. Wie wir uns im Verkehr verhalten, hat viel mit der Kultur zu tun, in der wir uns bewegen. Wir brauchen Betriebe, die ihren Beschäftigten sagen: Es ist uns wichtig, dass ihr vorsichtig fahrt oder auf dem Rad einen Helm aufzieht. Es gibt aber Unternehmen, da gilt es als „unmännlich", einen Schutzhelm zu tragen oder den Sicherheitsgurt anzulegen. Ob der Chef oder die Chefin das bestärkt, ignoriert oder aber sagt: „Das toleriere ich nicht", macht für die Kultur im Unternehmen einen großen Unterschied. Als gesetzliche Unfallversicherung setzen wir da mit der Kampagne kommmitmensch an.

Wie geht denn die Kampagne kommmitmensch auf Verkehrssicherheit ein?
Seit Juni werben wir verstärkt dafür, Verkehrssicherheit als Teil einer Präventionskultur zu verstehen. Um den Dialog zwischen Beschäftigten und Führungskräften anzuregen, haben wir Plakate entwickelt, die wir in die Unternehmen bringen. Auf den Plakaten zeigen wir Regelverstöße – also im wahrsten Sinne des Wortes „blöde Ideen" – und rufen dann aber dazu auf, es besser zu machen.

Und wie sieht das konkret aus? Wie kann es besser gemacht werden?
Beispielsweise sollte man ein schwieriges Gespräch mit dem Chef – wie auch auf einem der Plakate zu sehen – nicht während der Fahrt führen. Auch nicht über die Freisprecheinrichtung. Für das Gespräch sollte man anhalten, am besten das Fahrzeug verlassen. Das Plakat spricht aber vor allem auch die Führungskraft an: Sie soll ihre Beschäftigten während der Fahrt in Ruhe fahren lassen. Das ist die sicherste Variante.

Gibt es denn noch weitere Informationen für Betriebe über die Plakate hinaus?
Natürlich. Wir haben die Website der Kampagne, die viele Informationen bereithält. Aber die Kampagne lebt auch von Beteiligung. Auf Facebook küren wir zum Beispiel jede Woche einen „kommmitmenschen der Woche". Das sind Menschen oder Unternehmen, die bereits leben, was wir uns für alle wünschen. Man kann aber auch ganz einfach unsere Inhalte liken oder teilen.

Wie kann ein Betrieb denn für mehr Verkehrssicherheit sorgen?
Die Kampagne kommmitmensch setzt auf mehrere Schritte – oder, um im Bild der Kampagne zu bleiben, schlaue Ideen –, um eine Präventionskultur zu entwickeln. Zunächst muss sich die Führung zur Verkehrssicherheit bekennen und klarmachen, dass Verkehrssicherheit ein Teil der Unternehmensverantwortung ist. Dann sollten Beschäftigte mit einbezogen werden, wenn es um gute Ideen zur Verkehrssicherheit im Betrieb geht. Fehler, Gefahrensituationen, selbst das kleinste Risiko sollten erfasst werden – und auch Teil der Gefährdungsbeurteilung sein. Wenn Sie diese Schritte berücksichtigt haben, dürfen Sie den letzten nicht vergessen: Wertschätzung. Sicheres Fahrverhalten von Beschäftigten sollte bemerkt und wertgeschätzt werden.

Warum sollten sich denn die Betriebe überhaupt mit Verkehrssicherheit beschäftigen?
Weil das klug ist. Unfälle sind oft schwerwiegend und mit viel Leid verbunden. Und wer ein Unternehmen leitet, der weiß, wie teuer Unfälle sind: Lohnfortzahlung, möglicherweise Ärger mit den Kundinnen und Kunden, weil Aufträge liegen bleiben. Ja, Sicherheit und Gesundheit sind im ersten Schritt immer eine Investition – aber die Investition zahlt sich aus. Das zeigt die Erfahrung, das belegen auch unsere Zahlen. Und das betrifft eben auch in besonderem Maße die Verkehrsunfälle. Deshalb ist eine Investition in Verkehrssicherheit eine schlaue Idee.

INTERVIEW: Maren Zeidler

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Mehr Informationen finden Sie auf der Website der Kampagne
kommmitmensch.de

... bei Facebook
facebook.com/UKundBG

... bei Twitter
twitter.com/dguv

Beweg dich!

Den ganzen Tag an den Schreibtisch gefesselt? Da schmerzt nicht nur der Rücken, auch der Kopf arbeitet nicht so gut, wie er könnte. Dem Körper fehlt Bewegung. Um langfristigen Schäden durch Bewegungsmangel vorzubeugen, bringen dynamische Arbeitsplätze Körper und Geist in Schwung.

„Wichtig ist es in jedem Fall, dass vor Nutzung von Geh-Arbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird."

