Das Magazin für Führungskräfte
Ausgabe 2/2020

UK Sachsen
Unfallkasse Sachsen

topeins

Der Verantwortung ins Auge sehen

Wie Führungskräfte sich im Vorschriften- und Regelwerk sicher zurechtfinden

MOBILITÄTSMANAGEMENT
Kommunen und Unternehmen ziehen an einem Strang 10

KREATIV AUF KNOPFDRUCK?
So fördern Führungskräfte optimal die Kreativität der Beschäftigten 14

VORPLANEN FÜR DEN ERNSTFALL
Wie sich Betriebe auf eine Pandemie vorbereiten können 18

4

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

Besonders dann, wenn ein tragischer Arbeitsunfall publik wird, stellen sich viele Führungskräfte die Frage, ob und – wenn ja – mit welchen Konsequenzen sie im Fall eines Falles rechtlich verantwortlich wären. Haben Sie sich womöglich auch schon gefragt, wofür genau Sie als Führungskraft in puncto Sicherheit und Gesundheit eigentlich verantwortlich sind? Oder durch welche Gesetze und Vorschriften die rechtliche Verantwortung und das Aufgabenspektrum geregelt sind? Zudem hat sich mittlerweile herumgesprochen, dass es bei Sicherheit und Gesundheit nicht nur um Schutzmaßnahmen an verletzungsträchtigen Arbeitsplätzen wie etwa auf dem Bau oder beim Umgang mit Maschinen geht. Auch an Büroarbeitsplätzen und in Bildungseinrichtungen gilt es die Beschäftigten respektive die Besucherinnen und Besucher dieser Institutionen vor physischen und psychischen Gefährdungen zu schützen.

Was zu den zentralen Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit gehört, wer welche Verantwortung trägt und wie Führungskräfte sich in staatlichen Gesetzen und dem DGUV Vorschriften- und Regelwerk sicher zurechtfinden, erfahren Sie in der *topeins*-Titelstrecke ab Seite 4.

10

GEMEINSAM MOBIL

Betriebsübergreifendes Mobilitätsmanagement nützt Kommunen, Betrieben und der Umwelt

14

KREATIV AUF KNOPFDRUCK?

Was Beschäftigten hilft, kreativ zu werden

RECHTLICHE UPDATES
Seite 9

EMPFOHLEN ZUM ...
Seite 13

IMBLICK: ENTSPANNUNG
Seite 17

PANDEMIEPLANUNG: FÜR DEN ERNSTFALL GERÜSTET
Seite 18

WENN GEBÄUDE KRANK MACHEN
Seite 20

HAUSMEISTERIN CONNY: TOTAL KREATIV?!
Seite 22

AUF DEN PUNKT GEBRACHT: MUSS DIE ARBEITSZEIT ERFASST WERDEN?
Seite 23

Fotos: shutterstock/GRSI, Igor Kyrlytsya; pexels.com; Getty Images/Westend61, MHJ, gerenme Icon: flaticon.com

IMPRESSUM

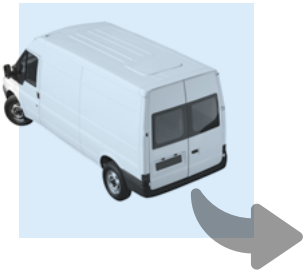
topeins, 3. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: 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, Prof. Dr. Frauke Jahn, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Michael Quabach, Rike Schmickler-Bouvet, Dr. Ronald Unger, Dr. Martin Weber, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethege, Dr. Monika Zaghow, Holger Zingsheim // **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 312 a, 22113 Hamburg // **Grafisches Konzept:** CW Haarfeld GmbH // **Titelbild dieser Ausgabe:** shutterstock/Andrii Bielov; pexels.com // **Stand dieser Ausgabe:** 10.03.2020 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 04.06.2020.

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

Klimaneutral Drucken powered by ClimatePartner®

einblicke

Mehr Fahrerassistenzsysteme. Die Europäische Union (EU) hat die Einführung von Fahrerassistenzsystemen weiter gestärkt. Mit der Verordnung (EU) 2019/2144 wurden zusätzliche Systeme verpflichtend festgelegt. Das sind beispielsweise ein intelligenter Geschwindigkeitsassistent, eine Vorrichtung zum Einbau einer alkoholempfindlichen Wegfahrsperre, ein Warnsystem bei Müdigkeit sowie nachlassender Aufmerksamkeit der fahrenden Person, ein Rückfahrassistent und ein Notbremslicht. Bei PKW und leichten Nutzfahrzeugen sind in Kürze zudem ein Notfall-Spurhalte- und ein Notbrems-Assistenzsystem Pflicht. Busse und LKW müssen zusätzlich mit einem hochentwickelten System ausgerüstet sein, das in unmittelbarer Nähe der Vorder- oder Beifahrerseite des Fahrzeugs befindliche Personen erkennen kann, die mit dem Rad oder zu Fuß unterwegs sind (sogenannter Abbiegeassistent). Ab wann die neuen Assistenten verpflichtend eingebaut werden müssen, ist je nach System sowie je nach Zulassung und Art des Fahrzeuges unterschiedlich. *topeins* wird in der nächsten Ausgabe detailliert berichten. Ein Link zur EU-Verordnung, Infos zu den verschiedenen Systemen sowie allen damit einhergehenden Pflichten und Fristen gibt es auf der Website der Berufsgenossenschaft Verkehr.



t1p.de/lw8c

Arbeitsschutz kreativ sichtbar machen. Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ruft Designerinnen und Designer sowie Unternehmen dazu auf, sich mit innovativen Kommunikations- und Produktdesigns für alle arbeitsschutzrelevanten Bereiche um den Sächsischen Staatspreis für Design 2020 zu bewerben. Den Preis verleiht das Ministerium bereits zum 17. Mal. Neu ist der Sonderpreis „Design macht Arbeitsschutz attraktiv“. Erstmalig rückt ein deutscher Designpreis die grafische Gestaltung als Unterstützung und Meinungsbildner für eine lebenswerte Arbeitswelt in den Fokus. Um die Innovation, die Wirtschaftskraft und den gesellschaftlichen Wohlstand des Landes weiter voran zu treiben, seien gesunde, motivierte und leistungsfähige Arbeitskräfte unerlässlich – und damit die geeigneten Rahmenbedingungen. Dabei spielten Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrer Komplexität die Schlüsselrolle, betont Sachsens Wirtschaftsminister Martin Dulig die Bedeutung des mit insgesamt 50.000 Euro dotierten Staatspreises. Vergeben wird er von einer elfköpfigen, hochkarätig besetzten Jury. Die Bewerbungsfrist läuft vom 1. April bis 5. Juli 2020. Informationen zu den Teilnahmebedingungen unter:

designpreis.sachsen.de

#MachMittwoch und komm in Bewegung. Mit kleinen Übungen lässt sich viel für eine gute Gesundheit tun. Leider gerät das im Büroalltag allzu oft in Vergessenheit. Um Sie daran zu erinnern, sich selbst etwas Gutes zu tun, veröffentlicht die gesetzliche Unfallversicherung auf ihrem Instagram-Profil jeden Mittwoch einen kleinen Reminder. Ob Dehnübungen für den Rücken, Entspannungs- oder Atemübungen, um den Kopf zwischendurch frei zu machen: Unter #MachMittwoch finden Sie Anregungen und Anleitungen für zwischendurch.

instagram.com/ukundbg

komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Der Verantwortung ins Auge sehen

*Dass ein Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften oder das Arbeitsschutzgesetz rechtliche Folgen hat, ist vielen Führungskräften bewusst. Wie weit das geht, ist dagegen nicht so klar. **topeins** zeigt auf, wer welche Verantwortung trägt und wie Führungskräfte sich im Vorschriften- und Regelwerk sicher zurechtfinden.*

Bei laufender Maschine ohne Sicherheitsvorkehrung Werkzeuge zu wechseln, ist nicht nur gefährlich – es verstößt auch gegen die Regelungen für das sichere Betreiben von Maschinen. Für Maik Bender (Name von der Redaktion geändert), Auszubildender in einer Flachglasfabrik in Norddeutschland, gehört es dennoch zur täglichen Praxis – ebenso wie für mehrere seiner Kollegen. Mehrmals pro Schicht beugt der Azubi sich in den Arbeitsbereich einer computergesteuerten, knapp sechs Meter breiten und rund zwei Meter hohen Glaskantenschleifmaschine, um heruntergefallene Werkzeuge aufzuheben und zu befestigen. Auch die Wasserdüsen an dem über der Glasplatte hin- und herfahrenden Werkzeugkopf sind täglich auszurichten.

Gegen Ende seines zweiten Ausbildungsjahres wird Maik Bender diese vorsätzliche Manipulation zum Verhängnis. Während er sich mit dem Oberkörper in den Arbeitsbereich hineinbeugt, fährt der programmgesteuerte Werkzeugkopf plötzlich mit hoher Geschwindigkeit zurück und presst den allein arbeitenden Azubi gegen den Maschinenrahmen. Jede Hilfe kommt zu spät. Maik Bender stirbt einen Tag nach dem Unfall an seinen schweren Hirn- und Schädelverletzungen.

Fotos: shutterstock/Andrii Bielov; pexels.com

Die Hauptverantwortung tragen Arbeitgebende und Unternehmensleitung

Nicht nur dann, wenn es zu einem so tragischen Arbeitsunfall kommt, stellen sich viele Führungskräfte die Frage, ob und, wenn ja, mit welchen Konsequenzen sie im Fall eines Falles rechtlich verantwortlich wären.

Auf den ersten Blick ist die Antwort einfach: Verantwortlich für Sicherheit und Gesundheit ist laut Arbeitsschutzgesetz „der Arbeitgeber“, während im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) und in den Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung „der Unternehmer“ genannt wird. Dieser hat die Pflicht, Gefahren für Leib und Leben von Beschäftigten abzuwenden (siehe Kasten auf Seite 7).

Pflichten abgeben, Kontrolle behalten

Die recht lange Liste der Pflichten im Bereich Sicherheit und Gesundheit macht klar, dass Unternehmerinnen und Unternehmer sich nicht allein um die Sicherheit und das Wohlergehen der Beschäftigten oder Teilnehmenden einer Bildungseinrichtung kümmern können. Sie dürfen daher Aufgaben, Pflichten und Verantwortlichkeiten an andere Personen delegieren.

