

AKZENTE

**Ergonomie:
Faktor Mensch im Fokus**

**Fremdpersonal:
Die Verantwortung bleibt**

MAINAU GMBH: ARBEITSSCHUTZ MIT INSELFLEIR

PRÄVENTION UNTER PALMEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

es ist schon interessant, dass mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland, die während der Coronapandemie im Homeoffice gearbeitet haben, das nach einer aktuellen Umfrage des Markt- und Meinungsforschungsinstituts YouGov auch weiterhin tun wollen. 45 Prozent der Befragten bevorzugen die Variante, das Homeoffice und den Arbeitsplatz im Betrieb mehrmals in der Woche zu wechseln. Nur 26 Prozent wollen ausschließlich zu Hause arbeiten. Hauptgrund für die wachsende Beliebtheit des Homeoffice ist der Umfrage zufolge die Zeitersparnis durch die wegfallenden Wege zur Arbeit, gefolgt von der Möglichkeit, flexibler arbeiten zu können, Fahrtkosten einzusparen und die Umwelt zu entlasten. Wir haben in dieser Ausgabe von Akzente für alle bei der BGN versicherten Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten können und dürfen, interessante Informationen und Hinweise. Lesen Sie dazu die Beiträge auf den Seiten 12 und 18.



”
**VIELE BESCHÄFTIGTE
SCHÄTZEN DAS ARBEITEN
IM HOMEOFFICE.**
“

Arbeiten, wo andere Urlaub machen

In der Gastronomie ist Homeoffice kein Thema, hier wollen die Gäste vor Ort bekocht und bewirtet werden. Wie das aktuell auf der Insel Mainau in insgesamt elf Gastronomiebetrieben – von der Eisdielen bis zum Bankettrestaurant – funktioniert und vor welchen Herausforderungen der Arbeitsschutz dort steht, schildern wir in unserer Reportage ab Seite 4.

Auch psychische Belastungen ansprechen

Obwohl das Arbeitsschutzgesetz seit 2013 bei der Gefährdungsbeurteilung die Berücksichtigung von psychischen Belastungen fordert, klammern viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dieses Thema aus. Nicht so Cateringchef Christian Rzeczewsky in Bad Hersfeld. Mithilfe der BGN-Beurteilungshilfe ging er die Sache an und machte durchaus interessante und positive Erfahrungen. Welche, können Sie ab Seite 10 in einem Interview mit ihm nachlesen.

Obwohl die Pandemie noch nicht überstanden ist und viele Unternehmen immer noch vor großen Herausforderungen stehen, wünsche ich

Ihnen ein möglichst frohes und besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Jahreswechsel.

Bleiben Sie gesund!

Klaus Marsch

Ihr Klaus Marsch

Hauptgeschäftsführer der BGN

INHALT



04

Mainau GmbH: Arbeitsschutz mit Inselflair
4 Prävention unter Palmen

8 Meldungen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
10 Als Chance nutzen

Arbeiten im Homeoffice
12 Führen aus der Distanz

Ergonomie
14 Faktor Mensch im Fokus

Arbeiten in der Pandemie
18 Schöne neue Welt?

Koordination von Fremdpersonal
20 Die Verantwortung bleibt

Neues digitales Lernformat
22 Lernen to go

Wir für Sie
23 Menschen bei der BGN



12



20

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), Dynamostraße 7–11, 68165 Mannheim, Fon 0621 4456-0, www.bgn.de, info@bgn.de

Verantwortlich: Klaus Marsch, Direktor der BGN

Redaktion: Michael Wanhoff, Werner Fisi, Martina Kern, Andrea Weimar, Dr. Markus Hartmann (BGN), Gabriele Albert, Stefanie Richter, Stefan Layh (Universum Verlag), Fon 0621 4456-1517, akzente@bgn.de

Administration: Bei Neu-, Um- und Abbestellungen sowie sonstigen Anfragen wenden Sie sich direkt an Sybelle Padberg (BGN): sybelle.padberg@bgn.de

Fotos: Adobe Stock: Marko Novkov (S. 10), nenetus (S. 12), VectorMine (S. 18), grafxart (S. 20), WayHome Studio (S. 22), fula_lily (S. 24), rudall30 (S. 24); Artur Schulz (S. 11); BGN (S. 2, 8, 9); Intersnack Knabber-Gebäck GmbH&Co. (S. 17); J. Schmalz GmbH, Handhabungssysteme (S. 14); Oliver Rütter (S. 15, 17, 21); Paddy Schmitt (S. 1, 3, 4-7); Stefanie Reutter (S. 9); Stephan Gawlik Fotodesign (S. 23); Universumverlag GmbH/Cicero Kommunikation (S. 16 Illustration)

Verlag: Universum Verlag GmbH, Wiesbaden

Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt

Druck: Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag, Paderborn

© BGN 2021 ISSN 0940-9017

Nachdrucke erwünscht, aber nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf alle Geschlechter, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.



MAINAU GMBH: ARBEITSSCHUTZ MIT INSELFLEIR

PRÄVENTION UNTER PALMEN

Die Insel Mainau im nordwestlichen Teil des Bodensees bietet nicht nur Blumenliebhabern eine üppige Vielfalt: Elf Gastronomiebetriebe von der Eisdiele bis zum Bankettrestaurant stellen hungrige und durstige Gäste vor die Qual der Wahl – und den Arbeitsschutz vor ganz unterschiedliche Herausforderungen, pandemiebedingte Schwierigkeiten eingeschlossen. Ein Ortsbesuch.

 **Stefan Layh**

Zwischen Palmen, Blumenmeer und einem Barockschloss: Heinrich Straub arbeitet dort, wo andere Urlaub machen. Bei der Mainau GmbH betreut er seit 2009 als Fachkraft für Arbeitssicherheit die mit 45 Hektar Fläche drittgrößte Insel im Bodensee. Rund eine Million Tulpen, das Schmetterlingshaus und die Italienische Blumen-Wassertreppe machen die Mainau zu einer Touristenattraktion, die Besucherscharen anzieht. 2019 – im letzten Jahr vor der Coronapandemie – waren 1.200.000 Gäste auf der Insel, die seit vielen Jahren im Privatbesitz ist. Die Geschäftsführung liegt in den Händen von Bettina Gräfin Bernadotte und Björn Graf Bernadotte. Wenn es um die Geschicke der Mainau geht, haben die beiden

auch ein afrikanisches Sprichwort im Hinterkopf: „Wenn du schnell gehen willst, geh alleine; wenn du weit gehen willst, geh zusammen.“ Dieses Motto gilt dort auch für den Arbeitsschutz.

Von Selbstbedienung bis Bankett

Im gastronomischen Bereich kann sich Heinrich Straub auf die Unterstützung von Zoltan Lakatos verlassen. Der ausgebildete Koch und studierte Betriebswirt kümmert sich seit 2013 als Food & Beverage Controller um die Optimierung der Abläufe im gesamten Gastronomiebereich. „Das reicht von der Ein-Mann-Eisdiele über Currywurst in Selbstbedienung bis zum À-la-carte-Restaurant



”

**AUCH WIR LEIDEN UNTER
DEM PANDEMIEBEDINGTEN
FACHKRÄFTEMANGEL.**

“

Schwedenschenke mit 16 Köchen, 20 Servicekräften und acht Hauswirtschaftskräften“, verdeutlicht Lakatos die Bandbreite des Angebots. „Jeder Betrieb ist anders hinsichtlich der Geräte, Arbeitsabläufe und Mitarbeiterzahl. Das müssen wir beim Arbeitsschutz berücksichtigen.“

Dass dies gelingt, belegt auch die seit vielen Jahren erfolgreiche Teilnahme der Mainau GmbH am Prämienvorhaben der BGN. „Das Verständnis für Arbeitsschutzthemen in der Belegschaft hat sich gewandelt, seit Herr Lakatos hier beschäftigt ist“, freut sich Harald Kiefer, der als BGN-Aufsichtsperson für das Unternehmen zuständig ist. „Er nimmt Bestimmungen zum Arbeitsschutz nicht nur hin, sondern prüft gewissenhaft, ob die Anforderungen erfüllt sind.“

Prävention und Prämiensprogramm

Außerdem treibe Lakatos gemeinsam mit Heinrich Straub die Umsetzung von Modellprojekten voran. Dieses Engagement reicht vom **kommmit**mensch-Check über die Teilnahme am Beratungsprogramm „Sicherheit und Gesundheit im Kleinbetrieb“ bis hin zum BGN-Modellprojekt „Corona-Best-Practice“. Für Letzteres fassten Lakatos und Straub zuletzt die Pandemiemaßnahmen der Inselgastronomie detailliert in einem 30-seitigen Konzeptpapier zusammen – Bebilderung inklusive.

