

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 1/2014

Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz

Beschäftigte aller Qualifikationsstufen, aber auch Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund spielen in der deutschen Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt eine immer größere Rolle. Im beruflichen Alltag kämpfen solche Arbeitnehmer ebenso wie Arbeitgeber häufig mit spezifischen Schwierigkeiten. Behörden, Organisationen und Unternehmen sollten deshalb künftig noch stärker auf die Erfordernisse von kulturell vielfältigen Belegschaften wie Führungskräften eingehen.

Die europäische Gemeinschaftsinitiative Equal hat Methoden und Konzepte zur Überwindung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt entwickelt und in der Praxis erprobt. Im Fokus standen Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt sind, also nicht nur Migrantinnen und Migranten, sondern auch Personen ohne berufliche Ausbildung, Langzeitarbeitslose oder ältere Beschäftigte. Ziel war es, die Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen zu verbessern, ihnen den Zugang zum oder die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern bzw. dem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen.

Die im Rahmen des Projekts entwickelte Broschüre „Förderung von Toleranz und interkultureller Kompetenz in arbeitsmarktlichen Programmen“ zeigt, wie Unternehmen, Institutionen, Schulen und Ausbildungsstätten Potenziale der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz fördern und

Konflikte entschärfen können. Wichtige Schritte dazu sind u. a.:

- Mehr junge Migranten ausbilden,
- Schulen dafür qualifizieren, junge Migranten auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorzubereiten (Förderung der Ausbildungsreife),
- Unternehmen unterstützen, die bereit sind, junge Migranten auszubilden,
- Vorbilder einbinden: Erfolgreiche Unternehmer mit Migrationshintergrund können Jugendliche motivieren,
- Interkulturelle Kompetenz als Aus- und Weiterbildungsziel bei der Arbeit.

Missverständnisse abbauen

Viele Probleme am Arbeitsplatz resultieren aus kulturell bedingten Missverständnissen und mangelhafter Kommunikation. Je nach Qualifikation der Betroffenen spielen auch Sprachbarrieren eine Rolle. Verwaltungen, Unternehmen und Institutionen, die gezielte Programme einsetzen, um Spannungen, Stress und soziale Barrieren

abzubauen, profitieren in vielerlei Hinsicht. Wenn z. B. auch Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund Gesundheitsangebote des Unternehmens häufiger nutzen, sinkt nicht nur der Krankenstand. Die damit einhergehende höhere Arbeitszufriedenheit führt meist auch dazu, dass die Personalfuktuation sinkt, wie eine Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ergab.

Weil zwei- oder mehrsprachige Beschäftigte und interkulturelles Wissen Verwaltungen, Unternehmen und Institutionen Wettbewerbsvorteile bringen, sollte die Förderung interkultureller Kompetenz in der Aus- wie Weiterbildung fest verankert werden. Am wichtigsten aber ist, dass Vorgesetzte wie Beschäftigte die eigene Wahrnehmung für verdeckte oder offene Vorurteile schärfen und unvoreingenommen mit allen Kollegen kommunizieren. Ergeben sich etwa bei einer Unterweisung sprachliche Schwierigkeiten, können Materialien in der jeweiligen Muttersprache oder bebilderte Broschüren in leichter Sprache Arbeitnehmern mit Verständnisschwierigkeiten helfen, die Anweisungen auch wirklich zu verstehen.

• www.equal.de/de

• Equal Archivseite • Informationen zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL des Europäischen Sozialfonds • Publikationen • Förderung von Toleranz und interkultureller Kompetenz in arbeitsmarktlichen Programmen. Broschüre der beiden Programme „EQUAL“ und „XENOS“

• <https://osha.europa.eu>

• Publications • Reports • Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation • Informationen in englischer Sprache

• www.deinruecken.de

• Mediathek • Kampagnenbroschüren • Informationen für Beschäftigte in leichter Sprache



Gesundheitsprobleme an Innenraumarbeitsplätzen

Obwohl Tätigkeiten in geschlossenen Räumen meist angenehmer sind, als bei jeder Witterung im Freien arbeiten zu müssen, klagen Beschäftigte an Innenraumarbeitsplätzen über eine Vielzahl gesundheitlicher Beschwerden und Befindlichkeitsstörungen. Ein von Experten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) entwickeltes Konzept hilft bei der Ursachenforschung.