Das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 sehen für eine solche Pflichtenübertragung zwingend die Schriftform vor (Musterformular zur Pflichtenübertragung siehe Infobox auf Seite 8). Danach ist genau zu regeln,

- *welche Unternehmerpflichten in welchem Umfang übertragen werden,*
- *welche Befugnisse der beauftragten Person erteilt werden,*
- *wie hoch das zur Umsetzung der Maßnahmen erforderliche Budget ist, über das die oder der Beauftragte verfügen kann,*
- *welche Schnittstellen es zu benachbarten Verantwortungsbereichen gibt und*
- *wie die Zusammenarbeit mit anderen Verpflichteten geregelt ist.*

Qualifikation und Zuverlässigkeit gewährleisten

Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit dürfen nur an fachkundige und zuverlässige Personen übertragen werden. **Fachkundig** sind Personen, wenn sie über das einschlägige Fachwissen und die prakti- >

> sche Erfahrung verfügen, um die ihnen übertragenen Aufgaben sachgerecht auszuführen. Das Kriterium der **Zuverlässigkeit** betrifft die persönliche Eignung der Beauftragten. Hierzu gehört insbesondere die Aufgabenausführung mit der gebotenen Sorgfalt.

Neben Betriebs- und Werksleitenden sowie anderen Führungskräften kommen bei der Pflichtenübertragung auch Produktionsleitende, Schichtführende, Meisterinnen und Meister oder externe Dienstleistungsunternehmen in Betracht.

Wichtig bei interner Delegation: Fehlen die entsprechenden Kenntnisse – angefangen von B wie Brandschutz über G wie Gefährdungsbeurteilung bis T wie Technik oder V wie Vorschriften –, gilt: Wer delegiert, ist verpflichtet, die Beauftragten zeitnah schulen zu lassen und die anfallenden Seminar- und Reisekosten zu übernehmen. Die betroffenen Personen sind für die Schulung von der Arbeit freizustellen.

ABER: Arbeitgebende respektive Unternehmerinnen und Unternehmer werden durch die Beauftragung anderer Personen nicht von allen Pflichten befreit. Es verbleiben die Pflichten zur sorgfältigen Auswahl, zur Unterweisung, zur Kontrolle und zur entsprechenden Ausrüstung der beauftragten Personen. Eine Missachtung kann Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.

Die besondere Verantwortung von Führungskräften
Unabhängig von der dargestellten Pflichtenübertragung nennt § 13 Arbeitsschutzgesetz weitere Personen, die neben „dem Arbeitgeber“ verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind. Dazu gehören nach Ziffer 4 auch Personen, „die mit der Leitung eines Unternehmens oder Betriebs beauftragt sind“. Führungskräfte haben zudem eine zivilrechtliche Fürsorgepflicht für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten entsprechend ihren Aufgaben im Unternehmen.

Kompakt und sicher
Die Branchenregeln (siehe Seite 8) bieten schnelle Orientierung, welche Maßnahmen für einen sicheren und gesunden Betrieb erforderlich sind.

Auch müssen Vorgesetzte auf gemeldete Probleme reagieren – an erster Stelle ist die Unternehmensleitung gefragt. Sie hat dafür Sorge zu tragen, dass die gemeldeten Mängel oder Gefahren für Sicherheit und Gesundheit beseitigt werden.

Konsequenzen unterlassener Aufsicht
Da Verantwortung nicht „wegdelegiert“ werden kann, sind Unternehmensleitung und die beauftragten Personen nach Arbeitsunfällen unweigerlich mit der Frage nach Schuld und Haftung konfrontiert. Das kann mitunter sogar strafrechtliche Konsequenzen haben – wie in dem eingangs geschilderten Fall.

Die beiden Hauptgeschäftsführer wurden der fahrlässigen Tötung für schuldig befunden und zu jeweils sechs Monaten Freiheitsstrafe auf Bewährung verurteilt. Sie hatten das Entfernen der Sicherheitsvorrichtung nicht nur gebilligt, sondern bewusst angeordnet, um Produktionsausfälle zu vermeiden. Der Leiter der Instandhaltung, der die Lichtschranke trotz

Fotos: Getty Images/Tetra Images, froxx; pexels.com Icon: flaticon.com

besseren Wissens um das Sicherheitsrisiko entfernte, wurde wegen fahrlässiger Tötung zu einer an seinem Einkommen orientierten Geldbuße von 3.600 Euro verurteilt.

Ein dritter Geschäftsführer wurde verurteilt, obwohl er gegenüber dem verunglückten Auszubildenden weder weisungsbefugt noch für den Maschinenpark der Firma verantwortlich war. Als Mitglied der Geschäftsleitung hätte der für das Marketing des Unternehmens Zuständige auf den mündlichen Bericht der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit reagieren müssen. Dies habe ihn dazu verpflichtet, prüfen zu lassen, ob die Sicherheitsvorkehrung tatsächlich fehlt, und – falls ja – diese wieder anbringen zu lassen. Dass er den Bericht ignorierte, wertete das Gericht als Unterlassen einer Aufsichtsmaßnahme und verurteilte ihn zu einer Geldbuße von 10.000 Euro.

Der geschilderte Fall gehört in seiner Schwere eher zu den Ausnahmen. Er soll jedoch verdeutlichen, wie weit die Folgen bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen und grober Fahrlässigkeit reichen können.

Generell gilt: Nach Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und bei Berufskrankheiten können sich die möglichen Rechtsfolgen

- *insbesondere aus dem Zivilrecht (etwa Ersatzansprüche bei Produktionsausfällen sowie Ersatzansprüchen von Verletzten bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln, siehe unten),*
- *aus dem Arbeitsrecht (Abmahnung, Kündigung),*
- *aus dem Ordnungswidrigkeitenrecht (etwa bei bestimmten Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz oder gegen die Unfallverhütungsvorschriften) oder*
- *aus dem Strafrecht ergeben.*

Vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln führt zu Regress

Egal ob aktives Tun oder Unterlassen – Pflichtverletzungen können nicht nur zu zivil-, ordnungs- und strafrechtlicher Haftung führen. Vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln gefährdet zudem die Haftungsübernahme durch die gesetzliche Unfallversicherung.

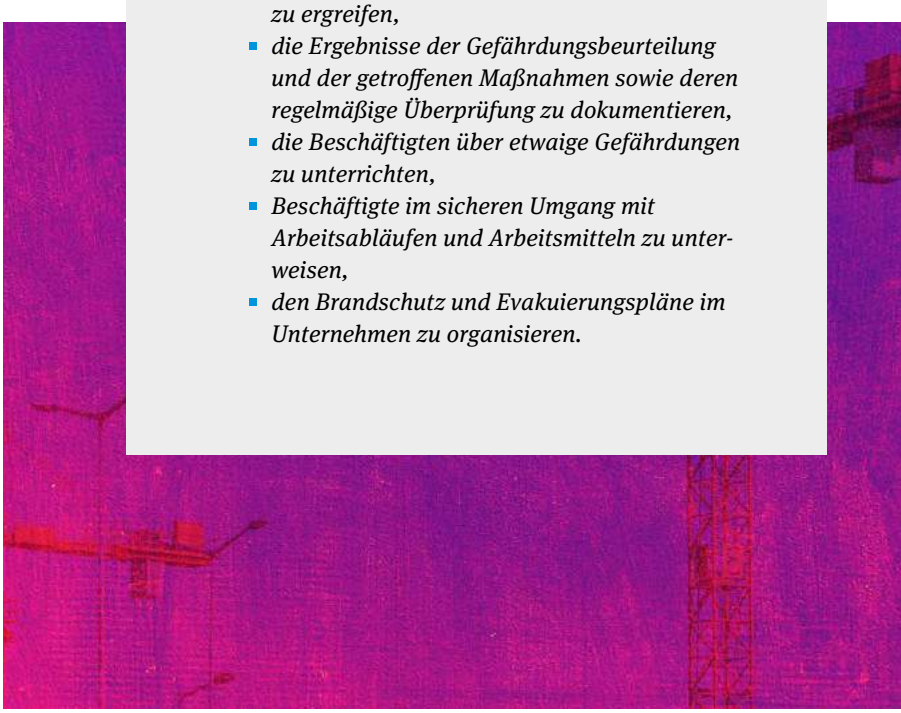
Beispiel: Ein Dachdeckermeister schickt seine Angestellten ohne geeigneten Schutz gegen Absturz auf das Dach eines mehrstöckigen Wohnhauses. Eine Fachkraft stürzt ab und es kommt zu schwersten Verletzungen, die eine Berufsunfähigkeit nach sich ziehen. In diesem Fall kann die Berufsgenossenschaft den Dachdeckermeister in Regress nehmen und sich ihre geleisteten Aufwendungen für Heilbehandlung, Rehabilitation, Rentenzahlungen und Verwaltungskosten von ihm zurückholen. >

Begriff des „Unternehmers“ und die Grundpflichten

Unternehmer ist diejenige Person, auf deren Weisung und Rechnung das Unternehmen handelt. Sie trägt das Risiko, bestimmt die Unternehmensziele, entscheidet über das Personal und die Sachmittel. Kurzum: Sie trägt die Gesamtverantwortung – auch für den Arbeitsschutz. Unternehmer im öffentlichen Bereich sind beispielsweise die Länder, die kreisfreien Städte, die Landkreise und Gemeinden sowie deren vertretungsberechtigte und zum Handeln verpflichtete Organe wie Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landräte oder Dienststellenleitende.

Unternehmer sind dafür verantwortlich, „die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen“. Neben dieser Grundpflicht gehören insbesondere die folgenden Aufgaben dazu:

- *die betrieblichen Gegebenheiten auf mögliche physische und psychische Gefährdungen zu analysieren (Gefährdungsbeurteilung),*
- *Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu ergreifen,*
- *die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Maßnahmen sowie deren regelmäßige Überprüfung zu dokumentieren,*
- *die Beschäftigten über etwaige Gefährdungen zu unterrichten,*
- *Beschäftigte im sicheren Umgang mit Arbeitsabläufen und Arbeitsmitteln zu unterweisen,*
- *den Brandschutz und Evakuierungspläne im Unternehmen zu organisieren.*



> Der Gedanke hinter dem Regress ist der Schutz der Solidargemeinschaft. Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz soll nicht die Gemeinschaft der Unternehmen mit ihren Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung für die Folgekosten eines Arbeitsunfalls aufkommen müssen – vielmehr sollen die Verursacher dies selbst übernehmen. Grundsätzlich trägt die Solidargemeinschaft auch bei schwersten Unfällen die Kosten, es gibt jedoch die genannten Ausnahmen.