„Auch wegen Corona haben wir 2020 sämtliche Gefährdungsbeurteilungen überarbeitet“, sagt Lakatos. Für jeden Betrieb auf der Insel wurden Infomappen mit allen relevanten Aspekten und Checklisten erstellt, Aushänge angebracht und die Beschäftigten entsprechend unter-

wiesen. „Bei der Präventionsarbeit nutzen wir regelmäßig die Materialien der BGN.“ Ein gern genommener Klassiker sei beispielsweise das Unterweisungs-video „Schneiden ohne Risiko“, weil der Umgang mit Messern in der Gastronomie eine ständige Gefährdung darstelle.

Pandemie und Planungsprobleme

Das gilt natürlich auch für die Küche der Schwedenschenke, die am heutigen Montag geschlossen ist. Corona ist schuld, die Krise hat natürlich auch vor der Blumeninsel nicht Halt gemacht. Während der Lockdowns waren alle Beschäftigten der Mainau GmbH in Kurzarbeit – je nach



1 | Für Food & Beverage Controller Zoltan Lakatos ist Arbeitsschutz kein lästiges Beiwerk, sondern ein persönliches Anliegen.

2 | Die Pandemiemaßnahmen der Inselgastronomie füllen ein 30-seitiges Konzeptpapier.

3 | Früher kam Mike Zachow ins Schwitzen, wenn er große Mengen Schnitzel klopfte. Mit der Presse, deren Anschaffung das Küchenpersonal anregte, geht das schneller, leiser und sicherer.



4 | Von der Eisdielen bis zum À-la-carte-Restaurant: Zoltan Lakatos und Sifa Heinrich Straub fragen nach, welche Bedürfnisse die Beschäftigten haben.

5 | Heinrich Straub will bei allen Beteiligten den Blick für potenzielle Gefährdungen und deren Abhilfe schärfen.

6 | Die Idee kam aus der Belegschaft: Pakete mit scharfkantigen Bändern werden nur noch mit Sicherheitsmessern geöffnet.



→ Einsatzbereich mehr oder weniger lang. Die Beschäftigten

in Park und Gärten kümmern sich beispielsweise um die Gewächshäuser mit 8.500 Quadratmeter Fläche und um den Obstanbau auf mehr als sechs Hektar – die Natur schert sich schließlich nicht um eine Pandemie, die Gehölze und Pflanzen wollen dennoch umsorgt werden. Die Belegschaft in der Gastronomie war zu 100 Prozent in Kurzarbeit, während die Betriebe coronabedingt nicht öffnen durften.

Weil viele Beschäftigte während der Hochphase der Pandemie der Gastronomiebranche den Rücken kehrten und sich woanders Arbeit suchten, hat neben vielen anderen Betrieben nun auch die Mainau GmbH Probleme. „Wegen der ständigen Änderungen der gesetzlichen Vorgaben

war jegliche Personalplanung schwierig. Wir erfuhren erst sehr spät, dass wir ab Juni öffnen dürfen“, erklärt Lakatos. „Ein Vollbetrieb aller Gastronomieeinheiten war zu diesem Zeitpunkt nicht mehr zu organisieren. Schon der reduzierte Betrieb bedeutete eine große zusätzliche Herausforderung für unser Personal.“

Eine weitere Konsequenz: Nur für größere Veranstaltungen wie Bankette oder Tagungen öffnet derzeit das Show-Restaurant Comturey, in dem Gäste den Köchen bei der Arbeit zuschauen können. Es liegt zu Füßen des gleichnamigen, wuchtigen Mittelalterturms aus dem frühen 13. Jahrhundert und direkt an dem kleinen Seehafen, den mehrmals täglich Personenschiffe ansteuern, um Gäste auf die Mainau zu bringen oder von dort abzu-

holen. „Das tut uns besonders weh, weil in diesem Inselbereich immer viel los ist“, sagt Zoltan Lakatos, „aber für den täglichen Betrieb standen in diesem Jahr nicht genügend Beschäftigte zur Verfügung.“

Diskussionen im Servicebereich

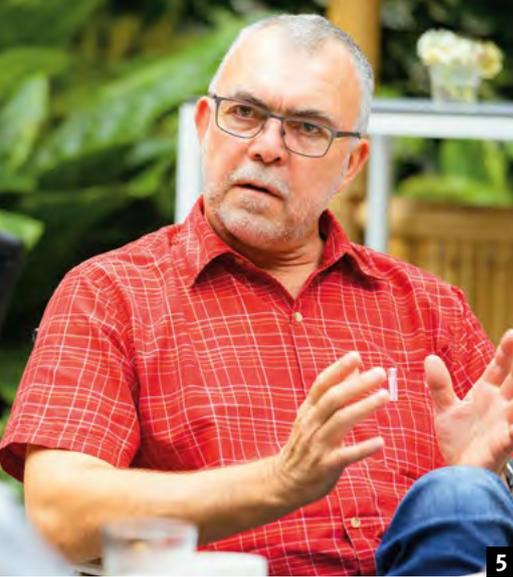
Wer im Service ist, hat während der Pandemie phasenweise mit zusätzlichen Belastungen zu kämpfen. Wie Mike Paredes Santa Maria, der im karibischen Ambien-

te des Palmenhauses gerade Aperitifs für eine Hochzeitsgesellschaft serviert (siehe Titelfoto). Die Vermählung fand vor wenigen Minuten in der benachbarten Schlosskirche statt, jetzt stoßen alle unter kanarischen Dattelpalmen, die bis unter das hohe Glasdach ragen, mit Sekt und farbenfrohen Longdrinks an.

Heute hat er einen entspannten Arbeitstag zwischen Paradiesvogelblumen und Mandarinenbäumen, aber das war für die Servicekräfte gerade im vergangenen Jahr nicht immer so.

„Wir haben viele Gäste, die hohe Ansprüche an die Inselgastronomie stellen“, sagt Heinrich Straub. „Durch die Pandemie, die allgemeine Unsicherheit und die Vorgaben stieg der psychische Druck besonders im Servicebereich.“ Manche Besucher aus dem In- und Ausland zeigten wenig Verständnis für Maskenpflicht, Datenerfassung oder Abstandsgebote, andere waren schlecht über die geltenden Bestimmungen informiert. „Unsere Servicekräfte mussten immer wieder auf die Einhaltung der Regeln hinweisen“, bestätigt Zoltan Lakatos. „Diese

“
**DURCH DIE PANDEMIE STIEG
 DER PSYCHISCHE DRUCK
 BESONDERS FÜR DIE
 BESCHÄFTIGTEN IM SERVICE.**
 “



5

Diskussionen kosten unsere Leute viel Zeit und Kraft.“ Um die Belegschaft für diese undankbare Aufgabe besser zu wappnen, stellte die Geschäftsführung entsprechende Argumentationshilfen zur Verfügung. „Außerdem stehen unsere Donnerstagsgespräche allen offen“, ergänzt Heinrich Straub. Dieses wöchentlich halbstündige Dialogangebot widmet sich aktuellen Herausforderungen und Belastungen im Alltag der Belegschaft. „Wir wollen hier im zwanglosen, ressourcenorientierten Austausch herausfinden, wo es Bedarfe bei unseren Beschäftigten gibt.“

Schritt für Schritt mehr Sicherheit

Ein Ohr für die Sorgen der Belegschaft, ein Blick für die Details – auf der Insel Mainau stärken viele vermeintliche Kleinigkeiten den Arbeitsschutz im großen Ganzen. „Wir wollen bei jedem Einzelnen ein Bewusstsein dafür schaffen, wo im Arbeitsablauf Gefährdungen sind und wie die



6

sich beheben lassen“, erklärt Straub. „Gleichzeitig ist klar: Wenn wir die Leute mit dem Thema Arbeitsschutz bei ihrer Aufgabe stören, dann erreichen wir nichts.“ Schließlich sei Sicherheit und Gesundheit nicht deren Hauptgeschäft. Entscheidend sei immer die Frage: Was hilft den Kolleginnen und Kollegen? „Die Beschäftigten kennen ihren Arbeitsplatz selbst am besten“, sagt auch Lakatos. „Sind sie für Sicherheits- und Gesundheitsaspekte sensibilisiert, dann können sie Schwachpunkte benennen und Verbesserungen anregen.“

So meldeten beispielsweise mehrere Servicekräfte, dass sie beim hastigen Weg aus dem Palmenhaus über eine Treppe in den Innenbereich mit ihren Schuhen in den Stufenzwischenräumen stecken blieben und strauchelten. Diese Hinweise auf die Sturzgefahr nahmen Straub und Lakatos zum Anlass, die Stolperfallen mit Metallgittern verschließen zu lassen.