Professor Dr. Rolf Ellegast, IFA

Von Geh-Arbeitsplätzen mit einem integrierten Laufband über Schreibtischergometer bis hin zu Fahrrad-Untertischgeräten gibt es eine Vielzahl von dynamischen Arbeitsplatzstationen, um Beschäftigte mit Schreibtischjobs in Bewegung zu bringen. Und das tut gut: den Beschäftigten, aber auch den Unternehmen, die von einer gesunden Belegschaft profitieren. Die unterschiedlichen Geräte haben Vor- und Nachteile und werden auch unterschiedlich gut angenommen.

Dass es gesundheitlich sehr sinnvoll ist, dynamische Arbeitsplätze anzubieten, hat das Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV in mehreren Studien gezeigt. Dabei lohnt es sich, früh anzufangen, wie die Unibibliothek in Regensburg zeigt.

Ein Laufband in der Bibliothek

Derzeit steht den Studierenden der Universität Regensburg für einige Monate ein Geh-Arbeitsplatz in der Bibliothek zur Verfügung. Dieser Geh-Arbeitsplatz besteht aus einem Laufband, das allein durch die eigene Bewegung angetrieben wird. Es ist nicht motorisiert und damit sehr leise. Zudem steuern die Nutzer selbst die Geschwindigkeit. Arbeiten lässt sich an einem höhenverstellbaren Schreibtisch, eine Anlehnstütze erlaubt es den Nutzern, zwischen verschiedenen Körperpositionen zu wechseln.

Noch gewöhnungsbedürftig

Aus der Universitätsbibliothek Regensburg berichtet die Diplom-Bibliothekarin Theresa Riedhammer: „Die Studierenden sind interessiert, probieren den Arbeitsplatz gerne aus und arbeiten auch durchaus längere Zeit daran. Sie integrieren ihn aber noch nicht selbstverständlich in ihren Lern- und Arbeitsalltag an der Uni." Genutzt werde der Geh-Arbeitsplatz etwa zum Lesen von gedruckter Literatur, gelegentlich auch zum Arbeiten am Laptop.

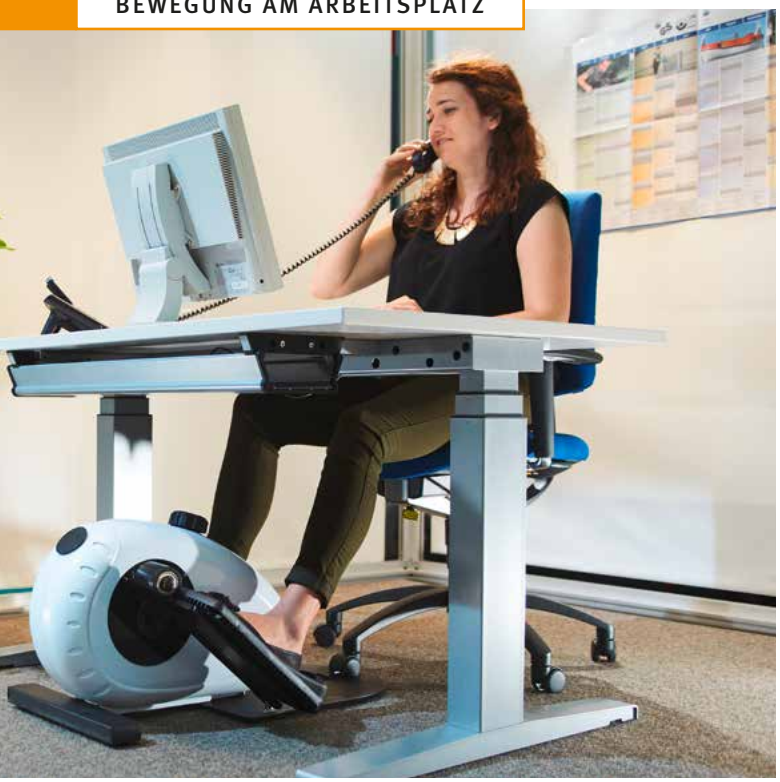
„Zu gehen und gleichzeitig zu tippen, erfordert etwas Übung, ist aber dank des höhenverstellbaren Tisches gut machbar", erklärt die Bibliothekarin. Besonders praktisch sei der Geh-Arbeitsplatz zum Auswendiglernen. Denn beim Vokabelnlernen gehen viele automatisch im Raum auf und ab. Der Geh-Arbeitsplatz erfülle dieses Bedürfnis. „Andere verwenden ihn bewusst als Pause vom Sitzen und Lernen."

„Weniger geeignet ist der Geh-Arbeitsplatz bei der Ausführung konzentrierter Tätigkeiten mit der Maus, wie niederländische und deutsche Laboruntersuchungen gezeigt haben", erklärt Professor Dr. Rolf Ellegast, stellvertretender Direktor des IFA, und empfiehlt: „Die Gehgeschwindigkeiten dürfen nicht zu hoch gewählt werden, da sonst die Unfallgefahr steigt. Wichtig ist es in jedem Fall, dass vor Nutzung von Geh-Arbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird."