So können Führungskräfte Haftungsrisiken vermeiden
Die beste Absicherung gegen rechtliche Haftung und finanzielle Forderungen sind verantwortungsvolles Tun und Kenntnisse der relevanten Pflichten und Schutzvorschriften: Nur wer weiß, welche Gesetze und Vorschriften es gibt, kann diese auch einhalten.

Der oft beklagte Paragrafendschungel erweist sich bei näherem Hinsehen als überschaubarer, geordneter Forst. Vor allem dann, wenn fachkundige „Förster“ beratend durch die ineinandergreifenden Baumreihen der staatlichen Gesetze und des DGUV Vorschriften- und Regelwerks führen. Hier kommen die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger ins Spiel: als kompetente Dienstleister rund um Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit und in Bildungseinrichtungen.

Sie unterstützen etwa bei der Organisation von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, begutachten und prüfen die Ergonomie von Büroausstattungen, Kindertageseinrichtungen oder Fertigungsstraßen. Und sie beraten bei der Auswahl sicherer Maschinen oder Produktionsabläufe. Das DGUV Vorschriften- und Regelwerk ist hierbei eine unverzichtbare Unterstützung.

Zuverlässige Richtschnur
„Wenn Führungskräfte Maßnahmen entsprechend den DGUV Regeln ergreifen, können sie davon ausgehen, den Anforderungen der Unfallverhütungsvorschriften zu genügen“, betont Marcus Hussing von der DGUV. Der Jurist und stellvertretende Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit legt Führungskräften neben den DGUV Regeln, die Unfallverhütungsvorschriften erläutern, besonders die DGUV Branchenregeln ans Herz: Branchenregeln fassen relevante Bestimmungen, Informationen und Empfehlungen für die Praxis gezielt für eine bestimmte Branche zusammen.

Mit der jeweiligen Branchenregel allein können Klein- und Mittelbetriebe den Löwenanteil an Maßnahmen für einen sicheren und gesunden Betrieb schnell überblicken und passende Schritte ergreifen. Zudem sensibilisieren Branchenregeln auch für „weiche“ Themen wie betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungsfaktoren oder Demografie.

Wer sich dennoch unsicher ist, kann sich vertrauensvoll an die zuständige Berufsgenossenschaft oder den Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand wenden, um sich durch das Vorschriften- und Regelwerk lotsen zu lassen. Denn die Unfallversicherungsträger sehen sich in erster Linie „als Dienstleister und zentraler Partner der Unternehmen“, so Hussing.

AUTORIN: Manuela Müller

Nachschlagen und herunterladen

Überblick über wichtige Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz
Ein früherer Fachbeitrag der *topeins* listet die wichtigsten Gesetze, Vorschriften und Verordnungen im Internet unter
topeins.dguv.de

Das komplette DGUV Vorschriften- und Regelwerk
Die im Text erwähnte DGUV Vorschrift 1 sowie alle übrigen DGUV Publikationen gibt es zum kostenlosen Download unter
dguv.de/publikationen

Musterformular Pflichtenübertragung
Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie bietet auf ihrer Website Praxishilfen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an, darunter ein Musterformular für Pflichtenübertragung:
gda-orgacheck.de › „GDA-Praxishilfen“

Seminare für Führungskräfte
Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV bietet Seminare zu Gesetzen und Vorschriften sowie dem relevanten Fachwissen im Bereich Sicherheit und Gesundheit an:
dguv.de/iag/qualifizierung

Foto: pexels.com

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

Das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** ist am 1. März in Kraft getreten. Das Gesetz erleichtert es Arbeitnehmenden aus EWR- und Nicht-EU-Staaten, in Deutschland eine Beschäftigung aufzunehmen. Als Fachkräfte gelten künftig Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen sowie Personen mit qualifizierter Berufsausbildung. Wichtig für Arbeitgebende: Vor der Einreise nach Deutschland wird der Bildungsabschluss der jeweiligen Fachkraft auf die Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen überprüft. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bewertet die Kenntnisse der Person und bestimmt, ob und – wenn ja – welche Qualifizierungsmaßnahmen für die Anerkennung der Qualifikation noch benötigt werden. Bei gegebener Qualifikation und vorliegendem Arbeitsvertrag verzichtet die BA auf die bislang übliche Vorrangprüfung (Feststellung, ob Personen aus dem Inland oder anderen EU-Ländern zur Verfügung stehen).

Zudem wurden die Bleibeperspektiven verbessert: Fachkräfte mit deutschem Hochschulabschluss oder deutscher Berufsausbildung können nach zwei Jahren Beschäftigung eine Niederlassungserlaubnis bekommen. Für Fachkräfte mit ausländischem Abschluss ist das nach vier Jahren möglich.

AKTUALISIERT

Im Januar 2020 ist die **DGUV Information 215-830 „Zusammenarbeit von Unternehmen im Rahmen von Werkverträgen“** erschienen. Sie ersetzt die DGUV Information 215-830 „Einsatz von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen“. Der Einsatz von Fremdfirmen auf dem unternehmenseigenen oder einem dritten Betriebsgelände geht häufig mit erhöhtem Abstimmungsbedarf im Bereich Sicherheit und Gesundheit einher. Die DGUV Information unterstützt Unternehmen, die als Auftraggeber oder Auftragnehmer tätig sind, die Anforderungen aus dem Arbeitsschutzrecht zu erfüllen.

ZURÜCKGEZOGEN

Der Fachbereich Nahrung der DGUV hat die **DGUV Regel 110-002 „Arbeiten in Küchenbetrieben“** zurückgezogen. Die Publikation wurde durch die neue, ganzheitliche Branchenregel **DGUV Regel 110-003 „Branche Küchenbetriebe“** ersetzt.

NEUE SERIE

Betriebliches Mobilitäts-management

Teil 2/6

Zusammen mehr erreichen

Das Projekt „BMM HOCH DREI“ hat in den letzten drei Jahren erforscht, wie Unternehmen ihr Betriebliches Mobilitätsmanagement verbessern können. Das Ergebnis: Es lohnt, sich mit anderen Betrieben zusammenzutun – und gemeinsam auf die Kommunen zuzugehen.

Für Dirk Zöller und seine Mitarbeitenden ist Mobilität im Job schon lange ein Thema. Ihr Arbeitsplatz in Wuppertal befindet sich in Randlage: Rund eine halbe Stunde dauert es, um mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Wuppertaler Hauptbahnhof bis zum Hausgerätehersteller Vorwerk Elektrowerke zu kommen. Lange fuhren mehr als 90 Prozent der Beschäftigten mit dem Auto zur Arbeit. „Wir wollten die Erreichbarkeit des Standortes unbedingt verbessern“, sagt Zöller, der bei Vorwerk Elektrowerke als Leiter für technische Dienstleistungen arbeitet. Schon im Jahr 2016 erstellte das Unternehmen ein erstes Mobilitätskonzept, doch das reichte Vorwerk nicht.

Autoverkehr überwiegt

Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM) spielt für viele Unternehmen eine zunehmend große Rolle. Mehr als ein Drittel aller in Deutschland zurückgelegten Wege sind berufs- und ausbildungsbedingt, zeigt die Studie „Mobilität in Deutschland 2017“ des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur. Fast zwei Drittel dieser Wege werden mit dem Auto zurückgelegt. BMM soll den Verkehr von Betrieben und ihren Beschäftigten nachhaltig, effizient und sicher machen – also vor allem Alternativen zum eigenen Auto schaffen. Die Möglichkeiten reichen von Carsharing-Angeboten über Jobtickets bis hin zu Abstellplätzen für Fahrräder. Durch ein verändertes Mobilitätsverhalten kann auch die Zahl der Wegeunfälle nachhaltig gesenkt werden. Diese machen ca. ein Fünftel der meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus und sind oft besonders schwerwiegend.

30 Betriebe im Bergischen

Deshalb setzt das Forschungsprojekt „BMM HOCH DREI“ beim Mobilitätsverhalten an. Von 2016 bis 2018 untersuchte das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt und Energie zusammen mit mehreren Partnerorganisationen, wie Unternehmen ihr Mobilitätsmanagement verbessern können – und zwar gemeinsam. Dazu versammelte das Institut 30 Betriebe aus den Städten Wuppertal, Solingen und Remscheid, darunter Vorwerk Elektrowerke. „Das Besondere an dem Projekt ist der Quartiersansatz“, sagt Carolin Schäfer-Sparenberg aus dem Forschungsbereich Mobilität und Verkehrspolitik des Wuppertal Instituts: „Benachbarte Unternehmen mit den gleichen Lagebedingungen tauschen sich aus und entwickeln gemeinsam Maßnahmen, die für eine einzelne Firma nicht möglich wären.“

Foto: Getty Images/Westend61; Wuppertal Institut /S. Michaelis Icon: flaticon.com

„Benachbarte Unternehmen tauschen sich aus und entwickeln gemeinsam Maßnahmen, die für eine einzelne Firma nicht möglich wären.“