Arbeitsschutz als Alltagskultur

Dass die Beschäftigten sich mit dem Thema Arbeitsschutz auseinandersetzen, zeigt sich auch im Würstle-Grill. Hinten in dem Selbstbedienungsrestaurant, wo sich viele Tagesgäste zwischendurch mit Currywurst, Pommes oder Chicken Nuggets stärken, werden die ankommenden Pakete mit Tiefkühlware nur noch mit Sicherheitsmessern geöffnet. Die Idee zu der Anschaffung kam auch hier aus der Belegschaft, um die scharfkantigen Umreifungsbänder aus Polypropylen gefahrlos und mit einem Handgriff durchtrennen zu können.

Nur ein kleines Puzzleteil für mehr Sicherheit, das aber zum gewünschten Gesamtbild beiträgt. „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, sagt Heinrich Straub, „ist bei uns keine Parallelwelt, sondern Alltagskultur geworden.“ ■



STECKBRIEF: MAINAU GMBH

SITZ:

Insel Mainau/Bodensee

BRANCHE:

Tourismusbetrieb, Gastronomie,
botanischer Park und Garten

JAHRESUMSATZ (2019):

ca. 27 Millionen Euro

BESCHÄFTIGTE:

ca. 180 Festangestellte,
davon 30 Auszubildende
sowie ca. 220 Saisonkräfte
zwischen März
und Oktober („Blumenjahr“)



Das Arbeitsschutzmanagementsystem der Friesland-Campina Germany GmbH wurde an den Standorten Heilbronn und Schefflenz von der BGN erfolgreich begutachtet. Die durchgeführten Wiederholungsbegutachtungen belegen die Nachhaltigkeit des eingeführten Managementsystems aufgrund der

in den vergangenen Jahren erfolgreich praktizierten Aktivitäten im Arbeitsschutz.

BGN-Aufsichtsperson Karin Carl-Mattarocci (auf dem Foto in der Mitte) nahm die Auszeichnung in Heilbronn vor und überreichte die Urkunde an Sicherheitsfachkraft Dominik Heinrich, leitende Sicherheitsfachkraft und SHE-Manager Dominik Graner, den stellvertretenden Werksleiter und Manager für Continuous Improvement Frank Seidel sowie Sicherheitsfachkraft Timo Ortwein (v. l. n. r.).

GÜTESIEGEL „SICHER MIT SYSTEM“

NACHHALTIG SICHER

BGN-UMFRAGEPANEL

WIR BRAUCHEN SIE!

Die BGN möchte die Arbeitswelt sicher und gesundheitsgerecht gestalten – und zwar gemeinsam mit Ihnen! Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns. Durch Sie erhalten wir Einblick in aktuelle Entwicklungen, erfahren, wo es Probleme gibt, und können dann bedarfsgerecht, schnell und praxisorientiert Hilfen und Produkte (weiter)entwickeln und Ihnen zur Verfügung stellen. Gestalten Sie mit uns zusammen die Arbeitswelt. Dafür haben wir ein Umfragepanel ins Leben gerufen. Dieses besteht aus Versicherten jeder Branche und jeder beruflichen Stellung: Unternehmer, Beschäftigte, Sifas, Sibes und Brandschutzbeauftragte sowie alle Interessierten sind dort willkommen! Als Mitglied des Panels werden Sie zwei- bis dreimal im Jahr eingeladen, an einer Umfrage oder Studie von uns teilzunehmen. Ihren Aufwand honorieren wir mit attraktiven Prämien.



Sie haben noch Fragen oder wollen sich direkt registrieren? Besuchen Sie uns unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1809



FAQs IM REHA-BEREICH

VERLETZTENGELD

Täglich erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGN vielfältige Fragen rund um das Thema Rehabilitation. Wir stellen Ihnen die Themen vor, die am häufigsten nachgefragt werden. Dieses Mal geht es um das Verletztengeld.

Frage: Ich hatte einen Arbeitsunfall und erhalte von meinem Arbeitgeber noch für sechs Wochen mein Gehalt. Danach sei die BGN zuständig. Was zahlt mir die BGN dann und was muss ich dafür tun?

Antwort: Richtig ist, dass bei einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit zunächst der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt, dann wird Ihnen von der BGN das sogenannte Verletztengeld – das Krankengeld der gesetzlichen Unfallversicherungsträger – gezahlt.

Während der medizinischen Rehabilitation soll das Verletztengeld als ergänzende Leistung den Ausfall an Arbeitsentgelt und/oder Arbeitseinkommen ausgleichen, der durch die versicherungsfallbedingte Arbeitsunfähigkeit entstanden ist. Damit wird der Lebensunterhalt sichergestellt. Genau wie das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung han-

delt es sich folglich um eine konkrete Entgelt- oder Einkommensersatzfunktion. Die Berechnung und Auszahlung übernimmt in der Regel Ihre Krankenkasse, weshalb Sie oder Ihr Arbeitgeber uns keine Entgelte übermitteln müssen. Diese sind nur dann zu melden, wenn Sie ausdrücklich dazu aufgefordert werden. Für die Auszahlung benötigt Ihre Krankenkasse Ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Darauf bestätigt Ihr (Durchgangs-)Arzt, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Senden Sie diese deshalb bitte Ihrer Krankenkasse zu. Das Verletztengeld beträgt 80 Prozent des entgangenen regelmäßigen Bruttoverdienstes. Es ist jedoch auf den regelmäßigen Nettoverdienst begrenzt. Davon werden dann noch die anteiligen Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt. Mit dem Ende der versicherungsfallbedingten Arbeitsunfähigkeit endet auch das Verletztengeld. Es wird in der Regel längstens bis zu einer Dauer von 78 Wochen ausgezahlt. Nicht jeder kann jedoch nach Abschluss der medizinischen Rehabilitation wieder an seinen Arbeitsplatz zurück. Es können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sein. Dann wird der Lebensunterhalt durch das sogenannte Übergangsgeld sichergestellt. Weitere Informationen zum Übergangsgeld erhalten Sie in der nächsten Ausgabe von Akzente.



WIEDERBEGUTACHTUNG

ERNEUT MEISTERLICH BESTANDEN

Die BGN nahm im vergangenen April die Firma Meister feines Fleisch – feine Wurst GmbH in Gäufelden genau unter die Lupe. Ergebnis: Der baden-württembergische Betrieb bestand die Begutachtung zum Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) erneut erfolgreich. Damit „verteidigte“ das Unternehmen zum dritten Mal das Gütesiegel „Sicher mit System“.

Die zuständige Aufsichtsperson Dr. Markus Hartmann (im Bild Zweiter von rechts) nahm die Auszeichnung vor und überreichte die Urkunde an Produktionsleiter Gerold Gutekunst, Geschäftsführer Achim Scherle und Fachkraft für Arbeitssicherheit Max Heizmann (v. l. n. r.).





GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

ALS CHANCE NUTZEN

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Bei dem Thema schrecken Arbeitgeber wie auch Beschäftigte gleichermaßen zurück: Viel zu persönlich und zu vage, denken viele. Akzente hat Cateringchef Christian Rzczewsky gefragt, warum er das Thema trotzdem angepackt hat.



Christian Rzczewsky übernahm 2013 das Catering-Unternehmen der DGUV Hochschule in Bad Hersfeld und bewirbt seitdem mit seinem 14-köpfigen Team mit 120.000 Verpflegungseinheiten jährlich die Gäste auf dem Campus.

AKZENTE: Wie haben Sie reagiert, als die Sicherheitsfachkraft Ihres BGN-Kompetenzzentrums Ihnen für die Erfassung der psychischen Belastungen die BGN-Beurteilungshilfe in die Hand gedrückt hat?