>

Foto: DGUV/Dominik Buschardt

Die Gehgeschwindigkeiten dürfen nicht zu hoch sein. Wichtig ist vor allem eine Gefährdungsbeurteilung für den Geh-Arbeitsplatz.



Mangelnde Bewegung erhöht das Risiko für Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen – dynamische Arbeitsplätze wirken dem entgegen.

> **Alternativen zum Geh-Arbeitsplatz**
Mangelnde Bewegung erhöht das Risiko für Muskel-Skelett- oder auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Dass dynamische Arbeitsplätze, die während der Büroarbeit leichte physische Aktivität erlauben, dem entgegenwirken können, zeigen auch (Labor-)Studien des IFA. Bisher wurden allerdings Geh-Arbeitsplätze von den Beschäftigten und den Betrieben in den Umfragen des IFA nicht favorisiert. „Bevorzugt wurden Fahrradergometer oder elliptische Untertischgeräte“, so der Experte.

Laufband und Sitzergometer im Test
Das IFA hat die Effekte der Nutzung eines (allerdings elektrischen) Laufbandes und eines Sitzergometers in einer Laborstudie getestet (IFA Report 4/2014). Zwölf Versuchspersonen führten dabei je fünf standardisierte Bürotätigkeiten aus. Als Referenz dienten konventionelle Sitz- und Steharbeitsplätze.

Während sich Herzfrequenz, physische Aktivität und Energieumsatz an den dynamischen Arbeitsplätzen signifikant erhöhten, nahm die Muskelaktivität nur in wenigen Fällen signifikant zu. Keine positive Veränderung ließ sich bei der Körperhaltung im Vergleich zu den konventionellen Arbeitsplätzen feststellen.

Obwohl die Arbeitsleistung – mit Ausnahme von Tätigkeiten mit der PC-Maus – objektiv an den dynamischen Arbeitsstationen nicht schlechter war als an den konventionellen, hatten die Teilnehmer subjektiv den Eindruck, dass ihre Arbeitsleistung an den dynamischen Arbeitsplätzen schlechter war. Auch deren Komfort beurteilten sie wenig positiv.

Deskbike und Untertischgerät kommen gut an
In einer anderen Untersuchung testete das IFA zwei weitere Gerätetypen, die ebenfalls Bewegung während der Arbeit am Schreibtisch ermöglichen, diesmal unter realen Arbeitsplatzbedingungen (IFA Report 3/2018).

Beschäftigte der Deutschen Telekom AG benutzten für 28 Tage das Schreibtischergometer „Deskbike“ sowie das Untertischergometer „activeLifeTrainer“. 30 Beschäftigten standen vier Geräte jedes Typs zur Verfügung, weitere 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienten als Kontrollgruppe. Wann und wie häufig die Geräte innerhalb der Testphase zum Einsatz kamen, entschieden die Beschäftigten selbst.

Die Ergebnisse zeigen: Die Mitarbeitenden verwendeten häufiger das Deskbike als das Untertischergometer, fühlten sich aber von beiden Geräten nicht bei ihrer Arbeit gestört und nutzten sie an 40 Prozent ihrer Anwesenheitstage für durchschnittlich eine knappe Stunde.

Es zeigte sich eine Steigerung von Energieumsatz und Herzfrequenz im Vergleich zur sitzenden Tätigkeit. Fazit des IFA: Beide dynamischen Arbeitsstationen sind für den täglichen Einsatz im Büro geeignet und können empfohlen werden. Beim nicht motorisierten Laufband wird sich zeigen, ob sich die Technik durchsetzen kann und das Gerät angenommen wird.

AUTORIN: Yvonne Millar

Weitere Informationen:

IFA Report 3/2018: Active Workplace: Physiologische und psychologische Bedingungen sowie Effekte dynamischer Arbeitsstationen
dguv.de › Webcode d1181565

IFA Report 4/2014: Untersuchung von dynamischen Büroarbeitsplätzen
dguv.de › Webcode d972999

Foto: DGUV/Dominik Buschardt

imblick

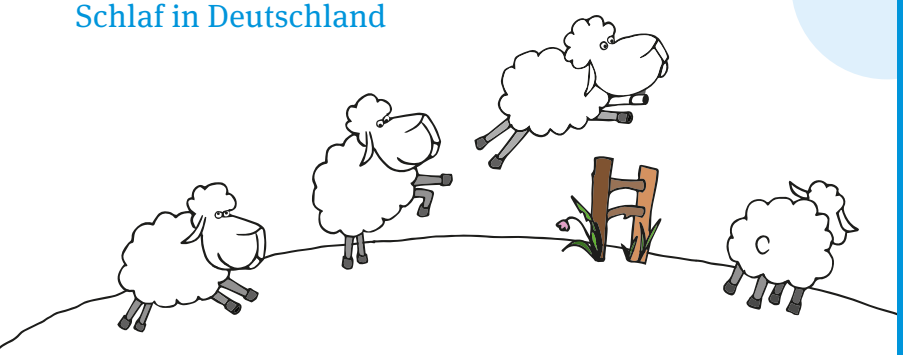
Ca. 7 bis 8 Stunden Schlaf benötigen Menschen, manche auch mehr, um fit, gesund und leistungsfähig zu sein. Gesunder Schlaf ist wichtig – auch für den Job.