Carolin Schäfer-Sparenberg, Wuppertal Institut

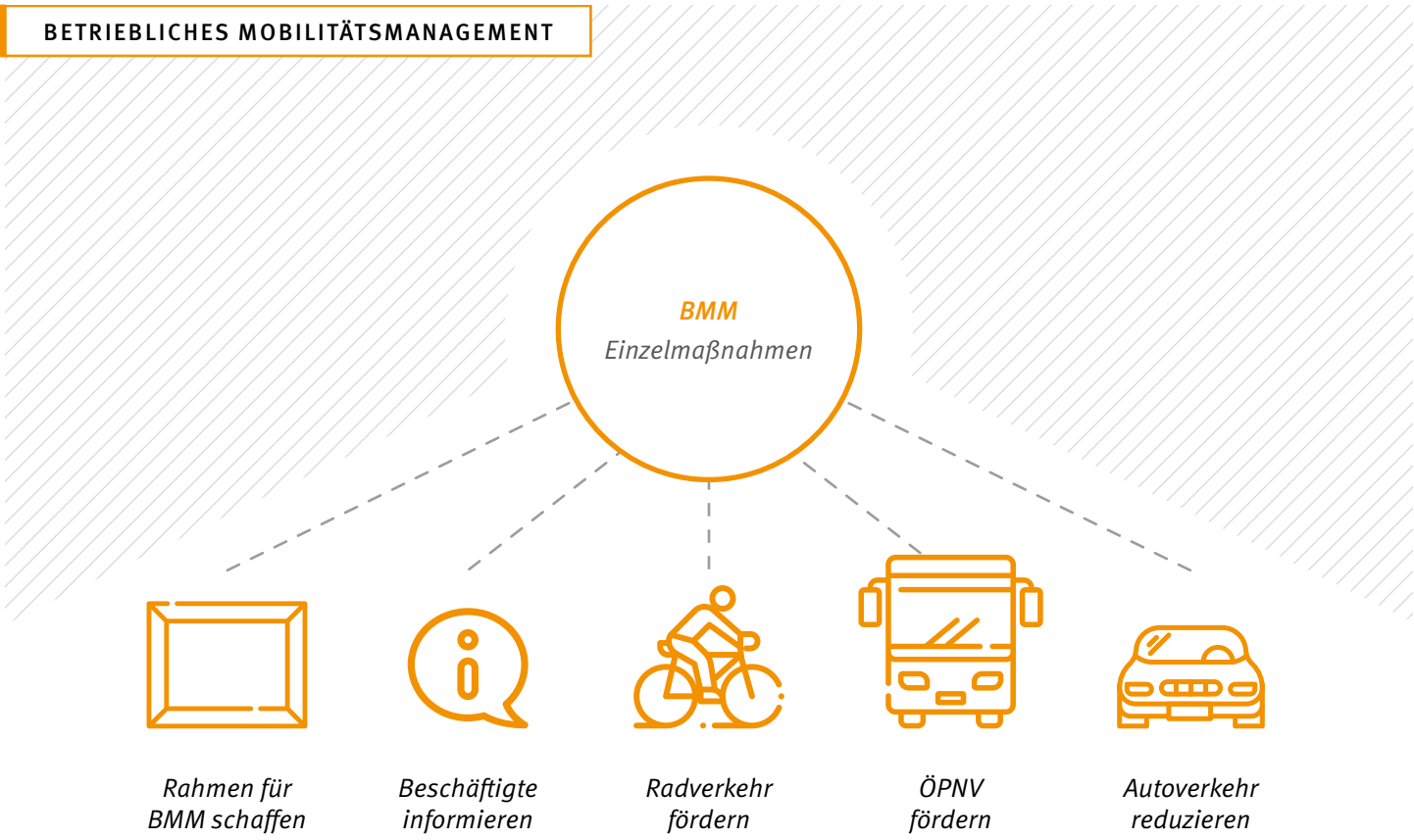
Zusammen bewirken Unternehmen mehr
Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betrachteten sieben Quartierstypen, etwa Büro- und Gewerbegebiete. Der Gedanke: Betriebe mit ähnlichem Standort haben auch ähnliche Mobilitätsprobleme. Das schafft Synergien: Ein kleines Unternehmen erfüllt beispielsweise nicht die Voraussetzungen, um ein Jobticket für seine Beschäftigten anzubieten, weil es die Mindestabnahmezahl an Tickets nicht erreicht. Schließen sich jedoch mehrere Betriebe eines Quartiers zusammen und handeln mit dem Verkehrsunternehmen ein unternehmensübergreifendes Jobticket aus, profitieren auch kleinere Firmen. „Zusammen bewirken Unternehmen mehr. Allein dadurch, dass sie gemeinsam für eine größere Nachfrage sorgen, öffnen sich die Türen für Gespräche mit städtischen Partnern und Verkehrsunternehmen“, sagt Schäfer-Sparenberg.

Busfahrplan an den Schichtplan angepasst
In Solingen-Scheuren etwa hatten mehrere Unternehmen in gleicher Lage eine ungünstige Anbindung zum öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV): Die Mitarbeitenden verpassten den Bus nach Schichtende immer um wenige Minuten. Unter dem Dach von „BMM HOCH DREI“ taten sich betroffene Betriebe zusammen und sprachen mit dem örtlichen ÖPNV-Anbieter. Dieser passte den Fahrplan um wenige Minuten an – die Busverbindung passt nun perfekt zum Feierabend der Beschäftigten. Auch ein Jobticket führten die Betriebe testweise ein. Andere Quartiere hörten davon und übernahmen die Idee.

Sauber!
Viele Umfragen bestätigen, dass Duschen am Arbeitsplatz den Fahrradpendelverkehr stärken.

Auch Vorwerk Elektrowerke profitierte. Dazu analysierte Projektpartner EcoLibro die Personaldaten des Hausgeräteherstellers – also: Wo wohnen die Mitarbeitenden, wie kommen sie zur Arbeit? Dabei stellte sich heraus, dass 55 Prozent der Beschäftigten nicht mehr als zehn Kilometer von ihrem Arbeitsplatz entfernt wohnen. „Diese Entfernung ist mit Pedelecs gut zu bewältigen“, sagt Experte Zöller. Er organisierte knapp 80 Stellplätze für Räder und E-Bikes. Auch Schließfächer mit Steckdosen gibt es nun bei Vorwerk. Da es schweißtreibend sein kann, die Steigungen im Bergischen Land mit dem Rad zu bewältigen, ließ Vorwerk im Betrieb Duschen einbauen.

Verkehrssicherheit muss gewährleistet sein
Eine Herausforderung bleiben die verfügbaren Radwege. Denn noch ist der Zugang zum Vorwerk-Standort für Radfahrende beschränkt. Wichtig ist laut >



Quelle: Abschlussbericht des Projektes BMM HOCH DREI

> Zöller, dass die Verkehrssicherheit der Wege gewährleistet ist. Nur so kann Vorwerk seinen Beschäftigten guten Gewissens den Umstieg aufs Rad empfehlen. „Wir führen Gespräche mit der Stadt, um die Anbindung für Radfahrende an unseren Standort zu verbessern“, sagt Zöller. Dabei profitiert Vorwerk von den Ergebnissen der BMM-HOCH-DREI-Analyse: „Die sehr detaillierten Zahlen der Untersuchung untermauern unsere Argumentation mit Fakten.“ Trotz noch nicht abgeschlossener Verhandlungen: Mehrere dutzend Beschäftigte sind inzwischen auf Rad oder E-Bike umgestiegen. Das habe nicht nur ökologische, sondern auch gesundheitliche Vorteile, sagt Zöller. Für die Zukunft plant er weitere Fahrradabstellplätze sowie flexible ÖPNV-Tickets.

BMM noch keine Priorität – aber es geht voran

BMM HOCH DREI ist Ende 2019 nach drei Jahren beendet worden. Deutlich wurde: Der Quartiersansatz ist sinnvoll für das Betriebliche Mobilitätsmanagement. Auch Herausforderungen kann das Institut klar benennen. „BMM hat für viele Unternehmen noch keine Priorität – auch weil sie Potenziale wie Kosteneinsparungen, Förderung der Mitarbeitendenzufriedenheit und -gesundheit sowie den Imagegewinn noch nicht erkennen. Mobilitätsanalysen helfen dabei, diese Potenziale aufzuzeigen und Routinen zu durchbrechen“, sagt Schäfer-Sparenberg. Sie plädiert dafür, dass Unternehmen ab einer bestimmten Größe Verantwortung für den von ihnen verursachten Verkehr übernehmen, beispielsweise durch Mobilitätspläne, in denen verpflichtend Schritte zur Verbesserung festgehalten werden, oder Nahverkehrsabgaben, wie sie bereits in Italien und Frankreich existieren. Auf städtischer Ebene sollte es Verantwortliche für Mobilitätsmanagement geben, die die Unternehmen beraten und unterstützen können, sagt die Wissenschaftlerin. So könne sich BMM Schritt für Schritt institutionalisieren. „Noch ist BMM kein Selbstläufer – aber es gibt viele gute Ansätze.“

AUTORIN: Nina Bärschneider

Weitere Informationen

Mehr Informationen zum Projekt BMM HOCH DREI mit vielen Anregungen für die Praxis finden sich im Abschlussbericht unter
wupperinst.org › „BMM-Broschüre“

Icons: flaticon.com

Empfohlen zum …

… Ausprobieren:

Lüften nach App. Wenn die Luft im Büro immer dicker wird, stellen sich mitunter Kopfschmerzen und Müdigkeit ein. Die Leistungsfähigkeit leidet. Grund dafür ist häufig der zu hohe CO_2-Gehalt in der Luft. Hauptquelle für CO_2 in Innenräumen ist das menschliche Atmen. CO_2 behindert die Sauerstoffaufnahme im Körper und führt so beispielsweise zu Kopfschmerzen. Damit es erst gar nicht so weit kommt, hilft: lüften. Um Beschäftigte daran zu erinnern, haben das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) und die Unfallkasse Hessen (UKH) eine App entwickelt. Anhand der Personenzahl im Büro, der üblichen Aufenthaltsdauer und des Raumvolumens errechnet der CO_2-Timer die voraussichtliche CO_2-Konzentration. Die App gibt an, wann und wie oft gelüftet werden sollte. Außerdem kann ein Timer gesetzt werden, der per Signal ans Lüften erinnert. Die App ist verfügbar für Android und Apple.

play.google.com › „CO_2-Timer“

apps.apple.com › „CO_2-Timer“

… Nachschauen:

Geht das zusammen? Schutzhelm und Brille, Schuhe und Hose: Kann man das überhaupt kombinieren? Keine Frage des Geschmacks, sondern der Sicherheit. An vielen Arbeitsplätzen müssen verschiedene Arten von Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) parallel benutzt werden. Wichtig ist: Die PSA müssen kompatibel sein und dürfen sich in ihrer Schutzwirkung nicht gegenseitig beeinträchtigen. Damit die Kompatibilität gewährleistet ist, müssen Arbeitgebende diese in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) unterstützt Betriebe hier mit einer informativen Liste zu kombinierter PSA. Darin sind alle bisherigen Erkenntnisse zu den Kombinationsmöglichkeiten enthalten – auch, welche PSA nicht kombiniert werden dürfen. Bei der Gefährdungsbeurteilung kann das hilfreich sein. Gerade bei komplexeren Kombinationen (wie Atemschutz und Absturzsicherung) sollten jedoch immer auch die Angaben der Herstellerfirmen berücksichtigt werden.

dguv.de › Webcode d161968

… Mitmachen:

Planspiel oder Wirklichkeit? Sicherheit hat erste Priorität, die Maßnahmen zum Arbeitsschutz sind vorbildlich und alle Beschäftigten bleiben gesund: So sollte es immer und überall sein. Die Realität sieht leider oft anders aus. Den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erhöhen – dieses Ziel setzte sich das Safety Team von Coca-Cola European Partners. In einem Planspiel speziell für Führungskräfte können diese in vier Teams gegeneinander antreten. Wer die niedrigste Unfallrate hat, gewinnt. Durch das Spiel und den Wettbewerb können Führungskräfte sich „auf dem Papier“ intensiv mit Arbeitsschutz auseinandersetzen. Auch Unerwartetes (etwa ein Brand) wird über Ereigniskarten in dem rund zweistündigen Planspiel abgedeckt. Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe hat Coca-Cola für das Planspiel ausgezeichnet. Das Spiel kann mit wenig Aufwand auch für andere Unternehmen adaptiert werden. Mehr zum Spielablauf und einen Beratungskontakt unter:

bgn.de › „akzente 6-2019“

LEXIKON

Ergonomie
Der Begriff „Ergonomie“ ist ein zusammengesetztes Wort: „ergon“ (griechisch für Arbeit) und „nomos“ (Lehre, Gesetz). Gemeint ist die Lehre von der menschlichen Arbeit. Genauer bedeutet dies die optimale Anpassung der Arbeit an die Eigenschaften und Fähigkeiten des arbeitenden Menschen. Ziele von Ergonomie sind Humanität (der arbeitende Mensch wird etwa möglichst wenig ermüdet) und Wirtschaftlichkeit (z. B. Arbeitsablaufoptimierung). Dabei werden immer Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt. Ergonomie ist grundsätzlich interdisziplinär. Fundament bilden die Forschung und deren Erkenntnisse auf den Gebieten der Arbeitswissenschaften. Die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen umfasst viele Umgebungsvariablen. Das kann etwa das Klima (Licht, Strahlung, Temperatur) sein, aber auch Farbgebung, Lärm, Vibrationen, die Körpermaße des Menschen (Anthropometrie) und physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz zählen dazu. Ergonomische Anforderungen an Arbeitsplätze sind umfassend geregelt und normiert.

Kreativität, klick!

Die neue Arbeitswelt verlangt nach ständiger Verbesserung oder gar Innovationen: also schnell ein Brainstorming! Doch da kommen oft nur halbgare Ideen zustande. Schade. Denn mit den richtigen Methoden zur richtigen Zeit können Führungskräfte die Kreativität ihrer Teams entfalten – und auf die Zielgerade bringen.

Wer kennt das nicht: Ist man gestresst, kann ein neuer Ticketautomat zur Herausforderung werden. Der übliche Ablauf führt nicht zum Ziel, also ist Umdenken gefordert. Ganz schön schwierig, wenn das Gehirn auf Routinen geeicht ist. Das gilt auch beim „Brainstorming“ zum Ende eines Meetings. Die Frage „Hat jemand eine gute Idee?“ reicht selten aus, um das Denken in andere Bahnen zu lenken.

„Wer von Belegschaften Kreativität fordert, sollte zunächst Wertschätzung für Ideen signalisieren“, erklärt Dr. Katrin Boege von der Abteilung Qualifizierung am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV. Denn der Arbeitsalltag lässt kaum Raum für Kreativität. Also gilt es ihn zu schaffen. „Ideenfindung folgt bestimmten Mustern, die über Prozesse gesteuert werden können – fast auf Knopfdruck“, so der Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Alexander Brem, der den Lehrstuhl für Technologiemanagement an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg innehat.

Kreativität kann aktiviert werden

Die gute Nachricht lautet also: Kreativität kann sowohl gelernt als auch aktiviert werden. Die Zutat ist nicht etwa Chaos, vielmehr gedeihen auf der Basis von Wissen und Disziplin die besten Ergebnisse. Pablo Picasso ließ sich nicht nur inspirieren, sondern erlernte auch akribisch Maltechniken. Was ebenfalls hilft, ist ein entspanntes Gehirn. Bestseller-Autorin Joanne K. Rowling beispielsweise kamen die Einfälle für „Harry Potter“ auf Bahnreisen. Mit im Gepäck hatte sie Intelligenz und Gestaltungswillen. Dass eine Autorin kreativ sein muss, ist klar. Aber gilt das auch für die Abteilung Buchhaltung im eigenen Betrieb?

Ja, durchaus – je nach Aufgabe und Kreativitätsniveau. So unterscheiden James C. Kaufman und Ronald A. Beghetto in ihrem 4-C-Modell vier verschiedene Level: Unter Mini-C fallen persönliche Einsichten und Erkenntnisse, die nur dem Einzelnen bekannt sind und dabei helfen, alltägliche Probleme zu lösen. Die Stufe Little-C spiegelt ein Wachstum von Mini-C wider: Hier geht es um alltägliches kreatives Denken, das dazu beiträgt, Probleme zu lösen. Es geht aber auch um die Fortentwicklung kreativer Fertigkeiten wie Malen oder Schreiben sowie innovativer Denkprozesse, die von anderen Menschen wahrgenommen und geschätzt werden. Kreativität der Kategorie Pro-C erfordert Expertenwissen, jahrelange Praxis und ein herausragendes Niveau. Die kreative Tätigkeit wird zudem in einem professionellen Umfeld ausgeübt: beispielsweise als Chefentwicklerin oder Chefentwickler in einem Software-Haus oder als Chefkoch oder Chefköchin eines Restaurants. In die Kategorie Big-C fallen Werke oder Leistungen dann, wenn sie als genial oder weltverändernd gelten und noch nach Jahrzehnten als bedeutend anerkannt sind – wie die Musik Ludwig van Beethovens, die Bilder Vincent van Goghs oder das politische Erbe Martin Luther Kings.

Was ist Kreativität?

Kreativität stammt vom lateinischen „creare“ ab. Etwas wird (er)schaffen und beeinhaltet etwas Neuartiges. Kreativität beschreibt den Denkprozess, der hilft, Ideen hervorzubringen. Kreativität kann auch als die Fähigkeit bezeichnet werden, neue und nützliche Ideen zur praxiswirksamen Lösung von Problemen hervorzubringen.

Zwischen alltäglicher und außergewöhnlicher Kreativität gibt es durchaus Übergänge. Beide Formen entwickeln sich in einem Zusammenspiel von Begabungen, (Fach)Wissen/Können, regelmäßiger Praxis, intrinsischer Motivation, Persönlichkeitseigenschaften wie Fleiß, Disziplin, Mut, Offenheit, Eigensinnigkeit, gepaart mit Anpassungsfähigkeit, sowie unterstützenden Umgebungsbedingungen. Vor allem aber entstehen ohne Kreativität weder Problemlösungen noch Verbesserungen. „Gute Arbeit braucht sowohl Routine als auch Kreativität“, betont Boege. „Je nach Beruf und Aufgabe in unterschiedlicher Gewichtung.“

Feste Auszeiten von der Routine

Wer Abläufe verbessern, gute Lösungen oder gar Innovationen will, braucht kreative Köpfe. Also neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren? Oder Beratung von außen holen? Besser: das Wissen über Stärken und Schwächen, wie es nur die Beschäftigten haben, mit Kreativität aufmischen – durch eine geplante Auszeit von der Routine. Unternehmen, die auf Innovationen setzen, wie 3M oder Google, unterscheiden zwischen kreativen Phasen und Routineaufgaben: Ihr Personal soll knapp ein Viertel der Arbeitszeit explizit dem kreativen Denken und Arbeiten widmen. Über den Zeitpunkt entscheiden die Beschäftigten selbst.

An der Friedrich-Alexander-Universität sind Prof. Brem und Prof. Dr. Verena Utikal der Frage nachgegangen, wie man Arbeitszeiten für Kreativität planen kann. Das Ergebnis ihrer Forschung mit mehr als 230 Personen: Ein einheitliches Arbeitsmodell für Kreativität gibt es nicht. Welches Arbeitsmodell am besten funktioniert, hängt von der Impulsivität ab. Utikal erklärt: „Hoch impulsiven Personen kommt eine freie Zeiteinteilung zugute, niedrig impulsive Personen profitieren mehr von festen Vorgaben.“ >

Illustration: Getty Images/MHJ

Die richtige Technik finden

Eine Auswahl aus den gängigsten der rund 100 existierenden Techniken bietet das Buch von Alexander Brem (u. a.). Es beschreibt assoziative und analytische Lösungsansätze. Zudem gibt es konkrete, praxisorientierte Tipps zur Anwendung und Kombination der einzelnen Techniken sowie zur Organisation und Moderation von Kreativitätsworkshops.

Brem, A.; Brem S. (2019). Die Kreativ-Toolbox für Unternehmen. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.

Foto: shutterstock/Dima Moroz

> **Wichtig für Kreativität: Zeit und Techniken**
Was können Unternehmen daraus ableiten? Ihren Beschäftigten passend zur individuellen Impulsivität und zur Tätigkeit einen angemessenen Zeitrahmen für Kreativität anbieten wie Google und Co. Oder sie laden Teammitglieder regelmäßig ein, gemeinsam kreativ zu werden, wie ein deutscher Pralinenhersteller es tut: In selbst organisierten und moderierten Workshops von kaum zwei Stunden pro Woche werden Ideen zur Lösung interner Problemstellungen gesucht oder neue Produkte geplant. Zum Einsatz kommen verschiedene Kreativitätstechniken, darunter das in den 1930er-Jahren entwickelte Brainstorming. Allen Kreativitätstechniken ist gemeinsam, dass anhand bestimmter Regeln und Prinzipien neue Ideen gefunden oder Probleme gelöst werden sollen.

Ein solches Prinzip, das vielen Innovationen zugrunde liegt, ist die **Analogiebildung.** Nach einem bewährten Modell – oft aus der Natur – wird etwas Neues entwickelt. Beispiel Elefantenrüssel: Seine Eigenschaften der Flexibilität und des ebenso kraftvollen wie präzisen Zugreifens dient als Vorbild für Roboterarme, die von der Firma FESTO analog entwickelt wurden und heute erfolgreich im Einsatz sind. Auch der Klettverschluss entstand durch Analogiebildung nach dem Vorbild der Klette.