Als Innenraumarbeitsplätze gelten sehr unterschiedliche Arbeitsumgebungen, vom Büro bis zum Pflegeheim, vom Ladengeschäft bis zum Kindergarten, von der Bibliothek bis zur Sporthalle. Typisch ist, dass offensichtlich belastende physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen dort keine große Rolle spielen.

Kurzmeldungen

Notfallmanagement nach psychisch belastenden Extremsituationen am Arbeitsplatz

Kommen Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch eine Extremsituation wie einem Gewaltverbrechen, einem Betriebsunfall oder den Folgen einer Naturkatastrophe zu Schaden, sind nicht nur die unmittelbaren Opfer meist schwer betroffen. Auch Augenzeugen solcher Ereignisse leiden häufig körperlich und/oder psychisch mit. Eine Broschüre der Unfallkasse Berlin unterstützt die Verantwortlichen in den Betrieben, ein Notfallmanagement für belastende Extremsituationen am Arbeitsplatz aufzubauen.

• www.unfallkasse-berlin.de

© Webcode: 1106 © Broschüre „Notfallmanagement nach psychisch belastenden Extremsituationen am Arbeitsplatz“

Mehr Krankheitstage durch Sucht

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die durch die Einnahme von Suchtmitteln verursacht wurden, ist in den letzten zehn Jahren um rund 17 Prozent angestiegen: von 2,07 Millionen Fehltagen 2002 auf 2,42 Millionen Fehltag im Jahr 2012. Alkoholkonsum und Rauchen sind laut Fehlzeiten-Report 2013 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) die Hauptursachen. Experten sehen aber auch einen Trend zu einer verstärkten Einnahme von leistungssteigernden Mitteln.

• www.aok.bv.de

© Presse © Meldung vom 22.08.13

Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (wie z. B. in einem chemischen Labor, im Maler- und Lackierhandwerk oder in einer Schweißerei) oder Lärm- bzw. Vibrationsbelastung wie z. B. in Werkstätten kommen nicht vor.

Sick-Building-Syndrom (SBS) oder Building Related Illness (BRI)

Dass viele Menschen, die in Büroräumen arbeiten, sich nach längerem Aufenthalt an ihrem Arbeitsplatz krank fühlen, ist seit langem bekannt. Während die Betroffenen ihre zumeist unspezifischen Beschwerden wie tränende Augen, gereizte Schleimhäute, Kopfschmerzen oder juckende Haut auf krankmachende Bedingungen im Gebäude zurückführen („Sick-Building-Syndrom“), winken Experten häufig ab. Eindeutige Ursachen wie eine erhöhte Schadstoffkonzentration am Arbeitsplatz, belastende elektromagnetische Felder oder ionisierende Strahlung konnten in Studien bislang nicht bestätigt werden. Räume mit Klimaanlage etwa, die als Auslöser von SBS beschrieben werden, sind oft weniger belastet als Büros, die eine Fensterlüftung erlauben. Experten kennen allerdings ge-

bäudebezogene Erkrankungen, Building Related Illness (BRI) genannt, die tatsächlich auf nachweisbare allergene, mikrobielle oder chemische Belastungen zurückzuführen sind. Sie sind vom SBS klar zu unterscheiden.

Wohlbefinden ist wichtig

Persönliche Empfindungen der Betroffenen, ihre Tätigkeit und die Einrichtung des jeweiligen Arbeitsplatzes sind oft entscheidende Auslöser für SBS. Jede Verwaltung oder jeder Betrieb kann mit einfachen Mitteln Ergonomie und psychologische Bedingungen verbessern. Behaglichkeit etwa entsteht, wenn Temperatur, Atemluft und Beleuchtung angenehm sind, wenn unerwünschter Schall gedämpft wird und wenn ein Raum hell, aber nicht grell beleuchtet ist. Zugluft und Lärm belasten auf Dauer ebenso wie ständige Überlastung. Last, but not least ist das Betriebsklima entscheidend für die Arbeitszufriedenheit – und dafür kann wirklich jeder Beschäftigte, der sich nicht nur für sich selbst, sondern auch für die Kollegen interessiert, sehr viel tun.