Christian Rzczewsky: Offen gestanden dachte ich zuerst: Oh je, was ist das schon wieder – das braucht doch kein Mensch! Ich war also mehr als skeptisch. Aber weil ich bisher immer gut von der BGN beraten wurde, entschloss ich mich, das jetzt mal anzugehen.

 **Interview: Martina Scharmentke, Susan Kutschbach**

AKZENTE: Wie sind Sie vorgegangen?

Ich wollte zuerst mal abklopfen, wo es hakt. Dazu habe ich mich gemeinsam mit den Beschäftigten aus jedem Bereich hingesezt und anhand der BGN-Beurteilungshilfe verschiedene Aspekte unserer Arbeit besprochen. Schon hier war es spannend zu sehen, wie locker und gleichzeitig ernsthaft wir über Themen wie Teamarbeit, Arbeitsabläufe oder Informationsfluss reden und Ideen zur Verbesserung erarbeiten konnten. Als Chef habe ich neue Sichtweisen bekommen und mein Team hat sich ernst genommen gefühlt. Bei den Themen, bei denen wir mit der Beurteilungshilfe Handlungsbedarf feststellten, gingen wir in die jeweiligen Bereiche und überlegten, wo die Probleme liegen und was verändert werden soll.



1

Bei welchen Themen hat es denn gehakt?

Obwohl wir ein gut strukturierter Betrieb sind, wurde deutlich, dass Aufgaben und Verantwortlichkeiten klarer definiert werden müssen, damit sich die Mitarbeitenden nicht selbst überfordern. Außerdem wurde mir klar, dass ich Informationen zügiger an mein Team weitergeben muss. Letztendlich ging es im Großen und Ganzen um die Punkte Kommunikation, Wertschätzung und Arbeitsorganisation.

Und wie gehen Sie jetzt bei der Umsetzung der Maßnahmen vor?

Einige Punkte konnten wir direkt klären und umsetzen. Für andere Maßnahmen, die mehr Planung und Zeit brauchen, zum Beispiel die Veränderung verschiedener Arbeitsabläufe, werden wir die etwas ruhigere Saison nutzen.

Warum lohnt es sich, das Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anzupacken?

Neben den konkreten Maßnahmen, die wir ableiten konnten, hatte das Vorgehen den Effekt, dass wir uns im Team nun viel mehr austauschen und Fehler offener ansprechen. Mir als Chef hat der Prozess die Möglichkeit gegeben, die Hintergründe von Dingen, mit denen die Mitarbeitenden unzufrieden sind, die ich aber nicht beeinflussen kann, zu erklären. Aus meiner Sicht eine absolute Win-win-Situation. Die investierte Besprechungszeit holt man durch reibungslosere Abläufe wieder rein, und ein gutes, motiviertes Team ist sowieso unbezahlbar!

Gab es bei Ihnen einen echten Aha-Effekt?

Ja, eine große Sache, die ich aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und konkret dem Einsatz der BGN-Beurteilungshilfe gelernt habe, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber im hektischen Arbeitsalltag zu oft hinten runterfällt: und zwar wie wichtig es ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einfach mal zuzuhören.



2

” ES IST SO WICHTIG, DEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN EINFACH MAL ZUZUHÖREN.

“

Haben Sie einen Tipp für andere Unternehmen? Worauf sollten diese achten, damit die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ein Erfolg wird?

Ich glaube, es ist schwierig, wenn man von „Psyche“ spricht. Der Begriff kann abschrecken und dann wollen sich die Mitarbeitenden nicht beteiligen. Hier muss ich als Chef deutlich machen, dass es mir darum geht, die Arbeitsbedingungen gemeinsam so zu gestalten, dass alle mit Freude dabei sind. Natürlich bleibt Arbeit auch Arbeit, aber keiner soll mit einem unguuten Gefühl in den Betrieb kommen. Außerdem muss ich als Chef auch bereit sein, etwas anzunehmen und mein eigenes Verhalten zu hinterfragen. Wenn ich eine ehrliche Frage stelle, muss ich damit rechnen, eine ehrliche Antwort zu bekommen. Die kann unter Umständen auch mal wehtun. Aber wenn ich für mein Geschäft das Beste will, dann muss ich eben auch beim Negativen genau hinhören und bereit sein, etwas zu verändern. ■

1 | Cateringchef Christian Rzczewsky: „Letztendlich geht es um Kommunikation, Wertschätzung und Arbeitsorganisation.“

2 | Rzczewsky hat als Chef neue Sichtweisen kennengelernt und sein Team fühlte sich durch die gemeinsame Analyse auf Basis der BGN-Beurteilungshilfe ernst genommen.

Auf der BGN-Website finden Sie neben den branchenspezifischen Beurteilungshilfen auch alle weiteren Angebote der BGN, die Sie bei der Durchführung Ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unterstützen:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1520

Möchten Sie sich weitere Gefährdungen ansehen oder das Thema Gefährdungsbeurteilung insgesamt angehen, finden Sie Materialien und Angebote unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1474

ARBEITEN IM HOMEOFFICE

FÜHREN AUS DER DISTANZ

Seit Beginn der Coronakrise arbeiten viel mehr Beschäftigte im Homeoffice, als dies vorher der Fall war. Das wird auch nach der Pandemie so bleiben. Für viele Vorgesetzte bedeutet das eine große Umstellung. Sie mussten ohne große Vorbereitung lernen, wie man ein Team aus der Ferne heraus führt.

 Ellen Schwinger-Butz

Wenn der persönliche Kontakt zwischen Beschäftigten und Führungskraft eingeschränkt ist, ändert sich auch die Art der Führung. Häufig wird aus der Ferne eher per E-Mail als von Angesicht zu Angesicht kommuniziert. Dadurch besteht die Gefahr, dass man sich nur sachbezogen austauscht und persönliche Fragen nach dem Befinden oder dem Vorankommen bei der Arbeit auf der Strecke bleiben. Das hat natürlich Konsequenzen: So kommt in der Kommunikation – oft ungewollt – die Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen durch die Führungskräfte zu kurz, auch eine eher knappe und unpersönliche Ansprache kann Verunsicherung und Irritationen auslösen. Den Beschäftigten in dieser Situation zu vermitteln, dass ihre Arbeit weiterhin geschätzt wird und sie als Personen wichtig sind, gibt Sicherheit und verbessert die Arbeitssituation.

Vertrauen ist wichtig

Wo direkte Eingriffsmöglichkeiten nicht mehr gegeben sind, spielt das Vertrauen eine umso größere Rolle. Führungskräfte sollten zuversichtlich sein, dass der Mit-

arbeiter oder die Mitarbeiterin auch ohne ständige Kontrolle sehr genau weiß, was wann zu tun ist. Arbeiten Beschäftigte verstärkt oder ausschließlich von zu Hause aus, greift meist das Prinzip der indirekten Steuerung. Dabei zählt weniger das Wie eines Prozesses als das Was in Form eines Ziels. Soll heißen: Die Führungskraft vereinbart mit ihrem Team ein konkretes Ergebnis, das zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht sein soll. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin arbeitet selbstständig darauf hin. Die Verantwortung für das Erreichen des Ziels wird auf die Beschäftigten übertragen.

Dafür ist eine gesunde Vertrauenskultur unerlässlich. Angst vor Kontrollverlust muss in der Regel keine Führungskraft haben. Studien zeigen, dass die Menschen im Homeoffice oft sogar effizienter arbeiten als am Firmenarbeitsplatz. Und weil sich viele Beschäftigte nichts nachsagen lassen wollen, arbeiten sie häufig sogar länger und finden kein wirkliches Ende. Die Führungskraft sollte daher genau hinsehen und Menschen, die ihre eigene Gesundheit gefährden, weil sie beispielsweise Pausenzei-





ten nicht einhalten oder auch am Wochenende arbeiten, Unterstützung anbieten.

Gesundes Verhalten im Homeoffice von anderen einzufordern und selbst zu leben, fällt leichter, wenn die Unternehmensleitung hinter ihren Führungskräften steht und sie mit allen notwendigen Informationen versorgt. Denn in Krisenzeiten benötigen auch Führungskräfte besondere Unterstützung durch die Geschäftsleitung. Verfügen sie über klare Handlungsleitlinien und einen regelmäßigen Informationsfluss, können sie diese an ihre Teammitglieder weitergeben und ihnen Sicherheit und Verlässlichkeit vermitteln.