Alternativ oder in Kombination mit der Analogiebildung fördern **Assoziationen** das Finden kreativer Lösungen. Hier werden zu einem bestimmten Thema wie „Büro“ weitere Begriffe assoziiert – etwa Monitor, Telefon, Kaffeemaschine, Notebook, App. Anschließend sollen die Begriffe mit der eigentlich zu lösenden Aufgabe in Zusammenhang gebracht werden: Wie können der Monitor und die App zu neuartigen Produkten der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden? Beispielsweise durch das Entwickeln von Apps, die an regelmäßige Bildschirmpausen erinnern oder zu Entspannungs- und Gymnastikübungen anleiten.

Warum überhaupt Kreativität fördern?
Kreativität ist auch relevant für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen sind vielfältig und machen deutlich, warum es mehr als relevant ist, Kreativitätsförderung auf die Agenda zu nehmen.

Vorteile für die Beschäftigten:
- *Abwechslung zum Alltagsgeschäft*
- *Einbringen eigener Ideen*
- *höhere Identifikation mit dem Unternehmen*
- *Möglichkeiten eines finanziellen Bonus, wenn Ideen umgesetzt werden*
- *Erlernen und Training von Methoden*
- *Fördern sozialer Kompetenzen*
- *Teamerleben*

Vorteile für das Unternehmen:
- *Motivation der Beschäftigten*
- *langfristige Förderung des kreativen Denkens*
- *Förderung des Betriebsklimas*
- *Imagewirkung nach außen*
- *Sammlung und Generierung neuer Ideen*
- *Steigerung des Unternehmenserfolgs*

Führungskräfte sollten berücksichtigen: Ohne Kreativität gibt es weder Problemlösungen noch Verbesserungen. Deshalb: lieber nicht in der Routine versinken, sondern die Beschäftigten – entsprechend ihren Voraussetzungen – fördern, fordern und somit gemeinsam profitieren.

AUTORIN: Miriam Becker

imblick

ENTSPANNUNG

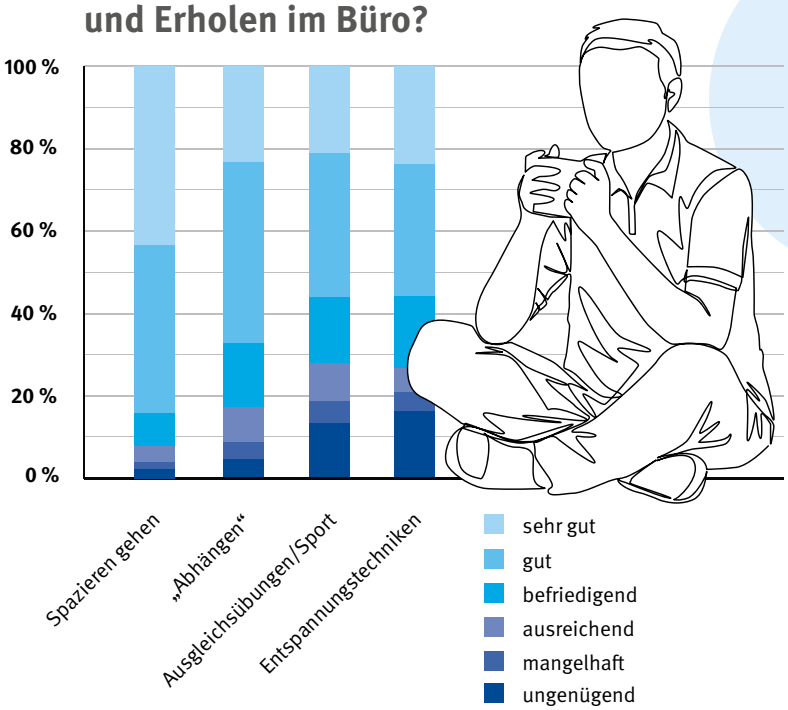
Trotz Smartphone und Co. entspannt in den Feierabend: ein Video des BR

t1p.de/2vhy

„Die Kunst des Ausruhens ist ein Teil der Kunst des Arbeitens.“

(John Steinbeck)

Was hilft beim Entspannen und Erholen im Büro?



Quelle: lia.transfer3

Bilder: Getty Images/RomoloTavani; shutterstock/Viktorija Reuta, Boyko.Pictures, Simple Line

5 Entspannungstipps für den Büroalltag

Wenn es im Büro mal wieder stressig zugeht, dann verhelfen diese Tipps zu ein bisschen Entspannung für zwischendurch:

Mal in die Ferne blicken: Wer viel auf den Bildschirm schaut, sollte den Augen etwas Gutes tun und einfach mal aus dem Fenster sehen.

... und die Gedanken schweifen lassen: Kurz die Arbeit Arbeit sein zu lassen und an etwas anderes (oder nichts, wer’s kann) zu denken, wirkt oft sofort entspannend.

Strecken, Dehnen: Die Muskeln verkürzen sich beim Sitzen. Diese gelegentlich durchzustrecken und einmal täglich zu dehnen, hat neben der Entspannung auch positive Effekte auf das körperliche Wohlbefinden.

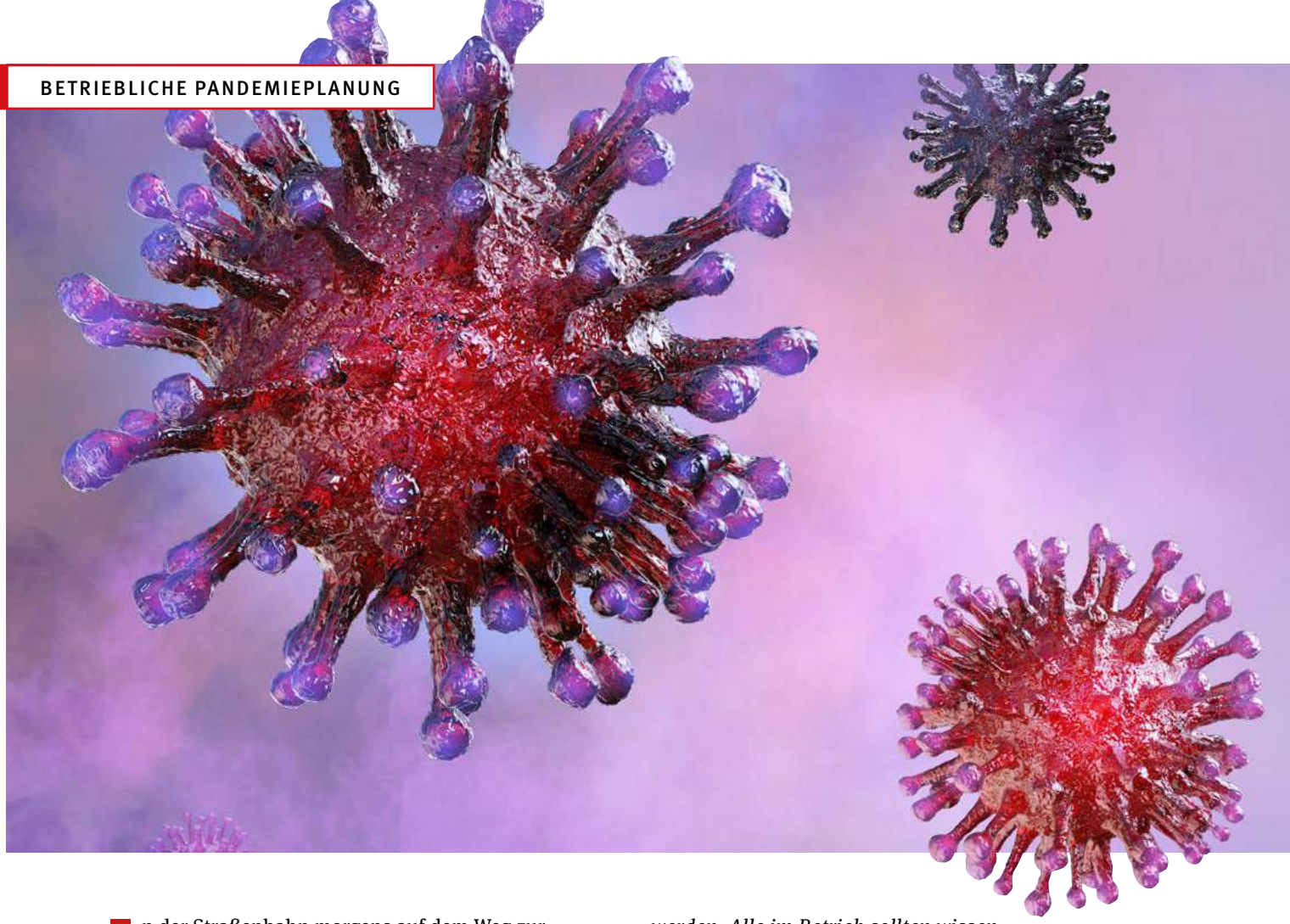
Raus an die frische Luft: Ein Spaziergang in der Mittagspause hilft dabei, den Kopf „frei zu kriegen“ und die Bewegung tut dem Körper gut.

Der Powernap: Wenn Ihr Betrieb es ermöglicht, versuchen Sie im Ruheraum für 15 bis 20 Minuten die Augen zuzumachen. Achtung, erfordert etwas Übung!

Wenn Sie sich anhaltend gestresst fühlen, vielleicht auch Ihr Schlaf und generell Ihr Wohlbefinden eingeschränkt sind, wenden Sie sich bitte an Ihre Ärztin oder Ihren Arzt.

Mehr zur Entspannung im Büroalltag gibt es hier:

lia.nrw.de › Service › Publikationen › „richtig erholen“



In der Straßenbahn morgens auf dem Weg zur Arbeit schon die Diskussion: Ist das neue Virus nun schlimmer oder weniger gefährlich als die „herkömmliche“ Grippe? Am Arbeitsplatz angekommen wartet im Postfach eine Mail der Arbeitgeberin mit dem Betreff „Covid-19“. Es ist nicht die Erste in dieser Woche, die die Mitarbeitenden beruhigen soll: alles unter Kontrolle. Im Drogeriemarkt sind währenddessen die Desinfektionsmittel ausverkauft. Durch die Sozialen Medien geistern Bilder von leeren Nudelregalen. Wenn die Menschen hin- und hergerissen sind zwischen Furcht und Gelassenheit, wenn selbst die Medien schwanken zwischen sachlicher Information und Panikmache, dann ist es für die Verantwortlichen in den Betrieben besonders wichtig, einen kühlen Kopf zu bewahren. Was dabei hilft: ein planvolles Vorgehen. Für den Ernstfall sollte daher generell eine betriebliche Pandemieplanung vorliegen. Doch auch, wenn es einen solchen Plan (noch) nicht gibt: Wer jetzt handelt, kann seine Mitarbeitenden schützen und sich gut aufstellen. Folgende Punkte helfen dabei.