Foto: iStock/Getty Images Plus/Fotoplanner Illustrationen: iStock/Getty Images Plus/kawapower, Irina Kit

Der **Schlaf** ist doch die köstlichste Erfindung.

(Heinrich Heine)

Zahlen und Fakten zum Thema Schlaf in Deutschland



80 **Prozent** der Erwerbstätigen über 35 haben **Schlafprobleme.**

1,9 **Mio.** Deutsche können nicht ohne **Schlafmittel** schlafen.

50 **Prozent** aller Schichtarbeiter schlafen **weniger als 5 h.**

60 **Mrd.** Euro jährlicher **Produktionsverlust** bundesweit durch Schlafstörungen.

© Quelle: Deutsche Gesellschaft für Schlafforschung und Schlafmedizin e. V.

4 Tipps für einen besseren **Schlaf**

Schlafhygiene und -strategien können helfen, die Schlafqualität zu verbessern. Wenn Sie unter anhaltenden Schlafproblemen leiden, sollten Sie jedoch unbedingt einen Arzt konsultieren.

1. **Kopf freikriegen:** Wenn das Gedankenkarussell keine Ruhe lässt, versuchen Sie, die Gedanken in ein paar Stichworten zu notieren. Dazu am besten einen Notizblock auf dem Nachttisch parat haben. Das Gleiche gilt für unerledigte Aufgaben – hat man sie einmal niedergeschrieben, kann man das Unerledigte gedanklich besser beiseiteschieben.
2. **Technik aus dem Schlafzimmer verbannen:** Vor dem Schlafen Handy, TV, Tablet und Co. meiden. Das blaue Licht von Bildschirmen hemmt die Ausschüttung von Schlafhormonen. Es fällt auch gedanklich schwerer, zur Ruhe zu kommen, wenn man kurz vorm Zubettgehen noch E-Mails checkt, Reisen bucht oder online einkauft.
3. **Langsam runterfahren:** Sport, große Mahlzeiten, aufwühlende Gespräche und Ähnliches mit genug Abstand zur Zubettgehzeit planen.
4. **Rituale einführen:** Für manche ist es das bekannte Glas heißer Milch mit Honig, andere hören noch etwas ruhige Musik, nehmen ein Bad oder trinken ein Glas heißes Wasser. Ein Ritual signalisiert dem Körper, dass er nun in den Schlafmodus übergehen darf. Rituale müssen eingeübt werden, damit sie funktionieren.

Wenn Sie mehr darüber lernen wollen, wie Sie Ihre Schlafqualität verbessern können, melden Sie sich für das Seminarangebot der DGUV an: „Richtig gut schlafen“ im September 2019 in Essen.

dguv.de › „Richtig gut schlafen“

Wenn aus Ernst Spaß wird

Die Beschäftigten daddeln während der Arbeitszeit auf ihren Smartphones und tauschen mit der Teamleitung den neuen High Score aus: Das geht nur im Gamedesign? Nein! Das ist Game-based Learning und vermittelt in Verwaltungen und Firmen spielerisch Präventionsthemen wie Betriebsklima und Fehlerkultur.

„Serious Games sind Spiele, die Spaß und ernste Lernziele kombinieren.“

Dr. Felix Kapp, *TU Berlin*

Der Herd ist kaputt, die Köchin krank, Kundschaft gibt es auch nicht genug: Als Restaurantleiterin hat man es nicht leicht. Selbst wenn das Restaurant nur virtuell ist und die Führungsaufgabe ein Spiel, geht es doch um etwas. Immerhin spielen hier Teammitglieder gegeneinander. Manchmal spielen sie auch miteinander – und später reden sie über das, was sie im Spiel erlebt haben. Das ist die Idee des Simulationsspiels „Kultur der Prävention“ (simkult): Die Mitarbeitenden eines Teams tauchen für acht Wochen – jeweils etwa 30 Minuten pro Woche – in eine fiktive Welt ein, in der sie Restaurants betreiben und miteinander um Arbeitskräfte sowie Kundinnen und Kunden konkurrieren. Damit es im Restaurant gut läuft, muss nicht nur das Essen schmecken und das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmen, sondern auch die Beschäftigten müssen zufrieden und gesund sein.

Spielerisch Prävention lernen

„Serious Games sind Spiele, die Spaß und ernste Lernziele kombinieren“, sagt Dr. Felix Kapp von der TU Berlin, der das Projekt leitet. Genau darum geht es in dem Spiele-Projekt, das die DGUV gemeinsam mit der TU Dresden (Dr. Kapp ist mittlerweile nach Berlin gewechselt) und dem Kölner Spieleentwickler The Good Evil umsetzt.

Fragen, die sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellten, waren: Wie können alle Mitglieder eines Teams spielerisch an Präventionsthemen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit herangeführt werden? Wie können eher trockene Themen wie „Betriebsklima“, „Fehlerkultur“ oder „Beteiligung“ für alle erlebbar gemacht werden? Und wie kann ein Austausch der Teammitglieder untereinander angestoßen werden, der zu Verbesserungen führt? Die Antwort darauf gibt das Simulationsspiel.

Perspektivwechsel erwünscht

Denn Simulationsspiele eignen sich besonders gut, um komplexe Zusammenhänge zu vermitteln – das wurde in einer Vielzahl von Studien bestätigt. Die Spiele können gleichzeitig Wissen und Kompetenzen vermitteln und auch Verhaltens- oder Einstellungsänderungen begünstigen, da die Mitspielenden durch die Simulation neue Blickwinkel und Perspektiven einnehmen. So entsteht ein besseres Gespür für die Position der jeweils anderen Person.

„Das Besondere ist, dass hier alle mitspielen: Beschäftigte und Führungskräfte“, erklärt Kapp. Doch mit welchem Ziel? Beschäftigten geht es oft um konkrete Verbesserungen, zum Beispiel in der Kommunikation, oder ein besseres Verständnis der Führung für die Belange der Beschäftigten. Führungskräfte haben andere Ziele, so Kapp: „Sie wollen wissen, wie Beschäftigte ticken.“ Außerdem wollen viele Führungskräfte, dass Beschäftigte auch einmal ihre Perspektive als Entscheidende einnehmen. Für viele ist das Spiel außerdem ein guter Anlass, um festzustellen, wo noch Teamentwicklung oder Weiterbildungen nötig sind.

Spaß wird ernst genommen

Damit aus dem Spiel heraus ein Dialog entsteht, der auch konstruktive Ergebnisse bringt, gibt es zusätzlich zur App Begleitmaterialien – analog auf Papier. Diese können beispielsweise im Teammeeting eingesetzt werden, wenn die letzte Runde des Spiels reflektiert wird: Warum hast du deine Beschäftigten entscheiden lassen, welcher neue Herd gekauft wird, obwohl du dadurch zwei Tage länger Verdienstausfall hattest? Was bedeutet das – übertragen auf unsere echte Arbeitssituation? Ist bei uns Beteiligung ein (problematisches) Thema? Wo können wir uns verbessern? Solche Fragen kommen auf den Tisch, können diskutiert und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt >

Illustrationen: DGUV/Simkult_Characters Foto: iStock/Getty Images Plus/simpson33

> werden – die dann aber auch überprüfbar sein sollen. Dazu ist das Spiel in ein umfassendes didaktisches Konzept eingebettet.

Nicht allen ist klar, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mehr sind als die Abwesenheit von Krankheit. Deshalb orientieren sich die Inhalte des Spiels eng an der Präventionskampagne kommmitmensch der DGUV, in der es genau darum geht: Ein gesundes Betriebsklima, in dem sich alle geschätzt und einbezogen fühlen, trägt erheblich zur Gesundheit am Arbeitsplatz bei. Das zu realisieren, gemeinsam daran zu arbeiten – und dabei auch noch Spaß zu haben –, das macht den Charme des Simulationsspiels aus.

Bisher ist das Spiel als Prototyp erschienen und wurde in unterschiedlichen Settings getestet. Im Laufe des Jahres 2019 gab und gibt es die Gelegenheit, es bei verschiedenen Veranstaltungen der DGUV auszuprobieren. Für Anfang 2020 ist eine im App- und Play-Store erhältliche Version geplant. Ab dann kann gespielt werden.

Mehr zum Projekt „Simulationsspiel Kultur der Prävention – Der Einsatz von Serious Games im Arbeitsschutz und in der Prävention“ finden Sie unter:

simkult.de

AUTORIN: Maren Zeidler

Der Spielablauf

Rundenbasiertes Multiplayer-Game
Das Spiel wird von bis zu 20 Teammitgliedern über acht Wochen gespielt, pro Woche sind etwa 20 bis 30 Minuten nötig, die flexibel über die Woche verteilt werden.

Vorbereitung
Das Spiel wird als App auf das Mobiltelefon geladen. Alle Teammitglieder wählen einen Charakter und richten „ihr“ Restaurant ein, stellen Personal ein und legen die Ausrichtung der Küche fest.

Der Spielverlauf
Das Spiel ist in Runden eingeteilt. Jede Runde besteht aus vier Phasen. Personal muss geplant, kritische Ereignisse müssen gelöst und das eigene Handeln muss hinterfragt werden. Durch Minigames wird das Spielgeschehen aufgelockert.

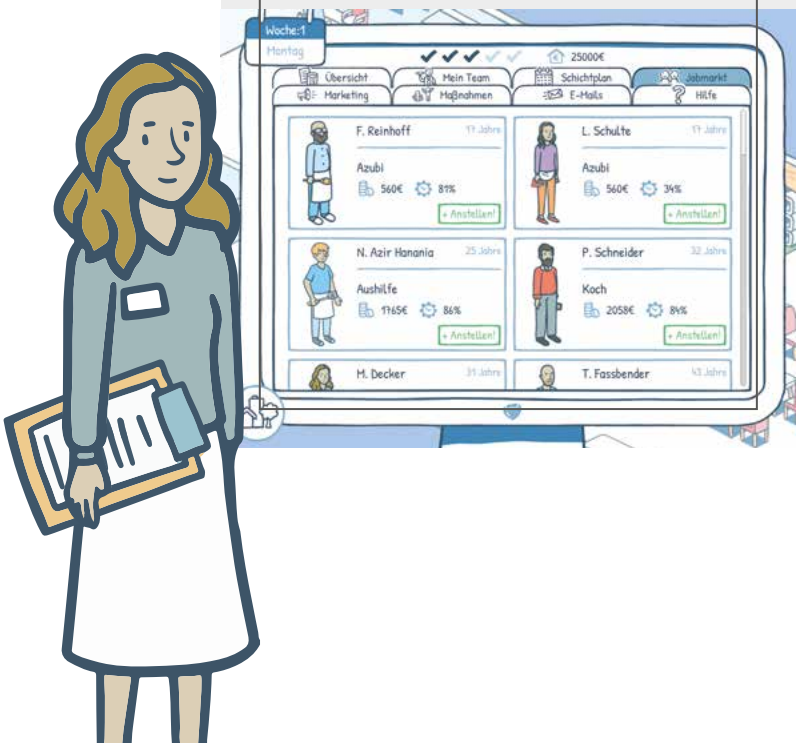
Der Gewinn
Am Ende des Spiels wird das wirtschaftlich erfolgreichste Unternehmen ausgezeichnet. Wirtschaftlich erfolgreich ist man wiederum nur mit gesunden Beschäftigten und einem guten Betriebsklima.

Begleitung und Reflexion
Während des Spiels findet eine regelmäßige, durch Materialien ergänzte Reflexion der gespielten Handlungen statt.

Weitere Infos zu den Lernzielen finden Sie auf den Seiten der Präventionskampagne

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

kommmitmensch.de



Illustrationen: DGUV/Simkult_Characters

Empfohlen zum …

… Mitmachen:

Ein intelligentes Büro – wollen wir das?
Der Arbeitsplatz erkennt, dass die Mitarbeiterin müde ist und verändert deshalb Licht und Belüftung. Der Beschäftigte muss sich konzentrieren, deshalb stellt das Büro das Smartphone auf stumm und schaltet E-Mail-Benachrichtigungen aus. Dazu wird ein angenehmer Duft versprüht, der die Konzentration fördert. Sensoren erfassen die Körperhaltung und warnen bei Bedarf. Die Vorstellung, in einem Umfeld zu arbeiten, das sich an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten anpasst, klingt verlockend und beängstigend zugleich – sie ist in großen Teilen noch Zukunftsmusik. Das Fraunhofer IAO möchte herausfinden, wie groß die Bereitschaft für intelligente Arbeitsplätze ist. In einer Online-Befragung können Beschäftigte ihre Einschätzung abgeben: Was wären Merkmale eines intelligenten Büros, die sie hilfreich und angemessen fänden, und was wären Aspekte, die sie eher ablehnen würden? Die Umfrage läuft noch bis zum 30.09.2019.

s.fhg.de/intelligentes-buero

… Anschauen:

Neuer Videoclip zu Beteiligung im Betrieb.
Der Chef beschließt, dass man ja mal ein Hochhaus auf Sand bauen könnte. Die Beschäftigten sind betroffen bis entsetzt, doch der Chef setzt sich über ihre Einwände hinweg. Beteiligung ist für ihn kein Thema. Der geplante Wohnturm, der aussieht wie ein Flamingo, fällt in sich zusammen. „Der Flamingo“ heißt der neue Clip der kommmitmensch-Kampagne, der einen exzentrischen Chef und ein ratloses Team porträtiert. Der kurze Film macht an einem Negativbeispiel deutlich, dass es besser geht: Wer seine Beschäftigten in Entscheidungen mit einbezieht, der fördert damit eine gute Kultur der Prävention und sorgt für erfolgreiche Zusammenarbeit im Unternehmen. Besonderes Highlight: „Der Flamingo“ lief vom 16. bis 29.05.2019 im Vorprogramm der deutschen Kinos und wird auch im November auf dem kommmitmensch Film & Media Festival der A+A gezeigt. So wird auf unterhaltsame und einprägsame Weise deutlich, wie wichtig Beteiligung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist.

kommmitmensch.de › Toolbox › Videos

… Zuhören:

Podcast zu Lärm im Großraumbüro mit DGUV Expertin. Großraumbüros gelten als schick und sind derzeit in Mode. Oft werden sie eher nach dem Aussehen geplant: mit Relaxzonen, ohne Trennwände und ohne richtige Schreibtische. Schallharte Materialien sehen edel aus, reflektieren aber Geräusche zurück in den Raum. Bei vielen Beschäftigten leiden dann aber die Konzentration und das Wohlbefinden, denn: Es ist zu laut. Das größte Problem mit dem Lärm ist, dass er Stress bereitet. Der Blutdruck steigt, der Puls auch, das Wohlbefinden sinkt. Wenn Stress zum Dauerzustand wird, kann er Beschäftigte krank machen.
Es gibt mittlerweile eine Vielzahl von Maßnahmen, um Großraumbüros so zu gestalten, dass konzentriertes und ruhiges Arbeiten möglich ist. Wie man den Geräuschpegel effektiv senken kann, erklärt Dr. Andrea Wolff, Lärm-Expertin am Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV im Podcast-Interview.

dguv.de › Webcode d1182316

LEXIKON

Berufskrankheit
Eine Berufskrankheit ist eine Erkrankung, die Beschäftigte durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden. Dazu müssen sie besonderen Einwirkungen – wie zum Beispiel Lärm oder Gefahrstoffe – in erheblich höherem Maß ausgesetzt sein als die übrige Bevölkerung. Berufskrankheiten sind in der sogenannten Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste), der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung, aufgeführt. Derzeit sind es etwa 80 Positionen. Ist eine Erkrankung nicht in der BK-Liste enthalten oder erfüllt sie nicht bestimmte Voraussetzungen, gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen eine Erkrankung „wie eine Berufskrankheit“ anzuerkennen. Der bloße Zusammenhang einer Erkrankung mit einer beruflichen Tätigkeit reicht allerdings allein nicht aus, sondern muss wissenschaftlich nachgewiesen werden.
Arbeitgebende sind verpflichtet, den Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit an den Unfallversicherungsträger zu melden. Die Verdachtsanzeige ist formlos möglich.

*Bestseller-Autorin **Constanze Kleis** schlüpft für **topeins** in die Rolle von **Hausmeisterin Conny.** Sie betrachtet alltägliche Dinge der Arbeitswelt aus einem ganz speziellen Blickwinkel ...*

DER HERABSCHAUENDE CHEF

Es gibt Dinge, die hätte ich in unserer Firma so wenig vermutet, wie Kühlschränke in der Antarktis, und dazu gehören Menschen in Leggings auf Yoga-Matten. Nicht dass unsere Belegschaft und ich nicht ein wenig Erleuchtung brauchen könnten, dann und wann. Ganz zu schweigen von all der Entspannung und Beruhigung, die dem Yoga als zertifizierter seelisch-moralischer Tankstelle nachweislich innewohnen. Aufgaben, die bislang die Schale Gummibärchen vorne bei Lisa vom Empfang ganz allein bewältigen musste. Und wer während der Arbeit einen höheren Seins-Zustand erreichen wollte, der musste schon auf die Beförderung warten oder mit dem Aufzug in die oberste Etage fahren.

Nun gibt es Yoga in der Mittagspause und eine junge Frau mit beneidenswerter Figur und der Gelenkigkeit einer Artistin aus dem chinesischen Staatszirkus. In dem von mir zum Yoga-Studio umfunktionierten Konferenzraum sagt sie zu den schwitzenden Kolleginnen und Kollegen lustige Sätze wie: „Kommt in den Katzenbuckel und saugt den Nabel ein!“ Tierisch-martialisch wird’s beim Sonnengruß: „Wir gehen vom Krieger über den herabschauenden Hund in die Kobra, zurück in den Hund, den Krieger und wieder von vorn! Om!“

Es ist schon eine Umstellung, den Abteilungsleiter dabei zu beobachten, wie er die Mittagspause nicht wie gewöhnlich mit „Schniposa“ verbringt, sondern damit, sein Schambein zu erden und innerlich zu lächeln. Was für jemand, der gerade im Krieger II steht (Arme geöffnet, hinteres Bein gestreckt, vorderes 90 Grad gebeugt) und Mühe hat, das Gleichgewicht zu halten, sicher keine leichte Aufgabe ist. „Amüsieren Sie sich etwa über mich?“, hat er mich nachher gefragt. Ganz om natürlich. Und ich zu ihm: „Wie käme ich dazu?! Ich mache jetzt Lach-Yoga. Sie glauben gar nicht, wie das entstresst!“ Ehrlich: Yoga im Büro ist mega. Davon profitieren alle und man kann echt was mitnehmen. Auch für zu Hause. Dort lautet meine Lieblingsübung „Der liegende Molch“. Dafür braucht man nicht mal eine Matte. Ein Sofa reicht. Om!

AUTORIN: Constanze Kleis

Illustrationen: Thomas Walloch; iStock/Getty Images Plus/Iefym Turkin; Thinkstock/taritolunay, olgalings Fotos: iStock/Getty Images Plus/offstocker; Marika Kleinhesseling

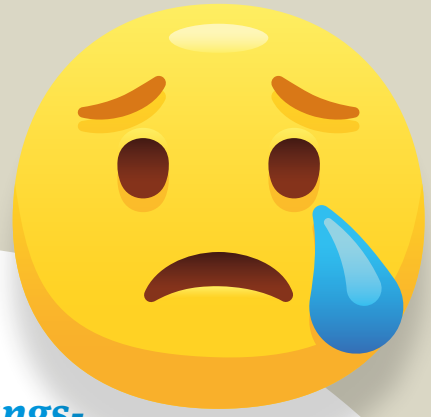
ONLINE-UMFRAGE

Was halten Sie von Sportkursen bei der Arbeit?

Klicken Sie unsere Onlineumfrage „Yoga im Büro“ an und **gewinnen Sie** eines von fünf kommmitmensch-**Sportsets**.

topeins.dguv.de/umfrage

Auf den **Punkt** gebracht



Müssen Führungskräfte bei Mobbing eingreifen?

Mobbing hat viele Gesichter: Nichtbeachten, Nachäffen von Verhaltensweisen, abwertende Äußerungen, das Zuweisen sinnloser Arbeitsaufträge, überzogene und kleinliche Bewertung der Arbeitsergebnisse bis hin zu offenen Anfeindungen, Schikanen, Beleidigungen, Psychoterror oder Schlägen. Häufig geschieht das mit dem Ziel, Betroffene mürbe zu machen, damit sie von sich aus kündigen.

Es ist jedoch nicht einfach, sich dagegen zur Wehr zu setzen, denn die gemobbte Person trägt die Beweislast: Mobbing muss bei Klagen auf Unterlassung, Schadenersatz oder Schmerzensgeld vor Gericht nachgewiesen werden. Schwierig ist das vor allem deshalb, weil Mobbingattacken meist verbal erfolgen – zum Teil auch ohne Zeugen. Aus diesem Grund ist es ratsam, wenn betroffene Personen ein Tagebuch führen, in dem sie ihre Mobbingerfahrungen detailliert protokollieren.

Erniedrigenden Situationen muss sich niemand aussetzen!

In den oben geschilderten Situationen sind Arbeitgebende verpflichtet, sich schützend vor die gemobbte Person zu stellen. Die mobbende Person, egal ob auf gleicher Ebene beschäftigt oder vorgesetzt, ist auf das Fehlverhalten hinzuweisen sowie aufzufordern, diese Handlungen unverzüglich zu unterlassen.

Denn Arbeitgebende haben gegenüber ihrer Belegschaft eine Fürsorgepflicht. Das heißt, sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz vor Gefahren zu schützen. Eine solche Gefahr ist Mobbing. Auch § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet Arbeitgebende zum Eingreifen bei Mobbing.

Anspruch auf Schmerzensgeld

Werden Benachteiligungen ignoriert, zu denen auch Mobbing zählt, kann das Konsequenzen haben, wenn Gemobbte auf Schadenersatz klagen und vor Gericht Erfolg haben. Für das Bundesarbeitsgericht entsteht ein Anspruch auf Schadenersatz regelmäßig dann, wenn ein schwerer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vorliegt. Dabei ist es irrelevant, ob eine unmittelbare oder übergeordnete Führungskraft mobbt: Arbeitgebende müssen für sämtliche Beschäftigte haften. Und dazu gehören nicht nur Teammitglieder, sondern auch Vorgesetzte.

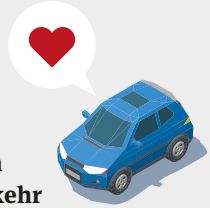
Was sein muss und was sein darf – ***Sabine Hockling,*** Sachbuchautorin und Wirtschaftsjournalistin *(stern, Woche, Zeit online)*, bringt es auf den Punkt.

ausblick

5/2019

Verschiedenheit bewusst einsetzen

Altersgemischte Belegschaften profitieren von unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten. Ähnlich verhält es sich, wenn unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen. Das stellt aber auch gewisse Anforderungen an Arbeitgebende, denn heterogene Teams haben unterschiedliche Bedürfnisse. Wie Führungskräfte sich darauf einstellen und die Vielfalt gewinnbringend managen, verrät ***topeins*** *in der kommenden Ausgabe.*



Gelassen im Straßenverkehr

Stress, Wut, Frustration – Emotionen wirken sich nicht nur auf unser Verhalten im Straßenverkehr aus. Sie erhöhen auch das Unfallrisiko. Warum sind Menschen überhaupt emotional, und wie unterscheiden sich Emotion und Gefühl? Was Verkehrsteilnehmende tun können, damit ihre Emotionen sie nicht in Gefahr bringen, und wie Führungskräfte ihre Beschäftigten unterstützen können, lesen Sie in der nächsten ***topeins****.*

Infos unter
kommmitmensch.de

»Sei dabei…«

… beim kommmitmensch Film & Media Festival der A+A 2019 — mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit!

Messe Düsseldorf

A+A 5. - 8. NOVEMBER 2019 DÜSSELDORF, GERMANY

International Media Festival for Prevention Toronto 2020

Basi Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Arbeitsschutzfilm.de
Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

UK|BG