To-dos für Führungskräfte

Wie können Sie als Führungskraft Ihren Beschäftigten im Homeoffice den Rücken stärken? Diese Tipps helfen:

- 1 **Direkten Kontakt halten**
Kommunizieren Sie statt per E-Mail lieber per Video- und Telefonkonferenzen mit den Kollegen und Kolleginnen, sofern die IT- und Telekommunikationsinfrastruktur dies zulassen. Das vermittelt den Beteiligten das Gefühl, weiterhin Mitglied eines Teams zu sein. Außerdem können Sie als Führungskraft so aktiv und flexibel auf Probleme eingehen und dabei helfen, diese zu lösen.
- 2 **Persönlich bleiben**
Generell und ganz besonders jetzt gilt: Erkundigen Sie sich regelmäßig, wie es Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch persönlich geht und führen Sie auch im Homeoffice „Teeküchengespräche“. Dadurch signalisieren Sie Interesse und Wertschätzung.

”

**STUDIEN BELEGEN, DASS
BESCHÄFTIGTE IM HOMEOFFICE
OFT EFFIZIENTER ARBEITEN ALS
AM FIRMENARBEITSPLATZ.**

“

3 Flexibel sein

Reagieren Sie situativ auf das, was Einzelne brauchen. Menschen müssen unterschiedlich geführt und angeleitet werden, wenn sie mobil von zu Hause aus arbeiten. Die eine braucht weniger Infos, um gut arbeiten zu können, der andere mehr.

4 Vertrauen haben

Mobiles Arbeiten bietet viele Möglichkeiten, Arbeits- und Privatleben besser in Einklang zu bringen. So können Eltern zum Beispiel flexibel auf ausfallende Kinderbetreuung oder Arzttermine reagieren, indem sie die Arbeit auch einmal außerhalb der Kernzeiten erledigen. Es hat sich gezeigt, dass Beschäftigte diese Freiräume nicht ausnutzen, sondern das ihnen entgegengebrachte Vertrauen zu schätzen wissen. ■



ERGONOMIE-CHECK: „SICHER UND GESUND IM HOMEOFFICE“

Worauf müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hier achten? Auf was sind Beschäftigte hinzuweisen? Die BGN hat eine Unterweisungshilfe für Arbeitsplätze im Homeoffice herausgegeben, die die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung mit Gestaltungshinweisen für Büroarbeitstätigkeit verknüpft. Inklusive Wissenstest, Nachweis und Hinweis auf Gefährdungsbeurteilung. Weitere Infos:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1801

komm **mit** mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

ERGONOMIE

FAKTOR MENSCH IM FOKUS

In ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Arbeitsabläufe zu investieren, lohnt sich. Sie tragen erheblich dazu bei, dass Beschäftigte länger gesund, zufrieden und leistungsfähig bleiben. Außerdem werden Unternehmensprozesse sicherer und effizienter. Die BGN unterstützt mit vielfältigen Angeboten und Informationen.



Gabriele Albert, Stephan Huis

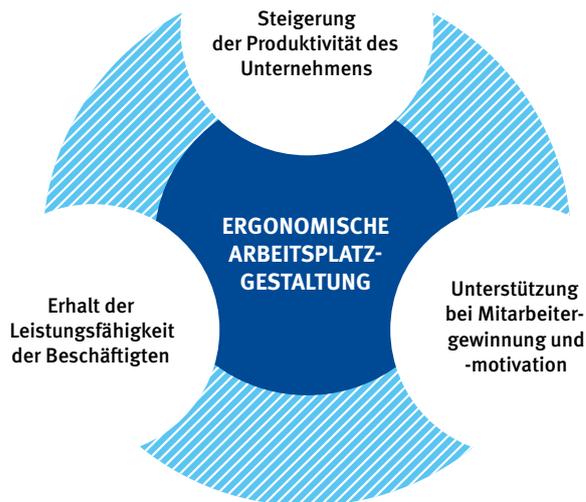
Das Thema Ergonomie hat in den vergangenen Jahren zu Recht zunehmend an Bedeutung gewonnen. Der BGN-Fachberater für Ergonomie Stephan Huis weiß, warum: „Zum einen verlangt der Gesetzgeber ausdrücklich, dass Arbeitgeber ergonomische Vorgaben erfüllen. Zum anderen werden die Fachkräfte in den Unternehmen im Schnitt immer älter, was in der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden sollte. Wer seine Arbeitsprozesse optimieren will, kommt ohnehin nicht daran vorbei, den Faktor Mensch in den Mittelpunkt zu stellen.“

Es gibt keine Zweifel daran, dass ergonomisch durchdachte und gestaltete Arbeitsplätze und -prozesse dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und somit deren Produktivität zu erhalten, wenn nicht

sogar zu steigern. „Wer es schafft, ungesunde körperliche und psychische Belastungen an Arbeitsplätzen zu vermeiden, kann die menschliche Arbeitskraft optimal nutzen. Arbeitsschritte werden dadurch kräfteschonender ausgeführt und ermüden weniger“, ist sich Stephan Huis sicher. Das ermögliche den Beschäftigten, über die gesamte Schicht die volle Arbeitsleistung zu erbringen, und helfe dabei, Fehler und Unfälle sowie auf lange Sicht arbeitsbedingte Erkrankungen und Ausfallzeiten zu vermeiden.

Alle profitieren

Von einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung profitieren besonders ältere Beschäftigte direkt und können so länger am Arbeitsleben teilnehmen. Das spielt auch



”

**DIE AUSWIRKUNGEN VON
ERGONOMISCH UNGÜNSTIGEN
ARBEITSPLÄTZEN ZEIGEN SICH
OFT ERST NACH EINIGEN JAHREN.**

“



- 1 | Wo schwer und viel gearbeitet wird, helfen technische Hilfsmittel: Mittels eines deckenmontierten Vakuumhebers hebt ein Beschäftigter 25-kg-Säcke ohne große Belastung.
- 2 | In der Küche kann man per Schneidbretterhöhung die Arbeitsfläche an die Körpergröße anpassen.

den Personalzielen des Unternehmens in die Karten: Ergonomische Maßnahmen – und dadurch „gute Arbeitsplätze“ – helfen dabei, Fachkräfte zu gewinnen, zu motivieren und langfristig im Unternehmen zu halten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels von großer Bedeutung.

Ergonomie von Anfang an

Die Auswirkungen ergonomisch ungünstiger Arbeitsplätze sind nicht immer sofort sichtbar, sondern machen sich häufig in einem schleichenden Prozess bemerkbar. Werden die Belastungsschwerpunkte nicht behoben, entstehen früher oder später Gesundheitsprobleme bei den Beschäftigten. Ergonomie – und da sind sich alle Experten einig – muss aus diesem Grund präventiv und systematisch umgesetzt werden, um ihren vollen Nutzen entfalten und letztendlich Kosten sparen zu können. „Viele Unternehmer reagieren erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, also wenn bestimmte Beschwerden gehäuft auftreten. Diese sogenannte ‚Reparaturergonomie‘ sollte unbedingt dem Ansatz ‚Ergonomie von Anfang an und für alle‘ weichen“, erklärt BGN-Experte Huis.

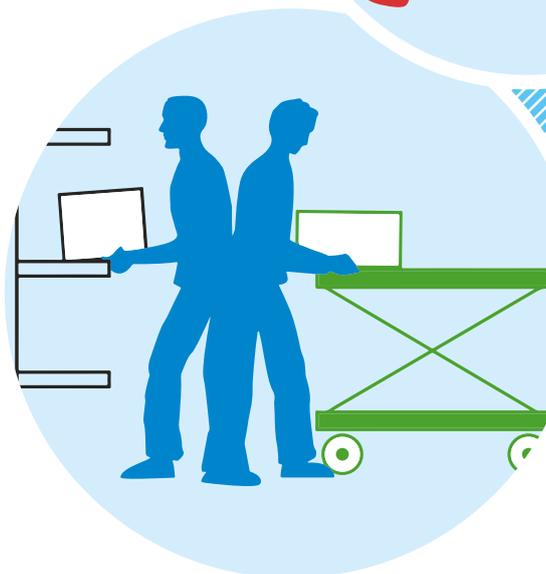
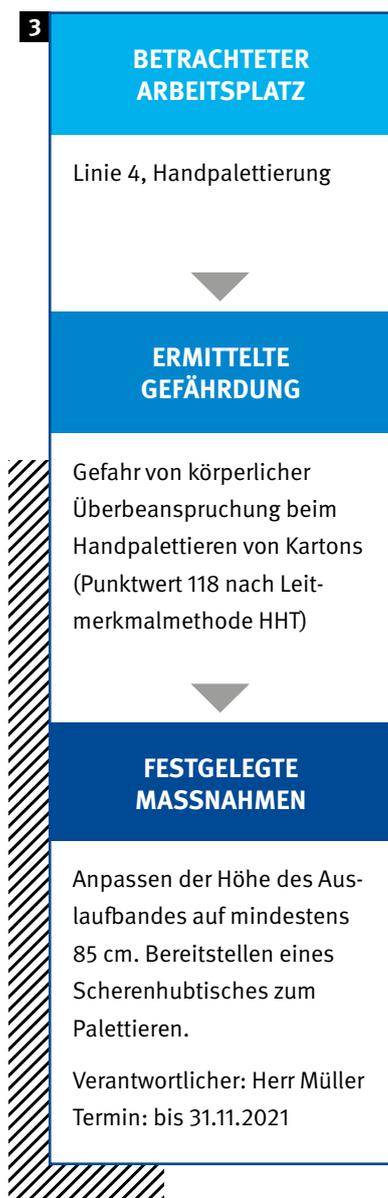
Dafür müsse das Thema in allen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden, am besten schon bei der Planung von Arbeitsplätzen und -prozessen sowie beim Einkauf von Arbeitsmitteln. „Je früher, desto umfangreicher und günstiger ist eine ergonomische Gestaltung möglich. Die Alternative, das Umrüsten eines bereits in Betrieb befindlichen Arbeitsplatzes, ist meist nur begrenzt möglich und ungleich kostenintensiver“, so Stephan Huis.

Ergonomie sollte demnach nicht nur möglichst früh, sondern auch für alle Beschäftigten gleichermaßen umgesetzt werden. Einerseits zur Unterstützung bereits leistungsgeminderter Personen, die an ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen auch weiterhin eingesetzt werden können, und andererseits für junge und gesunde Menschen, um gesundheitlichen Problemen vorzubeugen und deren Arbeits- und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Arbeitsplätze beurteilen – ein Beispiel

Belastungen und Belastungsschwerpunkte zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, ist eine klassische Unter-





3 | Dokumentation einer ergonomischen Gefährdung in einer beispielhaften Gefährdungsbeurteilung mit daraus abgeleiteten Maßnahmen.

4 | Diese beiden Grafiken zeigen, wie sich eine ergonomisch ungünstige Körperhaltung durch den Einsatz eines Hilfsmittels (in diesem Fall ein Scherenhubtisch) deutlich verbessern lässt.

➔ nehmeraufgabe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Zur schnellen objektiven Beurteilung körperlicher Arbeit haben sich die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelten Leitmerkmalmethoden bewährt. Das folgende Beispiel zeigt, wie sie funktionieren: Handpalettierungsplätze sind über alle Branchen hinweg weitverbreitet. An einem beispielhaften Arbeitsplatz laufen befüllte Kartons auf ein Rollenband aus und werden von einer Beschäftigten auf eine nahestehende Europalette umgesetzt. Die Kartons wiegen circa 4 kg und sind gut zu greifen. Es fallen 1.200 Umsetzvorgänge pro Schicht an, dazu greift die Beschäftigte die Kartons an deren Boden. Bei einer Höhe des Auslaufbandes von 65 cm findet der Greifvorgang unterhalb der Hüfthöhe statt und erfordert somit eine gebeug-

te Körperhaltung. Für das Palettieren der unteren Palettenlagen muss sich die Beschäftigte ebenfalls sehr tief beugen.

Entsprechend der Leitmerkmalmethode Heben, Halten, Tragen (HHT) ergeben sich für die geschilderte Tätigkeit 118 Punkte und somit eine Bewertung im Risikobereich 4. Das bedeutet, der Arbeitsplatz weist für den dort arbeitenden Beschäftigten eine hohe Belastung auf, sodass eine körperliche Überbeanspruchung wahrscheinlich ist – Gestaltungsmaßnahmen sind erforderlich (siehe Grafik oben links).

Neben Lastgewichten und Ausführungshäufigkeiten ist die Körperhaltung eine wesentliche Einfluss-

5 | Ergonomische Musterlösung: Die grünen Palettierhilfen links im Bild lassen sich auf unterschiedliche Höhen hoch- oder herunterfahren. So kann jede Höhe des Palettenstapels ohne größere Belastung erreicht werden.



größe bei körperlicher Arbeit – so auch hier. Um die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, hat das Unternehmen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung folgende Sofortmaßnahmen umgesetzt: Die Höhe des Auslaufbandes wurde auf circa 85 cm erhöht. Zusätzlich wurde ein Scherenhubtisch zum Palettieren zur Verfügung gestellt. Weiterführende Maßnahmen, auch organisatorischer Art, wird das Unternehmen darüber hinaus prüfen.

So hilft die BGN

Wie zu allen Themen des Arbeitsschutzes unterstützt Sie die BGN auch zu Fragen der Ergonomie mit unterschiedlichsten Angeboten und Infomaterialien. Erste Anlaufstelle ist das Portal „Wissen kompakt: Ergonomie“ im Branchenwissen der BGN (siehe Infokasten). Ob man ergonomische Lösungen für einen konkreten Arbeitsplatz sucht oder allgemein die Ergonomie im eigenen Betrieb verbessern möchte, dort stehen praxistaugliche Informationen und Lösungen, die sich direkt umsetzen lassen. Auch die Kurzschriften „Ergonomie konkret“ folgen diesem Prinzip und bieten auf ein bis zwei Seiten nützliche Informationen über jeweils ein spezielles Thema. Die Schrift „Ergonomie konkret – Handpalettieren –“ gibt Ihnen beispielsweise konkrete Handlungsempfehlungen, wie Sie solche Arbeitsplätze möglichst ergonomisch und belastungsarm gestalten können. Weitere Schriften befassen sich mit dem Arbeiten im Stehen oder mit Arbeitsplatzmatten zur Belastungsreduzierung.

Unterstützung und Beratung erhalten Sie natürlich auch vor Ort durch Ihre BGN-Aufsichtsperson. Möchten Sie die Ergonomie in Ihrem Unternehmen zukünftig gezielt

erfassen und verbessern, bekommen Sie darüber hinaus durch den BGN-Ergonomie-Workshop eine Starthilfe. Dort wird Grundwissen zur Ergonomie vermittelt, auf Maßnahmen zur Belastungsreduzierung eingegangen und zusammen geschaut, wie ergonomische Gefährdungen in der unternehmenseigenen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden können. ■



DAFÜR GIBT ES PRÄMIENPUNKTE:

- Setzen Sie bereits Exoskelette an körperlich belastenden Arbeitsplätzen ein oder planen, dies zu tun? Dann unterstützen wir Sie mit einer passenden Arbeitssicherheitsberatung im Rahmen des Modellprojekts „Exoskelette in den BGN-Branchen“.
- Für die Teilnahme an einem der geschilderten Projekte und das Umsetzen der im BGN-Ergonomie-Workshop erarbeiteten Maßnahmen erhalten Unternehmen 10 Prämienpunkte. Mehr Informationen → **Telefon: 0621 4456-3465**
- Die BGN belohnt Betriebe mit 6 Prämienpunkten, wenn sie Maßnahmen umsetzen, die die manuell zu handhabenden Lasten dauerhaft reduzieren. 4 Prämienpunkte gibt es für höhenverstellbare Arbeitsplätze, die an die Körpergröße der daran arbeitenden Beschäftigten anpassbar sind.

MEHR INFORMATIONEN

Wissen kompakt: Ergonomie

→ www.bgn.de, Shortlink: 1790 oder

→ www.bgn-branchenwissen.de/ergonomie

„Ergonomie konkret“-Schriften

→ www.bgn.de, Shortlink: 1708

BGN-Prämienverfahren

→ www.bgn.de, Shortlink: 1434

BAuA: Leitmerkmalmethoden

→ <https://kurzelinks.de/Leitmerkmalmethode>

ARBEITEN IN DER PANDEMIE

SCHÖNE NEUE WELT?



530 Beschäftigte gaben der BGN im Rahmen einer Umfrage Anfang März Einblick in ihre Arbeitswelt in Zeiten der Pandemie – geprägt von Homeoffice und zunehmender Digitalisierung. Was waren die wichtigsten Ergebnisse und welche Folgerungen lassen sich ableiten?

 Dr. Sonja Lehmann

Gut ein Drittel der Beschäftigten gibt in der Umfrage an, dass ihre Vorgesetzten auch außerhalb der regulären Arbeitszeit eine ständige Erreichbarkeit erwarten. Rund 64 Prozent der Beschäftigten beugen sich dieser Erwartungshaltung und nehmen in ihrer Freizeit arbeitsbezogene Anrufe oder E-Mails entgegen. Das kann durchaus gesundheitliche Konsequenzen haben: Personen, die außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sein müssen, arbeiten insgesamt länger und können schlechter abschalten. Außerdem arbeiten sie häufig, obwohl sie krank sind. Die Folge? Sie sind unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance und fühlen sich gestresst.

Erzwungene Autonomie

79 Prozent der Befragten stimmen zu, dass sie bei der Arbeit immer öfter selbst entscheiden müssen, wie sie ihr Arbeitspensum einteilen und erledigen. Daneben geben

”
**VIELE BEFRAGTE
MÜSSEN IMMER MEHR
IN IMMER KÜRZERER ZEIT
ERLEDIGEN.**
“

46 Prozent an, grundsätzlich mehr Entscheidungen selbst, also ohne Hilfe des oder der Vorgesetzten, treffen zu müssen. Beschäftigte mit Führungs- oder Projektverantwortung sind hierbei stärker betroffen als diejenigen ohne. Dabei macht es einen Unterschied, wo gearbeitet wird: Beschäftigte großer Betriebe stimmen hier signifikant seltener zu als solche aus Betrieben mit bis zu 150 Beschäftigten. Die Entscheidungsautonomie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Gastronomie ist größer als in der Hotellerie, Nahrungsmittelindustrie und dem Backgewerbe. Diese verstärkte Autonomie wird zum großen Teil als erzwungen beziehungsweise fremdbestimmt und nicht mehr als positiver Aspekt des Arbeitens wahrgenommen – man muss anstatt man darf. Entscheidungen treffen zu müssen, für die man sich unter Umständen nicht befähigt oder ausreichend ausgebildet fühlt, stellt oft eine Überforderung dar und das kann zu einer psychischen Belastung werden.



Notwendiger Wissensaufbau

Ein weiteres Merkmal der neuen digitalen Arbeitswelt ist die Schnellebigkeit, die immer kurzfristige und schnellere Wissensupdates erfordert. Zwei Drittel der Befragten berichten, dass sie sich immer häufiger mit neuen Arbeitsprozessen vertraut machen müssen. Hiervon sind alle Branchen gleichermaßen betroffen. Noch mehr Befragte, nämlich knapp 78 Prozent, geben an, dass sie sich immer häufiger neues Wissen aneignen müssen, um Arbeitsaufgaben überhaupt noch erledigen zu können. Dabei sind Hilfskräfte oder angelernte Kräfte weniger stark betroffen als Fachkräfte oder Angestellte. Ein Drittel der Befragten bildet sich deshalb immer häufiger auch privat weiter.

Mehr Arbeit, weniger Pausen

Die Arbeit unter Pandemiebedingungen erfordert laut Umfrage nicht nur einen immer schnelleren Wissensaufbau, sie muss auch in kürzerer Zeit erledigt werden: So geben rund 40 Prozent an, immer weniger Zeit zur Erledigung einer Arbeitsaufgabe zu haben. Die Folge davon sind in der Regel kürzere Pausen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten berichtet, dass die Zeitabstände zwischen arbeitsintensiven Phasen immer kürzer werden. Eine stärkere Arbeitsverdichtung hat ähnliche Konsequenzen für die Gesundheit wie eine ständige Erreichbarkeit. Die davon betroffenen Menschen haben häufig Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten, arbeiten häufiger im Krankenstand oder in ihrer Freizeit und sind insgesamt unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

Stärkere Nutzung digitaler Medien

Ein herausragendes Merkmal der neuen Arbeitswelt ist die vermehrte Nutzung digitaler Medien und Produkte. 74 Prozent der Beschäftigten erleben das auch in ihrem Arbeitsalltag und berichten, dass sie in den vergangenen Jahren lernen mussten, mehr technisches Equipment (Smartphone, Tablet, Computer, Maschinen etc.) bei der Arbeit einzusetzen. Das betrifft vor allem Fachkräfte und Angestellte, die signifikant häufiger davon berichten als Hilfskräfte oder angelernte Kräfte. Ob an einem Büroarbeitsplatz gearbeitet wird oder nicht, hat dagegen keinen Einfluss. Allerdings nimmt nicht nur die Nutzungshäufigkeit zu, gut ebenso viele Befragte berichten davon (76 Prozent), dass sie in den vergangenen Jahren verstärkt spezifische Software erlernen und anwenden mussten. ■



MEHR INFORMATIONEN

Ständige Erreichbarkeit: Die BGN bietet seit 2021 ein neues Online-Seminar zu diesem Thema:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1709

Erzwungene Autonomie: Um die Folgen erzwungener Autonomie zu verhindern, können die Hilfen zur Erstellung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung der BGN hilfreich sein. Infos:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1520

Notwendiger Wissensaufbau: Fort- und Weiterbildung sind wesentliche Schlüsselfaktoren für den beruflichen Erfolg. Das Lernen lernen können Sie auch in den vielfältigen Qualifizierungsangeboten der BGN:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1737

Digitalisierung: Die Digitalisierung aktiv gestalten ist eine aktuelle Arbeitsschutz Aufgabe. Hier finden Sie unsere Angebote:

→ www.bgn.de, Shortlink: 77025

Alle Ergebnisse der Umfrage „Arbeiten 4.0 in den BGN-Branchen“:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1811



KOORDINATION VON FREMDPERSONAL

DIE VERANTWORTUNG BLEIBT



Viele Unternehmen konzentrieren sich zunehmend auf ihr Kerngeschäft und vergeben bestimmte Arbeiten an Fremdfirmen oder Leih- beziehungsweise Zeitarbeitnehmer. Das birgt jedoch Risiken wie vermehrte Betriebsstörungen und steigende Unfallzahlen. Dirk Pauers, Mitarbeiter der BGN-Prävention und Aufsichtsperson, erklärt, warum Auftraggeber weitreichende Pflichten haben und was das für die Organisation des Arbeitsschutzes bedeutet.

 Interview: Gabriele Albert

Akzente: In welchen Branchen der BGN spielt der Einsatz von Fremdpersonal eine Rolle?

Pauers: Reinigung, Leergutsortierung und Schädlingsbekämpfung sind beispielsweise Aufgabenbereiche, in denen Betriebe der Lebensmittelherstellung und Getränkeindustrie häufig Fremdpersonal einsetzen. Auch in den Bereichen Bau, Elektro und Schlosserei beauftragen sie zunehmend externe Firmen mit Instandhaltungs- und

Wartungsarbeiten, Bau- und Montagearbeiten sowie mit Betriebs- oder Produktionserweiterungen.

Und wer ist dann für den Arbeitsschutz zuständig?

Verantwortlich für den Arbeitsschutz in Unternehmen sind immer die Arbeitgeber. Da ändert sich auch bei Fremdpersonal im Prinzip nichts. Da hier jedoch manchmal mehrere Arbeitgeber beteiligt sind, müssen diese

Für Leiharbeiter gelten die gleichen Arbeitsschutzvorschriften wie für das eigene Personal.



im Arbeitsschutz eng zusammenarbeiten, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sicherzustellen. Die Verantwortung kann nie komplett an eine Seite abgegeben werden. Welche Pflichten und Zuständigkeiten für wen bestehen, hängt aber auch von der Art des abgeschlossenen Vertrags ab, also ob es sich um einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder um einen Werkvertrag handelt.

Inwiefern?

Viele Unternehmen setzen Beschäftigte von Leih- beziehungsweise Zeitarbeitsfirmen ein, zum Beispiel wenn zusätzliches Personal für einzelne Aufträge erforderlich ist oder wenn vorhandenes Personal ausfällt. Hier werden Arbeitnehmerüberlassungsverträge abgeschlossen. Leiharbeiter sind voll in das Unternehmen des Entleihers integriert und somit an dessen Weisungen gebunden – genauso wie die eigenen Beschäftigten.

Das heißt, es gelten für Leiharbeiter die gleichen Arbeitsschutzvorschriften wie für betriebseigene Mitarbeiter?

Genau. Die Entleiher sind für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Leiharbeiter verantwortlich. Zu ihren Arbeitsschutzpflichten gehört es unter anderem festzustellen, welche Gefährdungen bei den geplanten Tätigkeiten auftreten – also eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen –, und die Leiharbeiter dann über die Gefahren und entsprechenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Natürlich müssen sie auch die arbeitsmedizinische Vorsorge festlegen. Es ist empfehlenswert, dass Verleiher und Entleiher eine Arbeitsschutzvereinbarung abschließen. Darin sollte insbesondere geregelt sein, welche persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist und wer sie zur Verfügung stellt.

Und was ist der Unterschied bei Fremdfirmen mit sogenannten Werkverträgen?

Fremdfirmen erhalten einen Auftrag und schließen einen Werk- oder Dienstvertrag. Ihr Personal arbeitet weitgehend selbstständig auf dem Betriebsgelände, so wie die tägliche Putzkolonne oder der beauftragte Bautrupp. Viele Auftraggeber sind der Meinung, dass sie mit Vertragsvergabe an eine eigenverantwortlich tätige

Fremdfirma auch alle Verantwortung abgegeben haben. Das ist jedoch ein Irrtum. Die Pflichten von Auftraggebern sind weitreichend und beginnen bereits bei der Auswahl der Vertragspartner und der Auftragsvergabe.

Was heißt das konkret?

Sie müssen fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Fremdfirmen auswählen und diese schriftlich verpflichten, die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie die Unfallverhütungsvorschriften, die im beauftragenden Unternehmen gelten, einzuhalten. Dies gilt übrigens auch für Versicherte ausländischer Unternehmen. Außerdem müssen sie durch eine entsprechende Organisation und Koordination sicherstellen, dass Fremdfirmenmitarbeiter gegen Gefahren des Betriebsbereiches geschützt sind, man spricht hier von der Verkehrssicherungspflicht. Selbstverständlich müssen sie die Fremdfirma bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich spezifischer Gefahren unterstützen und eine Überwachung besonders gefährlicher Tätigkeiten sicherstellen. Man kann die Beschäftigten der Fremdfirma nicht einfach mal eben so machen lassen. ■



MEHR INFORMATIONEN

Arbeitssicherheitsinformation der BGN „ASI 0.06 Fremdarbeiten im Betrieb“

→ www.bgn.de, Shortlink: 1821

DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“. Hier erfahren Unternehmerinnen und Unternehmer, wie staatliche Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften und viele verbindliche gesetzliche Regelungen konkret anzuwenden sind:

→ publikationen.dguv.de, Webcode: p115801

DGUV Information 215-830 „Zusammenarbeit von Unternehmen im Rahmen von Werkverträgen“

→ publikationen.dguv.de; Webcode: p215830

„Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich“ (Kurz- Check und Praxishilfen der VBG)

→ Download: <https://kurzelinks.de/6xkr>



NEUES DIGITALES LERNFORMAT

LERNEN TO GO

Die BGN hat ihre digitalen Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote um das Format „Lern-Snacks“ erweitert. Auf der Microlearning-Plattform „BGN to go“ können Sie jetzt schon zwischen drei kurzen Lerneinheiten wählen – bald werden es mehr sein.

 **Petra Ernzerhof**

Sie wollen Ihren Beschäftigten erklären, wie sie ihren Gehörschutz richtig einsetzen, was beim Aufstellen einer Stehleiter zu berücksichtigen ist, oder Sie interessieren sich dafür, wie man die Präventionskultur im eigenen Betrieb voranbringt? Dann lohnt sich ein Blick auf die neue BGN-Plattform „BGN to go“ mit den ersten und kurzen Lernangeboten, die alle nicht länger als fünf bis zehn Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Die Lern-Snacks sind interessant und interaktiv gestaltet. Sie enthalten unter anderem Filme, Grafiken und Quizze. Die Lernenden bekommen sofort ein Feedback über die eigenen Lernfortschritte. Die Plattform startet mit den Themen „Werkzeuge für eine bessere Präventionskultur“, „Gehörschutz richtig einsetzen“ und „Umgang mit einer Stehleiter“. Das Angebot wird kontinuierlich um aktuelle Themen erweitert.

Alle Lern-Snacks wurden für die Anwendung auf mobilen Endgeräten entwickelt. Das ermöglicht eine zeit- und

ortsunabhängige Bearbeitung. Auf einem Tablet können Sie beispielsweise den Lern-Snack zum richtigen Umgang mit einer Stehleiter mit zum Arbeitsplatz nehmen und vor Ort alles Wichtige ansprechen und erklären. Die Lerneinheiten lassen sich sehr gut in Unterweisungen integrieren, kleine Schritte motivieren die Beschäftigten und sichern schnelle Lernerfolge.

Der Zugang zu den Lern-Snacks ist ohne Anmeldung möglich, man kann sofort starten. Eine Empfehlung zu den bestmöglichen Endgeräten wird Ihnen auf dem Startbild des jeweiligen Lern-Snacks aufgezeigt. ■



Das Themenangebot der Lern-Snacks wird schnell wachsen.

Hier geht's zu „BGN to go“:

→ www.bgn-akademie.de/lern-snacks

WIR FÜR SIE

MENSCHEN BEI DER BGN



Dr. rer. nat. Klaus Kroder ist Mitarbeiter im Technischen Aufsichtsdienst und seit 21 Jahren bei der BGN tätig.

MEINE AUFGABEN BEI DER BGN

bestehen als Aufsichtsperson zunächst in der Überwachung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Im Fokus stehen dabei die Betriebsbesichtigungen inklusive Beratung und Unterstützung der Verantwortlichen vor Ort. Daneben bin ich zuständig für unsere Gefahrstoffseminare und kümmere mich zusammen mit Kollegen und Kolleginnen um den BGN-Präventionspreis, der alle zwei Jahre vergeben wird.

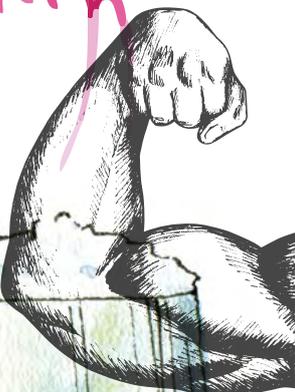
ICH FREUE MICH,

wenn ich gemeinsam mit den zuständigen Fachleuten in unseren Mitgliedsbetrieben zu praktikablen Problemlösungen im Arbeitsschutz komme.

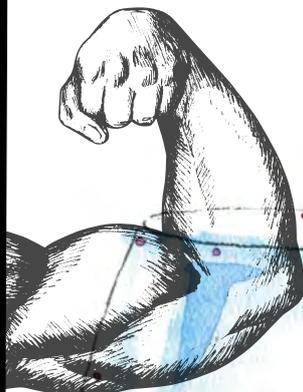
ICH WÜNSCHE MIR

ehrliche Gespräche mit den Verantwortlichen in unseren Betrieben, auch und gerade wenn es einmal nicht rundläuft und Probleme oder Fehler sichtbar werden. Die Erfahrung zeigt, dass die besten Maßnahmen im Arbeitsschutz auf Basis einer offenen Fehlerkultur gefunden werden.





FUNFACT



Das
**STÄRKSTE BIER
DER WELT**

mit einem Alkoholgehalt von
57 PROZENT ist laut
www.craftbeer-shop.com der
SCHORSCHBOCK.

Dieses Bier ist ein Eisbock von Extrem-
brauer Georg „Schorsch“ Tschuschner,
der sich damit 2011 den Weltrekord
gesichert hat. Es ist das Bier mit dem
höchsten Alkoholgehalt, das nach dem
deutschen Reinheitsgebot gebraut wird.



BIER enthält etwa
8.000 Inhaltsstoffe,
darunter mehr als
400 Duftstoffe.



WEIN enthält
nur etwa **1.200**
verschiedene
Stoffe.