Kommunikation ist das A und O

Um Falschinformationen zu unterbinden, ist es wichtig, klar und ohne Panikmache zu kommunizieren. Deutliche Anweisungen von Seiten der Führungskraft und des Betriebs sorgen für Handlungssicherheit.

- *Kommunikation sollte zentral laufen und Informationen nicht von Ebene zu Ebene weitergereicht werden.*
- *Interne Ansprechpersonen (und Vertretungen), die Entscheidungen treffen können, sollten benannt werden. Alle im Betrieb sollten wissen, wer diese Personen sind. In größeren Betrieben kann es sinnvoll sein, einen Krisenstab zu bilden.*
- *Festlegen, was wie kommuniziert wird. Die Informationen sollten sachlich, klar und aktuell sein. Ein funktionierender Informationsfluss wirkt Ängsten entgegen. Wichtige Impulse zu einer guten Kommunikation im Betrieb gibt auch die Kampagne* kommmitmensch *der DGUV.*

Individuelle Maßnahmen der Beschäftigten unterstützen

Durch Aushänge am Schwarzen Brett und in den Toilettenräumen oder Meldungen im Intranet sollten die Beschäftigten auf grundsätzliche Hygienemaßnahmen hingewiesen und diese auch ermöglicht werden. Das umfasst:

- *Hand- und Nieshygiene*
- *Einmalgebrauch von Taschentüchern*
- *Regelmäßiges Lüften*
- *Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, wo nötig*

Aushänge zu korrektem Händewaschen und anderen Hygieneplänen zum Bestellen finden sich auf den Seiten der DGUV, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (siehe Infobox) oder beim jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger.

Betriebliche Maßnahmen

Doch natürlich sollten nicht nur die einzelnen Beschäftigten individuell vorsorgen. Auch die Arbeitsumgebung spielt eine maßgebliche Rolle:

- *Vor Meetings sollte überlegt werden, ob diese notwendig sind – gibt es Alternativen?*

Für den Ernstfall gerüstet

SARS-CoV-2 („Corona“) beherrscht die Medien und beschäftigt die Menschen. Die Ausbreitung des Virus macht deutlich, dass Betriebe für den Fall einer Pandemie vorsorgen müssen. Wichtiges zur betrieblichen Pandemieplanung und was jetzt getan werden kann, erklärt topeins.

- *Anweisungen zu Dienstreisen sollten klar und deutlich sein – Telefon- und Videokonferenzen sind, wenn möglich, vorzuziehen. Es sollte klare Handlungsanweisungen zum Umgang mit Rückkehrenden aus Risikogebieten geben.*
- *Im Fall (und auch im Vorfeld) einer Pandemie sollten Arbeitgebende über eine mögliche Verlagerung der Arbeitsplätze in den häuslichen Bereich nachdenken. Hierzu bedarf es der notwendigen Voraussetzungen, wie der Bereitstellung von Arbeitsgeräten und digitalen Fernzugriff auf die IT-Systeme. Allerdings gilt auch im Pandemiefall: Arbeitnehmende haben nicht automatisch Anrecht auf das Arbeiten im Homeoffice.*

Geschäftsabläufe auch im Krisenfall aufrechterhalten

Sollte es zu größeren personellen Ausfällen kommen, zahlt sich eine gute Planung aus. Hierfür sollte folgendes vorgehalten werden

- *Eine Rangliste, welche Funktionen (nicht Personen) im Betrieb unbedingt erforderlich sind. Für jede der Funktionen – je nach Wichtigkeit – sollten eine oder mehrere Stellvertretungen benannt und Übergaben vorbereitet sein.*
- *Verfahren, wie damit umgegangen wird, wenn Beschäftigte während der Arbeit Krankheitssymptome bekommen, die auf eine mögliche Erkrankung mit dem Coronavirus hinweisen.*
- *Einbeziehen von Betriebsärztin oder Betriebsarzt, zum Festlegen eventuell nötiger Maßnahmen.*

All diese Maßnahmen können mit relativ wenig Zeitaufwand umgesetzt werden. Um in Zukunft für den Ernstfall gewappnet zu sein, hilft eine langfristige betriebliche Pandemieplanung. Anhand von Checklisten kann der Ernstfall vorbereitet werden. Pandemieplanung hilft nicht, die Ausbreitung von Krankheiten zu verhindern. Sie kann jedoch dazu beitragen, dass Betriebe handlungsfähig bleiben und volkswirtschaftliche Schäden reduziert werden. **Weitere Informationen und Unterstützung bietet Ihnen der für Sie zuständige Unfallversicherungsträger (UVT) kostenfrei an.**

AUTORIN: Maren Zeidler

Weitere Informationen

Auf der Webseite der DGUV finden Sie ein FAQ zu den wichtigsten Fragen unter
dguv.de › Webcode d1182730

Die DGUV informiert zu betrieblicher Pandemieplanung unter
dguv.de › Webcode p010323

Das „Handbuch betriebliche Pandemieplanung“ des Bundesamtes für Katastrophenschutz zeigt detaillierte Schritte auf:
bbk.bund.de › „Pandemieplanung“

Die Kontaktdaten der UVT finden Sie unter:
dguv.de › Webcode d80

Illustration: shutterstock/Corona Borealis Studio

Wenn Gebäude krank machen

Die Beschäftigten klagen häufig über Kopfschmerzen, Husten oder Hautausschlag? Nach Feierabend verbessern sich die Beschwerden? Vielleicht liegt es am Gebäude oder an der Arbeitsumgebung. topeins sprach mit Dr. Simone Peters vom Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) zum sogenannten Sick-Building-Syndrom.

Fotos: Getty Images/Peter Dazeley; pexels.com; DGUV; Dominik Buschardt

DIE INTERVIEWPARTNERIN

Dr. Simone Peters leitet das Sachgebiet Innenraumklima im DGUV Fachbereich Verwaltung und das Referat Schutzmaßnahmen im IFA

Das Institut für Arbeitsschutz wird 40!

Seit 40 Jahren forschen die Fachleute des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Was 1980 mit Staubforschung begann, ist heute ein breit aufgestelltes Institut, auf dessen Expertise die Unfallversicherungsträger und somit auch alle Versicherten zurückgreifen können. Wenn Sie genauer wissen möchten, woran das IFA arbeitet, statten Sie dem Institut gern einen virtuellen Besuch ab. Aktuelle Empfehlungen und Projekte finden Sie unter:

dguv.de › Webcode d561582

IFA
Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Dr. Peters, wenn sich im Betrieb gesundheitliche Beschwerden häufen, kann man dann von einem Sick-Building-Syndrom ausgehen?
Nein. Es gibt verschiedene Krankheiten und Syndrome, die auf Gebäude zurückzuführen sind. Wenn zum Beispiel nach Bauarbeiten messbar Schadstoffe ausströmen und die Beschäftigten krank werden, dann ist zwar das Gebäude „schuld“, aber es handelt sich nicht um ein Sick-Building-Syndrom (SBS).

Was zeichnet denn dann ein SBS aus?
Das SBS wurde 1983 von der Weltgesundheitsorganisation definiert. Besonders ist, dass die Beschwerden unspezifisch sind und keine Schadstoffbelastung mit den Beschwerden in Zusammenhang gebracht werden kann. Es sind immer mehrere Beschäftigte erkrankt und die Beschwerden bessern sich, wenn die Mitarbeitenden das Gebäude verlassen.

Was sind denn die Symptome?
Die Beschwerdebilder sind sehr vielfältig: von Hautausschlag über Beschwerden in den Atemwegen oder an Schleimhäuten über gereizte Augen bis hin zu Kopfschmerzen. Es können ein oder mehrere Symptome auftreten.

Und was sind die Auslöser?
Auch die können sehr unterschiedlich sein. Deshalb ist es manchmal nicht so leicht, die Ursache zu ermitteln. Oft geht es um die Klimaanlage – auch wenn keine Keimbelastung durch das Gerät nachgewiesen werden kann. Viele Beschäftigte empfinden es auch als belastend, wenn sie die Fenster nicht selbstständig öffnen können. In modernen Bürogebäuden ist das aber häufig der Fall.

Auch ein falsch eingestellter Schreibtisch, eine flackernde Beleuchtung, Zugluft oder das Betriebsklima kommen als Ursachen in Frage.

Wenn Beschäftigte häufiger Beschwerden haben, die nur im Büro auftreten, was muss die Führungskraft oder das Unternehmen dann tun?
Zunächst einmal: Die Führungskräfte oder andere Personen im Betrieb, die damit betraut sind, müssen die Beschäftigten und ihre Beschwerden ernst nehmen. Man darf das nicht abtun, sondern muss offen darüber reden. Oft hilft dieser Schritt schon viel – wenn Beschäftigte sich ernst genommen fühlen und sehen, dass etwas passiert.

Und was kann dann unternommen werden?
Zunächst einmal muss herausgefunden werden, woher die Beschwerden kommen. Dazu ist es wichtig, die Beschäftigten zu befragen, Vor-Ort-Begehungen zu machen und mit der oder dem Sicherheitsbeauftragten zu sprechen. Auch Fragebögen, die an die Mitarbeitenden ausgeteilt werden, haben sich bewährt. Sind doch Schadstoffe im Spiel, müssen diese beseitigt werden. Ist es der Lärm, ist dieser zu mindern. Stimmt die Beleuchtung nicht, sollte man diese optimieren. Gleiches gilt für Belüftung und Klimaanlage – letzteres auch, wenn die Störung eher im Betriebsklima zu finden ist. Das kann man so fortführen.

Wo können Betriebe und Führungskräfte sich Unterstützung holen, wenn sie ein SBS vermuten?
Da gibt es unterschiedliche Möglichkeiten: die Sicherheitsbeauftragten, die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt, die Aufsichtsperson und natürlich den für das jeweilige Unternehmen zuständigen Unfallversicherungsträger. Wenn aufwendigere Untersuchungen nötig sind, kann der jeweilige Unfallversicherungsträger auch das IFA hinzuziehen. Die dortigen Fachleute können noch gezielter bei den verschiedenen Untersuchungen unterstützen.