• www.dguv.de

© Webcode d650356 © Report „Innenraumarbeitsplätze – Ermittlungen zum Arbeitsumfeld“

• www.umweltbundesamt.de

© Themen © Belastung des Menschen ermitteln © Umweltmedizin © Sick Building Syndrom

Klarstellung: Neufassung der Biostoffverordnung (BioStoffV)

In der letzten Ausgabe des SiBe-Reports haben wir über die Neufassung der BioStoffV berichtet. Unsere Formulierung, dass die Neufassung auf das „alte“ Schutzstufensystem bei nicht gezielten Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen verzichtet, hat sich als missverständlich erwiesen. Dr. Martin Kantlehner, Abteilungsleiter Gesundheitsdienst und Hilfeleistungsunternehmen bei der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) hat deshalb diese Klarstellung verfasst: „Richtig ist, dass in der neuen Biostoffverordnung zwischen Tätigkeiten mit Schutzstufenzuordnung und Tätigkeiten ohne Schutzstufenzuordnung unterschieden wird. Tätigkeiten mit Schutzstufenzuordnung sind Tätigkeiten in Laboratorien, in der Versuchstierhaltung, in der Biotechnologie sowie in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes. Hier hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob gezielte oder nicht gezielte Tätigkeiten ausgeübt werden und hat diese Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Infektionsgefährdung einer Schutzstufe zuzuordnen. Bei den in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes durchgeführten Tätigkeiten handelt es sich üblicherweise um nicht gezielte Tätigkeiten, für die eine Schutzstufenzuordnung somit auch nach der neuen BioStoffV nach wie vor erforderlich ist. Keine Schutzstufenzuordnung ist nach der neuen BioStoffV mehr erforderlich z. B. für Reinigungs- und Sanierungsarbeiten, Tätigkeiten in der Veterinärmedizin, der Land-, Forst-, Abwasser- und Abfallwirtschaft sowie in Biogasanlagen und Schlachtbetrieben. Die Pflicht zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung sowie zur Festlegung von Schutzmaßnahmen besteht jedoch auch für diese Tätigkeiten.“



Belastungen beim Transport von Müllbehältern

Die Arbeit in der Abfall- und Entsorgungswirtschaft ist körperlich ganz besonders schwer. An jedem Arbeitstag müssen die Müllwerker eine Vielzahl an Abfallbehältern bewegen, über Treppen ziehen und Müllgroßbehälter bis 750 kg aus Hinterhöfen zum Fahrzeug transportieren.

Dass dabei intensive Belastungen für das Muskel-Skelett-System auftreten, hat eine Studie des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) speziell zum Ziehen und Schieben von Müllgroßbehältern bestätigt. Aus den Ergebnissen konnten aber auch konkrete Empfehlungen abgeleitet werden, wie sich die Belastung bei der Abfallsammlung vermindern lässt:

1. Höhere Griffe oder größere Müllgroßbehälter tragen zu einer besseren Körperhaltung bei und verringern die Aktionskräfte bei vergleichbarer Füllung.

2. Vierrädrige Müllgroßbehälter sollten grundsätzlich zu zweit gehandhabt werden, um Überlastungen zu vermeiden.

Ganz wichtig: Bietet der Arbeitgeber betriebliche Programme zum Ausgleichsport an, sollten die einseitig belasteten Müllwerker ganz besonders ermutigt werden, daran teilzunehmen. So lassen sich viele chronische Erkrankungen vermeiden.

🔗 www.dguv.de 📄 Webcode: d138041

📄 Weiterführende Informationen 📄 Belastung beim Ziehen und Schieben von Müllbehältern

Pflegende Angehörige – Arbeitgeber können unterstützen

Dass Beschäftigte gerade in Deutschland unter der Doppelbelastung Beruf und Kindererziehung leiden, wird inzwischen hinlänglich diskutiert – auch von den Arbeitgebern.

Künftig allerdings müssen Unternehmen sich auf noch mehr doppelt belastete Beschäftigte einstellen, denn 70 % der Pflegebedürftigen hierzulande werden zu Hause versorgt. „Pflegende Angehörige sind häufig körperlich und seelisch überfordert“, hat Prof. Dr. Gabriele Wilz vom Institut für Psychologie der Universität Jena im Projekt

„Tele.TAnDem“, das von 2008 bis 2010 lief, ermittelt. Die pflegenden Angehörigen vergessen oft das eigene Wohlergehen, obwohl dies Voraussetzung ist, um die permanente Pflege bewältigen zu können. Müssen sie zudem einen oft fordernden Berufsalltag meistern, sind Fehlbe-



lastungen programmiert. Arbeitgeber sollten sich darauf einstellen, pflegende Angehörige mit Präventionsprogrammen und flexiblen Arbeitszeiten zu unterstützen. Zwar hat der Gesetzgeber inzwischen Rahmenbedingungen geschaffen, die pflegenden Angehörigen diese schwierige Aufgabe er-

leichtern und außerdem den Grundstein für eine neue Anerkennungskultur legen. Trotzdem bleibt für die Bewältigung des Pflegealltags die Unterstützung durch den Arbeitgeber unerlässlich.

🔗 www.unfallkasse-nrw.de

📄 Medien 📄 Zeitschriften der Unfallkasse NRW 📄 Pflegeinfobrief 2/2012

Begriffe aus der modernen Arbeitswelt kurz erklärt:

Was heißt eigentlich ...

Restrukturierung

Unsere Arbeitswelt wandelt sich immer rasanter. Sie wird nicht nur komplexer und anspruchsvoller, sondern zunehmend instabiler. Dieser Wandel wirkt sich nicht nur auf die Unternehmen, Organisationen oder Verwaltungen selbst, sondern auch auf deren Beschäftigte aus. Besonders in der freien Wirtschaft wird der u. a. durch Globalisierung, Technisierung und Ökonomisierung erzeugte zunehmende Konkurrenz- und Innovationsdruck mehr oder weniger direkt an die Mitarbeiter weitergegeben.

Betriebliche Prozesse müssen in immer kürzeren Zyklen an neue Anforderungen angepasst werden. Umstrukturierungen sind deshalb nicht nur in Großunternehmen an der Tagesordnung und verunsichern, weil sie oft mit Entlassungen verbunden sind, alle Beschäftigten – nicht nur die von Kündigung direkt bedrohten. Restrukturierungsprozesse bedeuten auch, dass immer mehr Arbeitnehmer sich in tendenziell prekären Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristeter Beschäftigung und unterschiedlichen Formen der Selbständigkeit finden. Aus der Forschung ist inzwischen bekannt, dass Betroffene häufig Einbußen ihrer Leistungsfähigkeit erleben und sich auch in arbeitsfreien Phasen schwerer erholen. Typisch sind auch schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen als Folge.

🔗 www.baua.de

📄 Publikationen 📄 baua aktuell

📄 Ausgabe 4/2012

🔗 www.iga-info.de

📄 Veröffentlichungen 📄 iga-Fakten 4: Restrukturierung – Gesunde und motivierte Mitarbeiter im betrieblichen Wandel

Gesunde Mitarbeiter? Das hängt auch von der Führung ab

Dass Führungskräfte viel für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz tun können, ist in der Arbeitspsychologie seit langem bekannt. Viele Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen trainieren Vorgesetzte deshalb gezielt, damit sie das Wohlbefinden der Beschäftigten positiv beeinflussen lernen.

Dies gelingt am besten, wenn auch die Interessen, das Befinden und die Motivation der Beschäftigten bewusst berücksichtigt werden – schließlich möchte jeder Mensch auch als Person wahrgenommen werden. Natürlich zielt gesundheitsförderliches Führungsverhalten auch darauf ab, dass die Mitarbeiter möglichst gute Arbeitsleistungen erbringen. Weil Vorgesetzte Arbeitsabläufe entscheidend prägen, können sie den einzelnen Mitarbeiter gezielt fördern oder einfach überfordern. Auch das Klima am Arbeitsplatz hängt entscheidend vom Chef ab. Tritt er autoritär, fordernd und belehrend auf, oder sucht er den Austausch mit den Mitarbeitern, die ja die Arbeit vor Ort erledigen? Übt er konstruktive Kritik, oder

kränkt er Kollegen durch rüdes Auftreten, wenn einmal etwas schiefgeht? Steht er als Ansprechpartner für seine Mitarbeiter zur Verfügung? Ist er ein Vorbild, etwa im Umgang mit hoher Arbeitsbelastung?

Arbeitspsychologen warnen, dass eine der wichtigsten Ursachen für hohe Krankenstände das Führungsverhalten des unmittelbaren Vorgesetzten ist. Aus der Forschung ist sogar bekannt, dass manche Chefs „ihren“ Krankenstand mitnehmen, wenn sie die Abteilung wechseln. Deshalb ist es sinnvoll, die Bedeutung von gesundheitsfördernder Führung etwa in Führungsleitlinien zu verankern.

In speziellen Führungskräfte-Trainings können Vorgesetzte dafür sensibilisiert werden, wie ihr Verhalten bei den Mitarbeitern ankommt und so deren Wohlbefinden beeinflusst.

Eine Broschüre des Berufsverbandes Deutscher Psychologen (BDP) informiert über die Bedeutung gesundheitsfördernder Führung:

• www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit

© Führung und Gesundheit: Wie Führungskräfte die Gesundheit der Mitarbeiter fördern können

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) hat einen Standard entwickelt, der vor allem Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen als Selbstcheck dienen kann und der als Broschüre, Onlinetool oder App verfügbar ist:

• www.inqa-check-personalfuehrung.de

Weitere Informationen gibt es unter:

• www.baua.de

© Themen von A bis Z © Psychische Belastung/Stress © Handbuch zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz stehen

Kurzmeldungen

Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt verabschiedet

Bundesarbeitsministerium, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben sich auf ein gemeinsames Grundverständnis zum Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeitswelt verständigt. In ihrer Erklärung beschreiben sie in zehn Punkten das Grundverständnis in Bezug auf u. a.

- die steigende Bedeutung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt;
- Arbeitsmerkmale, die die psychische Gesundheit von Beschäftigten positiv oder negativ beeinflussen können;
- die Prävention psychischer Belastung;
- die Wiedereingliederung Erkrankter ins Berufsleben.

• www.bmas.de

© Service © Publikationen © Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Männergesundheit: Ehrgeiz im Beruf entgegenwirken

Männer, die etwas für ihre Gesundheit tun wollen, sollten ihre Fähigkeit zur Selbstbeobachtung verbessern und womöglich auch ihren Ehrgeiz drosseln – das rät Professor Bernhard Badura, Mitglied im Beirat der Stiftung Männergesundheit.

• www.arbeit-und-gesundheit.de

© Suche: Ehrgeiz © Überbordendem Ehrgeiz im Beruf entgegenwirken

Erfolgreiche Rehabilitation nach Arbeitsunfall

Wie fährt sich ein Lkw mit nur einem Arm? Andreas Lux macht es vor: Der Lkw-Fahrer hat bei einem Arbeitsunfall einen Arm verloren und fährt mit einem speziell für ihn umgebauten Truck. Nun kann er wieder arbeiten und am Leben teilhaben. Dafür hat er zwei Jahre gekämpft. Nachzulesen unter:

• www.bg-verkehr.de

© Medien © Sicherheitsprofi © Ausgabe 6/2013

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 1/2014

Der **SiBe-Report** erscheint quartalsweise. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Konzeption: KUVB / UK Berlin

Inhaber und Verleger:
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Verantwortlich: Gabriele Pappai

Redaktion: Sabine Kurz, freie Journalistin, München; Dirk Neugebauer, UK NRW

Anschrift: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Sankt-Franziskus-Str. 146, 40470 Düsseldorf

Bildnachweis: fotolia.de, DGUV

Gestaltung: Mediengruppe Universal, München

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:
d.neugebauer@unfallkasse-nrw.de