INTERVIEW: Maren Zeidler

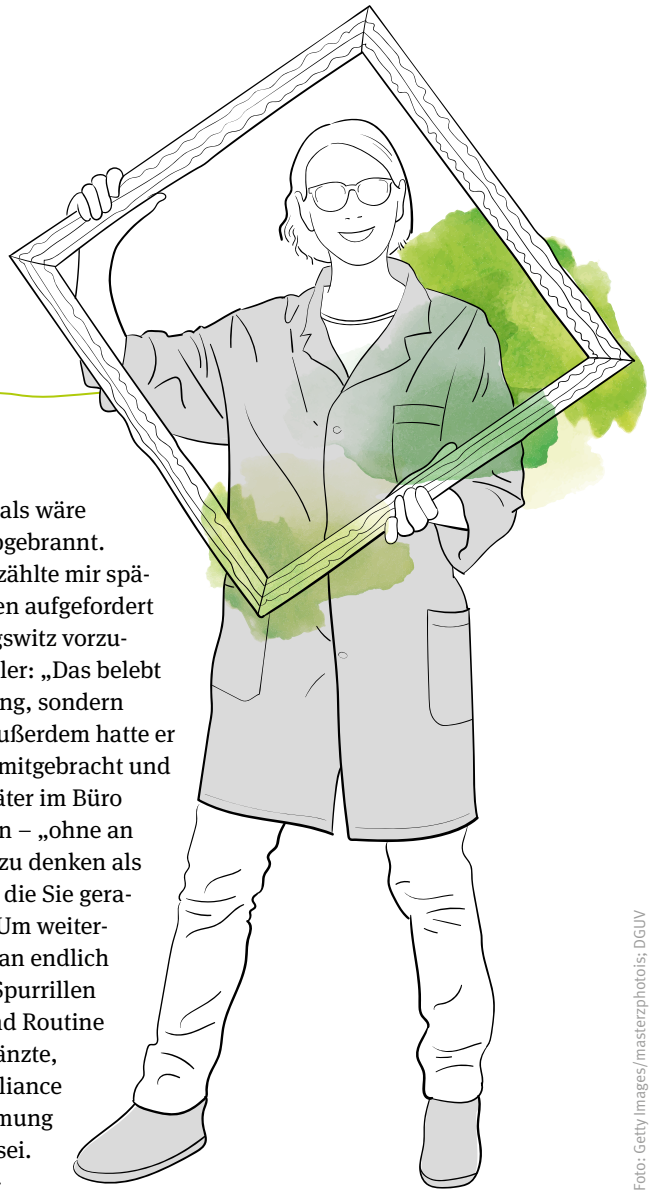
Weitere Informationen:

Wenn Sie ein SBS vermuten, können Sie sich nach den Vorgehensempfehlungen der Unfallversicherungsträger richten:
dguv.de › Webcode p012179

Außerdem können Sie Ihren zuständigen Ansprechpartner bei Ihrem Unfallversicherungsträger kontaktieren:
dguv.de › Webcode d80

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

MUSENKUSS



Man sieht es mir vielleicht nicht an, aber ich bin durchaus eine Kreative. Schließlich muss ich als Hausmeisterin täglich Lösungen kreieren, die im Standard-Handwerks-Repertoire so nicht vorgesehen sind. Etwa die Gestänge der Designerstühle im Konferenzraum mit Basteldraht und alten Kaugummis zusammenzuhalten. Deshalb weiß ich auch, dass nichts länger hält als das Provisorium. Vor allem aber weiß ich, was es braucht, um kreativ zu sein. Oder eher: was man unterlassen sollte. Nämlich jedweden Versuch, die Muse zwingen zu wollen. Schließlich verhält es sich mit der Kreativität wie mit meinem Mann. Beide darf man auf keinen Fall zu außergewöhnlichen Leistungen drängen. Es muss im Gegenteil immer so aussehen, als läge da eine völlig freie Bahn vor ihnen, die weder von Erwartungen – geschweige denn Geboten – noch von Verpflichtungen verstellt wird. Schon gar nicht von Ängsten, dass das, was da gerade ausgebrütet wird, für dämlich gehalten werden könnte. So wie seinerzeit die Idee, die Erde sei keine Scheibe, sondern ein Ball, um den es sich herumlaufen lässt – einfach so – ohne ins Bodenlose zu fallen. Kurz: Auch die Muse braucht bestimmte Produktionsbedingungen. Offenbar ist das nun auch in unsere Chef-Etage vorgedrungen. Als ich kürzlich am Konfi vorbeikomme, höre ich die Montagsrunde herzlich lachen. Ich stutze, denn sonst herrscht dort eher eine Stimmung, als wäre gerade die Kantine abgebrannt. Lisa vom Empfang erzählte mir später, dass der Chef jeden aufgefordert hatte, seinen Lieblingswitz vorzutragen. O-Ton Dr. Müller: „Das belebt nicht nur die Stimmung, sondern auch das Denken!“ Außerdem hatte er Weintrauben für alle mitgebracht und jeden gebeten, sie später im Büro ganz bewusst zu essen – „ohne an irgendetwas anderes zu denken als an diese eine Traube, die Sie gerade im Mund haben“. Um weiterzukommen, müsse man endlich einmal die üblichen Spurrillen von Funktionieren und Routine verlassen, und er ergänzte, dass Corporate Compliance die „Querschnittslähmung der Führungsebene“ sei. Das habe er erst kürzlich im Wirtschaftsmagazin brandeins gelesen. Das hätte ich ihm natürlich schon vor Jahren sagen können. Doch um derart von der Muse geküsst zu sein, Kreativität auch dann (an)zuerkennen, wenn sie einem im grauen Hausmeisterkittel begegnet, muss man wohl selbst erst einen getragen haben.

AUTORIN: Constanze Kleis

Illustrationen: Thomas Walloch; flaticon.com Foto: Getty Images/masterzphotois; DGUV

ONLINE-UMFRAGE

Wird Kreativität bei Ihnen gefördert?

Klicken Sie unsere Umfrage zu „Kreativität“ an und **gewinnen Sie** eine von fünf kommmitmensch **Powerbanks.**

topeins.dguv.de/umfrage

Auf den **Punkt** gebracht

Muss die Arbeitszeit erfasst werden?

Es gibt Betriebe, denen die ergebnisorientierte Arbeitsweise wichtig ist – sie setzen auf die Vertrauensarbeitszeit. Es gibt allerdings auch Unternehmen, die sich mit einer Arbeitszeiterfassung besser fühlen. Doch was schreibt das Arbeitsrecht in Deutschland vor?

Eine Antwort auf diese Frage ist seit dem 14. Mai 2019, an dem der Europäische Gerichtshof (EuGH) ein Urteil zur Erfassung von Arbeitszeiten sprach, nicht einfacher geworden. Denn der EuGH schreibt zwar ein Zeiterfassungssystem für Unternehmen verbindlich vor, gewährt Betrieben abhängig von Unternehmensgröße und Branche bei der Umsetzung jedoch Spielräume. Ferner stellt das EuGH-Urteil erst einmal einen Handlungsauftrag (und keine Verpflichtung) für die Mitgliedsstaaten dar. Das heißt, Deutschland soll seine gesetzlichen Vorschriften anpassen.

Gegenwärtig gilt in Deutschland lediglich im Mindestlohnbereich eine branchenunabhängige Pflicht zur vollständigen Zeiterfassung. Ansonsten müssen Betriebe nur Arbeitszeiten dokumentieren, die über acht Stunden pro Arbeitstag hinausgehen. Und weil auch aufgrund der verschiedenen Arbeitsmodelle von Beschäftigten eine konkrete Arbeitszeiterfassung herausfordernd ist, gehen viele Experten davon aus, dass Deutschland eine zweistufige Regelung umsetzen wird: eine allgemeine Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten, die konkrete Gestaltung aber entscheiden Tarif- und Betriebsparteien.

Selbstbestimmung versus Erholung

In der Produktion und im Einzelhandel existieren seit langem elektronische Zeiterfassungssysteme. Auch in der Dienstleistungsbranche gibt es sie. Eine Rückkehr zur Stechuhr muss niemand befürchten. Moderne Apps und Cloudsysteme bieten praktikable Lösungen für mobil Beschäftigte – auch jenen mit Vertrauensarbeitszeit. Deren eigentlicher Sinn und Vorteil ist ja die freie Zeiteinteilung nach eigenen Bedürfnissen, nicht das Nichterfassen der Arbeitszeit.

Denn das ist die eigentliche Herausforderung: dass Beschäftigte bei aller Freiheit und der häufig selbst gewählten Verlagerung von Tätigkeiten in die Abendstunden nicht die eigene Erholung vergessen und sich selbst gefährden. Die Mindestruhezeit von elf Stunden hat ihren Sinn. Daher ist Arbeitszeiterfassung heute sinnvoller denn je.

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

ausblick
3/2020

Die Psyche im Blick
Das Arbeitsleben verändert sich und die Anforderungen steigen: vor allem auch Belastungen psychischer Natur. Durch entgrenzte Arbeitszeiten, portable Arbeitsgeräte, zunehmende Mobilität und viele andere sich verändernde Bedingungen steigt das Stresslevel. Gleichzeitig gibt es Jobs – beispielsweise im sozialen Bereich –, die von vorneherein eine hohe Belastbarkeit erfordern. Damit Führungskräfte alle Aspekte rund um Psyche und Arbeit im Blick behalten, unterstützt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Wie diese bestmöglich genutzt werden kann, erklärt ***topeins*** *in der kommenden Ausgabe.*

Suchtgefahr durch Medikamente
Der Missbrauch von Medikamenten nimmt seit Jahren zu. Sehr verbreitet sind sogenannte Neuroenhancer zur Optimierung der geistigen Leistungsfähigkeit Beschäftigte nehmen sie vor allem dann, wenn sie unter Stress, Zeit- und Leistungsdruck stehen. Wie Führungskräfte dieser Gefahr entgegenwirken können, lesen Sie in der topeins.

BLÖDE IDEE:
SCHLAUE IDEE:

Gemeinsam Lösungen finden –
mit den kommmitmensch-Dialogen.

Jetzt bestellen unter:
kommmitmensch.de/dialoge

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

UK|BG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung