

AKZENTE



**Wegeunfälle:
Zweiradfahrer im Fokus**

**Arbeiten in der Pandemie:
Kleine Betriebe, große Sorgen**

DEMOGRAFISCHER WANDEL

BEREIT FÜR NEUES?

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

in den meisten Ländern, Kreisen und Städten sind die Inzidenzen so niedrig, dass man sagen kann, der Höhepunkt der Corona-Pandemie ist überschritten und wir können alle Schritt für Schritt zur Normalität zurückkehren. Die lang herbeigesehnte Sommersaison ist in vollem Gang und überall dort, wo Hotels und Gastronomie geöffnet sind und die niedrigen Inzidenzen stabil bleiben, ist die Freude groß. Es zeigt sich aber auch, dass es in vielen Unternehmen an Fachkräften fehlt – und dies nicht nur in der Gastronomie und der Hotellerie, sondern auch in anderen Branchen, die bei uns versichert sind.

Der demografische Wandel und der damit zusammenhängende Fachkräftemangel stellt viele unserer Betriebe vor große Herausforderungen. Wie zwingend die Problematik ist und was ein Unternehmen für Arbeitsuchende – aber auch für die bereits eingestellten Kolleginnen und Kollegen – attraktiv macht, schildern unser Schwerpunktbeitrag „Bereit für Neues?“ auf den Seiten 4 bis 7 und das Interview zum Thema „Gutes Betriebsklima“ auf den Seiten 10 und 11.

Wie hat die Pandemie Ihre Arbeit verändert?

Genau das wollten wir von Ihnen wissen und haben Sie deshalb Ende letzten Jahres aufgerufen, an einer Umfrage teilzunehmen. Rund 530 Personen gaben einen interessanten Einblick in ihre vom Coronavirus sowie der fortschreitenden Digitalisierung geprägte Arbeitswelt. In dieser sowie den beiden folgenden Ausgaben von Akzente stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Umfrage zu den drei Themenblöcken „Arbeiten unter COVID-19“, „Arbeiten im Homeoffice“ und „Digitalisierung der Arbeit“ vor – los geht es auf den Seiten 20 und 21.

Wegeunfälle und Zweiradfahrer

Der zweite Schwerpunktbeitrag auf den Seiten 14 bis 17 führt uns in die Welt der Verkehrssicherheit. Fast drei Viertel der tödlichen Unfälle von BGN-Versicherten geschehen im Straßenverkehr – und zwar auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf beruflichen Fahrten. Diese Zahlen sind leider seit Jahren sehr hoch, verursachen

großes menschliches Leid und sind ein Grund für unsere Verkehrssicherheitsexperten, die Ursachen tiefgreifend zu analysieren. Sorgen bereiten unter anderem die vielen schweren Unfälle mit Zweirädern. In welchen Situationen die meisten Unfälle passieren und was unser Verkehrssicherheitsexperte Joachim Fuß rät, lesen Sie in dem Beitrag „Zweiradfahrer im Fokus“.

”
DEM FACHKRÄFTE-
MANGEL MUSS MIT
NEUEN KONZEPTEN
BEGEGNET WERDEN.
“

Bleiben Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund!

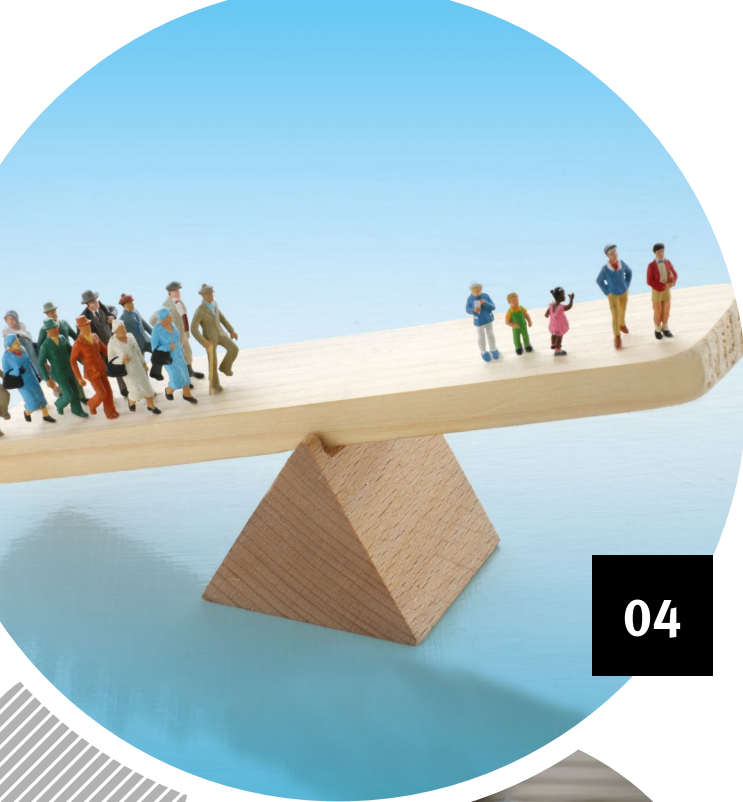
Ihre

J. Dienstbühl

Isabel Dienstbühl

Leiterin Prävention der BGN





04

INHALT

- Demografischer Wandel
- 4 Bereit für Neues?**
- 8 Meldungen**
- Gutes Betriebsklima
- 10 Der Einsatz lohnt sich**
- BGN-Präventionspreis 2020
- 12 Warmgehalten**
- Wegeunfälle verhindern
- 14 Zweiradfahrer im Fokus**
- Berufskrankheiten
- 18 Krank durch die Arbeit?**
- Arbeiten in der Pandemie
- 20 Kleine Betriebe, große Sorgen**
- 22 Meldungen**
- Wir für Sie
- 23 Menschen bei der BGN**



14



20

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, 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 (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: Free1970 (Titel, S. 4) Wisiel (S. 5 bis 7), Shutter B (S. 10), Tricky Shark (S. 14), benjaminolte (S. 15), alas_spb (S. 17), Ruslan Ivantsov (S. 18), Parilov (S. 21), VectorMine (S. 20), Drobot Dean (S. 24), Dmitry (S. 24), Bernilius (S. 24); BGN (S. 2, 8, 9), Basermann&Speer (S. 8); Michaela Unger (S. 5); Anne Katrin Matyssek (S. 6); Richter/Dillenburg (S. 7); FINGADO GmbH (S. 12/13); Stephan Gawlik (S. 23)

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.



DEMOGRAFISCHER WANDEL

BEREIT FÜR NEUES?

Der Fachkräftemangel nimmt immer bedrohlichere Ausmaße an. Nur wer das Problem aktiv angeht, hat eine Chance, langfristig zu bestehen. Corona hat die Problematik in einigen Branchen zusätzlich verstärkt.

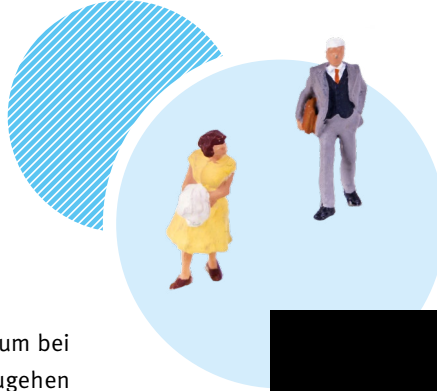
 **Gabriele Albert**

Viele Jahre lang galt die Arbeitslosigkeit als eines der größten Probleme der deutschen Wirtschaft. Nicht jeder, der arbeiten wollte, fand auch einen Job. Spätestens seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 hat sich das gewandelt: Deutschen Unternehmen fällt es zunehmend schwerer, geeignetes Personal zu finden und offene Arbeitsstellen zu besetzen. Standen 2010 laut der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit 100 gemeldeten Arbeitsstellen noch 922 arbeitslose Menschen gegenüber, waren es 2020 nur noch 324 Arbeitssuchende. Gleichzeitig hat sich die Vakanzzeit, also der Zeitraum, den ein Unternehmen braucht, um eine offene Stelle zu besetzen, im selben Zeitraum mehr als verdoppelt: Brauchte ein Unternehmen 2010 nur 57 Tage, um einen geeigneten Mitarbeiter zu finden, waren es 2020 durchschnittlich 132 Tage.

Die Babyboomer brechen weg

Der größte Treiber für den Fachkräftemangel ist der demografische Wandel. Aufgrund der niedrigen Geburtenrate nimmt die Zahl der Gesamtbevölkerung ab. Gleichzeitig wird die Bevölkerung immer älter. Zurzeit gehören 20 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Gruppe der 20- bis unter 30-Jährigen, 49 Prozent zur Altersgruppe von 30 bis unter 50 Jahren und 31 Prozent zur Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen. Bis etwa 2030 stützen die Babyboomer-Jahrgänge die Größe der Erwerbsbevölkerung, nach ihrem Renteneintritt aber wird diese schrumpfen: Der Fachkräftemangel wird weiter zunehmen, vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die gegenüber renommierten und zahlungskräftigeren Großunternehmen bei der Suche von Fachkräften klar im Nachteil sind.





Sich der Problematik stellen

Was können diese Betriebe also unternehmen, um bei der Suche nach Arbeitskräften nicht leer auszugehen und dem demografischen Wandel zu trotzen? Diese Frage stellen sich auch zunehmend Unternehmen, die bei der BGN versichert sind. „Das Thema ist definitiv bei unseren Betrieben angekommen“, erklärt Michaela Unger, Expertin und Seminarleiterin zum Thema „Demografie“ bei der BGN. Nach ihrer Einschätzung brauchen Betriebe, die sich demografiefest aufstellen wollen, eine lebensphasenorientierte Personalstruktur, die es ihnen langfristig ermöglicht, die erforderlichen Aufgaben zu bewältigen. Das heißt, sie müssen ihre Altersstruktur analysieren, damit sie ihren Status quo kennen: Wie alt sind die Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen? Wer geht wann in Rente, wer vielleicht demnächst in Erziehungszeit? Wie sind die einzelnen Abteilungen zusammengesetzt? Welche Kompetenzen werden benötigt? „Unternehmen müssen Anforderungsprofile festlegen, nach denen gezielt gesucht werden soll“, so Unger.

Personal suchen

Doch selbst dann können KMU immer noch nicht mehr Gehalt zahlen als Großunternehmen. Die Seminarleiterin empfiehlt deshalb, sogenannte weiche Faktoren wie flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten und -gestaltung, Weiterbildungsangebote, flache Hierarchien und ein familiäres Betriebsklima in den Vordergrund zu stellen und damit zu punkten. Und: „KMU sollten sich neuen Mitarbeitergruppen öffnen und gezielt Menschen ansprechen, die sie früher vielleicht gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen hätten. Hier schlum-

”
**WIE MUSS EIN ARBEITSTAG
 AUSSEHEN, DAMIT ICH
 ABENDS ZUFRIEDEN NACH
 HAUSE GEHE?**
 “

mert ein großes Potenzial. Frauen, die nach der Kindererziehung wieder arbeiten wollen, oder Mädchen, die sehr früh Mutter geworden sind und nun eine Teilzeitausbildung suchen, die sich mit dem Kind vereinbaren lässt. Man sollte aber durchaus auch einmal an körperlich und geistig eingeschränkte Menschen denken oder an Männer und Frauen mit Migrationshintergrund, denen man Sprachkurse anbietet.“

Michaela Unger weiß aus ihren Seminaren, dass viele Betriebe sich der Problematik zwar bewusst sind, oft aber nicht wissen, wie sie konkret gegensteuern können. „Genau hier setzen wir an und sensibilisieren dafür, dass man sich in der heutigen Zeit bewusst um alle seine Beschäftigten kümmern muss – und zwar nicht nur um die Jüngeren, die man gewinnen und noch viele Jahre im Betrieb halten will, sondern ebenso um die Älteren, auf die man nicht verzichten kann und die eine altersgerechte Arbeitsgestaltung brauchen.“



Michaela Unger

„PATENSCHAFTEN HABEN SICH BEWÄHRT.“

„Berichte von Seminarteilnehmern zeigen, dass sich Patenschaften sehr gut eignen, um Alt und Jung im Betrieb zusammenzubringen. Hierbei fungieren ältere Beschäftigte ganz offiziell als Paten für Berufseinsteiger. Sie geben dabei nicht nur fachliches, sondern auch informelles Wissen weiter, etwa über typische Fettnäpfchen und die betriebsinternen Grüppchen („Mit dem musst du dich gut stellen“, „Die freut sich, wenn du sie nach ihren Hunden fragst“, „Der Peter hilft dir immer,

wenn ...“). Durch die Bildung von Tandems sichern die Verantwortlichen den Wissenstransfer in beide Richtungen. Und das Verständnis für die anderen wächst, im besten Fall findet die Belegschaft enger zusammen und wird zu einem echten Team. So kann zum Beispiel der ältere Kollege bei Reparaturarbeiten in der Werkstatt sein Erfahrungswissen einbringen, während der Jüngere ihn dann am PC unterstützt. Das motiviert die älteren Beschäftigten.“





→ Flexibilität und Wertschätzung

Ideen dafür gibt es viele, weiß die Diplom-Psychologin, approbierte Psychotherapeutin und Buchautorin Anne Katrin Matyssek aus ihrer langjährigen Erfahrung, die sie in über 400 Führungskräfte-seminaren gesammelt hat. Sie hat das Konzept „do care!“ entwickelt und ist sich sicher, dass Unternehmen bei beiden Altersgruppen punkten können, wenn sie deren jeweilige Bedürfnisse berücksichtigen

und selbstständiges Arbeiten ermöglichen.

„Wenn KMU für junge Fachkräfte attraktiv sein wollen, sind flexible Arbeitszeiten besonders wichtig. Es spricht für den Arbeitgeber, wenn man auch mal kurzfristig freibekommen kann oder die Väter ohne Ge-sichtsverlust länger in El-

ternzeit gehen können“, so Matyssek. Das Nonplusultra sei natürlich eine firmeneigene Kinderbetreuung. „Aber das geht nur bei großen Unternehmen.“

Für ältere Beschäftigte hingegen ist es laut Matyssek beispielsweise von Bedeutung, wenn sie ihre Pausen selbst einteilen können. Wer Schmerzen habe, müsse sich zwischendurch mal hinsetzen

können. Auch die Möglichkeit zum unkomplizierten Dienstaustausch habe sich bereits in vielen KMU bewährt. „Letztlich gilt für jeden Betrieb das Ziel ‚Alle da, fit und motiviert‘. Das gelingt am

besten, wenn sich ältere und jüngere Beschäftigte gleichermaßen wahrgenommen fühlen. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote für alle tragen definitiv dazu bei und wirken als Wettbewerbsvorteil“, ist sich die Psychologin sicher.

”

GERADE JUNGE BESCHÄFTIGTE LEGEN WERT AUF FLEXIBLE ARBEITSZEITEN.

Anne Katrin Matyssek

“

Gesundheit will gemanagt werden

Damit Beschäftigte möglichst lange in einem Betrieb arbeiten können, müssen sie bis zum Renteneintritt gesund bleiben. Dabei hilft ein gut organisiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für alle Altersgruppen. Das unterstützt die Unternehmen bei dem Versuch, mittel- und langfristig die Balance zwischen der gestellten Arbeitsanforderung und dem aktuellen Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen oder zu sichern. Dazu gehören für die Demografieexpertin Michaela Unger altersgerechte Arbeitsplätze auch für die heute noch jungen Beschäftigten. „Die heute noch Jungen sind die Alten von morgen. In Branchen mit einem hohen Anteil an körperlich fordernder Arbeit kann es beispielsweise allen helfen, Tätigkeitswechsel innerhalb einer Schicht zu ermöglichen, damit die körperliche Belastung besser verteilt wird. Oder technische Hilfsmittel wie Gummimatten beziehungsweise Stehhilfen bereitzustellen, die entlastend wirken.“ Wichtig sei bei

„FÜR DIESEN CHEF GEHE ICH DURCHS FEUER!“

„Ich habe vor einigen Jahren Seminare für die BGN in Mannheim geleitet. In diesem Kontext wurde mir immer wieder von den Mitarbeitenden einer Brezelbäckerei berichtet, dass ihr Chef alle 200 Beschäftigten mit Namen kenne. Von vielen wisse er außerdem, dass daheim eine Schwiegermutter gepflegt wird und der Sohn sich mit dem Lateinunterricht schwertut. Durch das Interesse des Chefs für ihre persönlichen Lebenssituationen fühlen sich die

– meist eher jungen – Beschäftigten als Person wahrgenommen. Sie versicherten mir glaubhaft, dass sie für diesen Chef und das Unternehmen durchs Feuer gehen würden. Die Beschäftigten schwärmten auch außerhalb des Betriebs fürs Unternehmen. Kurzum: Bessere Werbeträger – auch für die Gewinnung weiterer Nachwuchskräfte – konnte sich der Firmeninhaber gar nicht wünschen. Sein Führungsstil trug entscheidend dazu bei, dass die Fluktuation sehr gering war und es immer neue Bewerbungen gab.“



Anne Katrin Matyssek



„GEBEN SIE MENSCHEN MIT BEHINDERUNG EINE CHANCE.“

„Wir beschäftigen seit acht Jahren eine junge Frau, die mit Trisomie 21 geboren wurde. Sie ist unser absoluter Sonnenschein und eine echte Bereicherung für das ganze Team. Sie leitet selbstständig die Frühstücksküche, ist sehr intelligent und absolut zuverlässig. Ich kann andere Arbeitgeber nur ermuntern, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben. Kontakt bekommt man zum Beispiel über Werkstätten für behinderte Menschen, das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit.“

Ansonsten setze ich bei meinem Team auf einen gesunden Altersmix, in dem die teilweise noch sehr jungen Auszubildenden vom Erfahrungsschatz, der Verlässlichkeit und den sozialen Kom-

petenzen der Älteren profitieren. Der Zusammenhalt wird zum Beispiel über das tägliche gemeinsame Frühstück und auch über die regelmäßige Teilnahme an Seminaren der BGN gefördert, zu denen immer zwei meiner Mitarbeiter fahren. Wir haben uns über die letzten Jahre einen so guten Ruf als Arbeitgeber erarbeitet, dass ich viel mehr Bewerbungen auf dem Tisch habe als freie Stellen.“

Bärbel Deborré-Schech leitet das Hotel Bartmanns Haus in Dillenburg seit zehn Jahren. Ihr Team besteht aus insgesamt 16 Frauen und Männern, davon vier Auszubildende.



Bärbel Deborré-Schech

der Auswahl solcher Maßnahmen die Einbindung der Belegschaft, das fördere spürbar deren Akzeptanz. Unger: „Natürlich kostet das alles Geld, das vor allem bei KMU meist nur sehr begrenzt vorhanden ist. Doch mittel- bis langfristig profitiert der Betrieb davon deutlich, denn die Zahl der Krankheitstage nimmt ab und Arbeitsprozesse werden schneller.“

Über die Firmenkultur nachdenken

Anne Katrin Matyssek rät zudem, das Thema psychische Belastungen anzugehen und auch nach der Arbeitsmotivation der Beschäftigten zu fragen. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit spiele eine große Rolle. Jüngere Beschäftigte mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt wechseln häufiger den Arbeitsplatz. „Das liegt nicht immer am Geld, da spielen oft auch andere Faktoren eine Rolle“, so Matyssek. „Das hat sehr viel mit wertschätzen der Führung zu tun. Ich rate den Verantwortlichen, ihre Beschäftigten einfach mal zu fragen, wie ein Arbeitstag aussehen muss, damit man am Ende zufrieden nach Hause geht. Anhand dieser Antworten erkenne ich meistens sehr schnell, wo meine Ansatzpunkte für Verbesse-

rungen sein können“, so die Psychologin. Und ganz oft seien das Dinge, die mit der zwischenmenschlichen Situation der Mitarbeiter zu tun hätten. „Da geht es dann weniger um den ergonomischen Arbeitsstuhl als vielmehr um Werte wie Respekt, Anerkennung, Unterstützung und Rückendeckung vom Vorgesetzten, Hilfe untereinander – all das, was man unter einer guten Unternehmenskultur zusammenfassen kann.“ ■



Sie haben Interesse am aktuellen BGN-Seminarprogramm? Informationen finden Sie unter:

→ www.bgn.de/seminare/

Fragen zu bestimmten Seminaren oder der Seminarplanung richten Sie bitte an:

→ seminarplanung@bgn.de



DGUV REGEL 109-017

LASTEN RICHTIG TRANSPORTIEREN

Die DGUV Regel 109-017 „Betreiben von Lastaufnahmemitteln und Anschlagmitteln im Hebezeugbetrieb“ erläutert Gefährdungen und mögliche Schutzmaßnahmen zum sicheren Betrieb von Lastaufnahmeeinrichtungen. Sie liefert Unternehmen und Unternehmerinnen einen kompakten Überblick bezüglich ihrer organisatorischen Pflichten bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und der Auswahl und Qualifizierung von Beschäftigten. Darüber hinaus erhalten Praktikerinnen und Praktiker Hinweise zur sicheren Verwendung und Prüfung von Lastaufnahme- und Anschlagmitteln.

Download unter:

→ www.dguv.de, Webcode p109017

BETRIEBLICHER BRANDSCHUTZ

LITHIUM-IONEN-AKKUS

Zum branchen- und gewerbeübergreifenden Thema „Lithium-Ionen-Akkus“ gibt es zwei neue Schriften des Sachgebiets „Betrieblicher Brandschutz“ der DGUV: Die „**Hinweise zum betrieblichen Brandschutz bei der Lagerung**

und Verwendung von Lithium-Ionen-Akkus“ (Fachbereich Aktuell BFBHB-018)

enthalten wesentliche Informationen zum betrieblichen Brandschutz bei der Lagerung und Verwendung dieser Akkus. Außerdem gibt die Broschüre Hinweise zu geeigneten

Feuerlöscheinrichtungen und Löschmitteln sowie zu Produktdatenblättern beziehungsweise Sicherheitsdatenblättern. Download unter:
→ www.dguv.de, Webcode: p021507

In den „**Sicherheitshinweisen zum Löschen von Lithium-Ionen-Akkus**“ beschreibt das Sachgebiet gemeinsam mit dem „bvfa – Bundesverband Technischer Brandschutz e. V.“ die erforderlichen Maßnahmen zum Löschen von Bränden. Download auf der Seite des Sachgebiets unter:
→ www.dguv.de, Webcode: d133189



NEUES HANDBUCH DER BAUA

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Das neue „Handbuch Gefährdungsbeurteilung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) dient als Nachschlagewerk und ersetzt den bisher publizierten „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“. Es basiert auf aktuellen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die detaillierten Informationen zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren beinhalten jeweils die Abschnitte Einführung, Art und Wirkung der Gefährdungsfaktoren, Grenzwerte und Beurteilungskriterien, Arbeitsschutzmaßnahmen und Bezugsquellen. Das gesamte Handbuch umfasst 611 Seiten. Die Inhalte werden online fortlaufend aktualisiert.



Download unter:

→ <https://kurzelinks.de/m1c8>



FAQs IM REHA-BEREICH

ARBEITSUNFALL RICHTIG MELDEN

Täglich erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGN vielfältige Fragen rund um das Thema Reha-

ilitation. Wir stellen Ihnen die Themen vor, die am häufigsten nachgefragt werden. Dieses Mal geht es darum, wie man einen Arbeitsunfall richtig meldet.

Frage: Ich hatte einen Arbeitsunfall. Kann ich das selbst bei der BGN melden oder macht das mein Arbeitgeber beziehungsweise meine Arbeitgeberin?

Antwort: Wenn Sie direkt nach Ihrem Unfall zu einem (Durchgangs-)Arzt gegangen sind – und das ist die Regel – schreibt dieser einen Bericht, übermittelt ihn an die BGN und meldet somit Ihren Arbeitsunfall.

Außerdem müssen die Verantwortlichen Ihres Unternehmens ohnehin den Unfall melden, wenn Sie länger als drei Tage arbeitsunfähig sind. Dies kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, zum Beispiel mittels digitaler Unfallanzeige. Auf unserer Internetseite finden Sie hierzu weitere Informationen unter: → www.bgn.de, Shortlink: 1130

Als verletzte Person haben Sie außerdem das Recht auf eine Kopie der Unfallanzeige. Darauf muss Sie Ihr Arbeitgeber hinweisen. Bei Massenunfällen, sehr schweren oder gar tödlichen Unfällen ist die BGN vom Unternehmen außerdem sofort telefonisch zu informieren.

Sie selbst können uns aber auch per Telefon oder formlos schriftlich den Unfall melden. Geben Sie bitte Ihren Namen, Vornamen, Geburtsdatum, Anschrift, Arbeitgeber, Krankenkasse, Unfalldatum und Unfallhergang an.



GUTES BETRIEBSKLIMA



DER EINSATZ LOHNT SICH

Wer heute ausgebildete Fachkräfte finden und lange an das Unternehmen binden will, braucht ein gutes Betriebsklima. Insbesondere jüngere Menschen achten bei der Auswahl der zukünftigen Arbeitsstelle auf diesen Faktor. Was ein Betrieb dafür tun kann, erklärt Ellen Schwinger-Butz, Diplom-Psychologin bei der BGN, im Gespräch mit der Akzente-Redaktion.

 Fragen: Gabriele Albert



Ellen Schwinger-Butz

AKZENTE: Frau Schwinger-Butz, ein gutes Miteinander im Job wünscht sich jeder. Was sind hier die Kernpunkte?

Ellen Schwinger-Butz: Vor allem gegenseitige Unterstützung und Vertrauen, eine gute Kommunikation und individuelle Wertschätzung sowie ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Konflikten. Über allem steht natürlich eine gute Führungskultur. Ohne die gibt es auch kein gutes Betriebsklima. Und das wirkt sich nicht nur auf die Stimmung, sondern auch auf die Motivation, das Engagement, die Produktivität und die Sicherheit und Gesundheit aller im Betrieb aus.

AKZENTE: Und das nützt am Ende nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem ganzen Unternehmen?

Ja. Beschäftigte, die sich mit „ihrem“ Betrieb identifizieren und stolz sind, dort zu arbeiten, sind auch bereit, sich stärker einzusetzen. Besonders in schwierigen Zeiten, wie wir sie derzeit unter Corona erleben, ist ein gutes Betriebsklima entscheidend. Es hilft uns, mit den aktuellen Belastungen besser umzugehen. Dabei darf man nie vergessen: In der heutigen Zeit sind nicht nur Gehalt und Lob wichtige Faktoren – auch ehrliche Anerkennung, Wertschätzung und Respekt spielen eine große Rolle beim Thema Wohlfühlen im Unternehmen.

4 Welche Faktoren fördern ein positives Miteinander?

Da gibt es einige: Beispielsweise den respektvollen Umgang miteinander, die Vielfalt im Betrieb anerkennen und leben sowie – und das halte ich für maßgeblich – gemeinsame Aktivitäten. Außerdem müssen klare Regeln für das Miteinander vereinbart werden.

4 Was meinen Sie mit „klare Regeln vereinbaren“?

Die Führungskraft sollte gemeinsam mit den Beschäftigten Regeln für die Zusammenarbeit aufstellen. Beispielsweise „Unsere Teamsitzungen dauern nicht länger als eine Stunde. Wir fallen uns nicht ins Wort. Über abwesende Kolleginnen oder Kollegen wird nur sachlich gesprochen“. Diese Regeln werden immer wieder gemeinsam reflektiert und den aktuellen Umständen angepasst.

4 Nun zum Stichwort „Vielfalt anerkennen und leben“. Ist das nicht mittlerweile gang und gäbe?

Da ist in einigen Unternehmen noch Luft nach oben. Damit die Vielfalt erfolgreich gelebt werden kann, sollte jegliche Diskriminierung tabu sein. Auch das ist eine Führungsaufgabe. Dafür sollte bei der Auswahl der Führungskräfte und auch der Beschäftigten nicht nur auf die notwendige fachliche Qualifizierung geachtet werden, sondern auch auf deren soziale Eignung – Stichwort „Soft Skills“ –, um den aktiven Austausch im Team anzuregen und Innovationen zu ermöglichen.

4 Sie betonen auch, wie wichtig gemeinsame Aktivitäten sind. Wie funktioniert das denn in Zeiten von Corona?

Nun, es gab auch eine Zeit vor Corona und es wird auch eine danach geben. Und gerade durch die Pandemie haben sich sehr gute virtuelle Formate etabliert. Generell gilt: Wichtig ist die Planung gemeinsamer Aktivitäten, die von den Beschäftigten positiv erlebt werden. Dies kann beispielsweise eine Betriebsfeier, ein regelmäßiges gemeinsames Frühstück, ein Gesundheitstag oder gemeinschaftlicher Betriebssport sein. Natürlich ist so etwas in Zeiten von Corona – mit Abstandsregeln und sozialer Distanz, Homeoffice und viel digitaler Kommunikation – schwierig, aber nicht unmöglich.

4 Haben Sie Beispiele für virtuelle Formate, die sich bewährt haben?

Das gibt es beispielsweise Escape-Games, die den Teamgeist, die Kreativität und Kommunikation fördern. Das sind Gruppenspiele, bei denen die Teilnehmenden in einer vorgegebenen Zeit Rätsel lösen müssen. Die funktionieren virtuell sehr gut. Oder bestimmte Quizformate, die sich per Videochat hervorragend dazu eignen, mit den Kollegen in Kontakt zu bleiben. Und mithilfe digitaler Gesundheitstage kann man gemeinsam im Team mal wieder Spaß haben und gleichzeitig etwas für die Gesundheit tun. Dazu bietet die BGN neben analogen auch digitale Aktionen an. Die Teilnahme an den interaktiven Liveveranstaltungen erfolgt unkompliziert per Link und ist damit auch von zu Hause aus möglich. Und natürlich kann man sich auch außerhalb der großen Teammeetings virtuell zu einer Tasse Kaffee verabreden, um aktuelle Informationen auszutauschen und einfach mal zu hören, wie es dem anderen gerade geht. ■

BGN-ANGEBOTE ZUM THEMA „BETRIEBSKLIMA“

Mit unserem Selbstcheck können Sie in 30 Minuten herausfinden, wie Ihr Betrieb zum Thema Sicherheit und Gesundheit aufgestellt ist. Im Anschluss an die Auswertung haben Sie die Möglichkeit, eine individuelle Aktions-Box „kommitmensch“ mit vielen Medien, auch zum Thema Betriebsklima, zu bestellen und sich damit 10 Prämienpunkte zu sichern.

Verfügbar unter: → www.bgncheck.de

Medien:

- Arbeitshilfe „Verschenken Sie eine Nettigkeit“
- Arbeitshilfe „Das gemeinsame Frühstück“

→ www.bgn.de, Shortlink: 1784

GESUNDHEITSTAGE: ANALOG UND DIGITAL

Weitere Informationen und Kontaktformular unter:

→ www.bgn.de. Shortlink: 77021

Alle Angebote zur Kampagne „kommitmensch“ finden Sie unter:

→ www.bgn.de/kommitmensch

komm **mit** mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.




BGN-PRÄVENTIONSPREIS 2020

WARMGEHALTEN

1

Auch mit mehr als 50 Jahren auf dem Buckel ist man längst nicht zu alt für frische Ideen. Das bewies die Schwarzwaldhof Fleisch und Wurstwaren GmbH: Eine clevere Innovation bescherte dem baden-württembergischen Traditionsunternehmen den BGN-Präventionspreis 2020 – und seinen Beschäftigten deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen.

 Stefan Layh

Die unangenehmen Arbeitsbedingungen waren in jeder Schicht an der Verpackungslinie für Wurstwaren und Fleisch spürbar: Während hier produktionsbedingt eine Raumtemperatur von nur 7 Grad Celsius herrscht, hatten die Schwarzwaldhof-Beschäftigten mit dem Unterkörper ständig Kontakt zur kalten Seitenverkleidung der Anlage. Abstand halten war nicht möglich, wie Mitarbeiterin Sieglinde Glitschtaler bestätigt: „Ich muss nahe an der Anlage stehen, damit ich an die Verpackungen rankomme.“ Das Problem war erkannt, eine Lösung gefragt.

„Die Idee war, in einem unangenehm kalten Arbeitsbereich die Arbeitsbedingungen so angenehm wie möglich zu gestalten“, erklärt Andreas Brügel, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Schwarzwaldhof. Ein nur auf den ersten Blick naheliegender Ausweg war hier leider versperrt: Weil die äußere Verkleidung der Maschine keine Kniefreiheit bot, konnten die Beschäftigten aus Platzgründen keine simple Stehhilfe nutzen, um nah genug an den Verpackungen zu sein, ohne die kühle Maschine zu berühren. Also kam die Betriebstechnik ins Spiel, um das Kälteproblem zu beheben.

” **WIR HABEN NACHHALTIG ETWAS ZUM WOHL DER BESCHÄFTIGTEN VERÄNDERT.**

„Die Idee war, in einem unangenehm kalten Arbeitsbereich die Arbeitsbedingungen so ange-

Wärme auf Knopfdruck

„Eine der wenigen Vorgaben war natürlich, dass die Maschine sicher sein muss“, erinnert sich Stefan Schobries. Der Betriebstechniker entwickelte eine technische Maßnahme, mit der sich die Schwierigkeiten auflösten wie Eis in der Sonne: eine dünne Heizmatte, an der Hin-

“

STECKBRIEF

Schwarzwaldhof
Fleisch und Wurstwaren GmbH

Gründung: 1970

Produktionssitz:
Blumberg (Baden-Württemberg)

Beschäftigte: ca. 300

Umsatz: ca. 80 Mio. Euro

Das Video zur innovativen
Wärmplatte bei Schwarzwaldhof
finden Sie hier:



terseite mit einer wasserabweisenden Beschichtung und vorn mit einem speziellen Kleber versehen. Die Heizmatte wird von innen am Verkleidungsblech befestigt – und zwar direkt dort, wo die Beschäftigten die Verpackungsmaschine berühren. Betrieben mit 24 Volt Schutzkleinspannung, wärmt die Anwendung die Kontaktfläche auf angenehme 20 Grad Celsius. Was den Beschäftigten bei der Arbeit hilft, darf gleichzeitig den Wurstwaren wie beispielsweise den unternehmens-typischen Schwarzwälder Schinkenspezialitäten nicht schaden. Tut es auch nicht: „Dem Schinken passiert nichts“, bestätigt Stefan Schobries, „der bleibt kühl.“

Den finalen Feinschliff erhielt die Konstruktion bei weiteren Optimierungsrunden in engem Austausch mit dem Anlagenhersteller: An der Bedienseite ist die Kontaktfläche nun mit einer individuell einstellbaren Wärmplatte versehen. Außerdem ist die Seitenverkleidung der Verpackungsmaschine nicht mehr nach unten hin geschlossen. Dank des freien Knieraums können die Beschäftigten nun – zusätzlich zur Heizungslösung – Stehhilfen einsetzen, um den Rücken bei der Arbeit zu entlasten. „Für uns ist das auf jeden Fall angenehmer“, freut sich Sieglinde Glitschtaler über das Plus an Arbeitskomfort und Gesundheitsschutz, „wir möchten das nicht mehr missen.“

Innovation mit Modellcharakter

Ein bemerkenswerter Nebeneffekt, der die Jury des BGN-Präventionspreises zusätzlich beeindruckte: Die von der Schwarzwaldhof Fleisch und Wurstwaren GmbH initiierte Lösung wurde inzwischen ins Produktangebot des Herstellers aufgenommen. „Dort kann man es mittlerweile als Sonderausrüstung mitbestellen“, sagt Sifa Andreas Brügel. Das freut auch Geschäftsbereichsleiter Andreas Göhring: „Wir haben nachhaltig etwas zum Wohle der Beschäftigten in unserer Branche verändert. Die verschiedenen Abteilungen haben hier vorbildlich zusammengearbeitet. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.“ Dass auch andere Betriebe auf diese firmeneigene Maßnahme zurückgreifen können, belegt deren Modellcharakter und ihr hohes Maß an praktischer Umsetzbarkeit. Dazu kommt natürlich die positive Resonanz im eigenen Haus, an die sich Schwarzwaldhof-Betriebstechniker Stefan Schobries gern erinnert: „Wenn dann eine Kollegin kommt und sagt ‚Top! Super, danke schön!‘, da freut man sich einfach!“ ■



1 | Vorher: Die Wärmebildkamera zeigt die Temperaturen, die von der Verpackungsmaschine ausgehen – blau bedeutet kalt.

2 | Nachher: Eine Heizmatte erwärmt die Oberfläche der Maschine dort, wo die Beschäftigten sie bei der Arbeit berühren, auf angenehme 20 Grad Celsius.



GUTE IDEEN GESUCHT

Mitmachen beim BGN-Präventionspreis und bis zu 10.000 Euro gewinnen! Ausgezeichnet werden insbesondere:

- neue Lösungen für Sicherheits- und Gesundheitsschutzprobleme
- betriebliche Aktivitäten für Gesundheit, Arbeits- und Verkehrssicherheit
- innovative und wirksame Organisations- und Motivationskonzepte
- Azubi-Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gut zu wissen: Jeder qualifizierte Beitrag zum Präventionspreis bringt im BGN-Prämienverfahren 10 Bonuspunkte.

Die Bewerbungsphase für den BGN-Präventionspreis 2022 beginnt im Herbst 2021.

Mail: → praeventionspreis@bgn.de

Mehr Informationen: → www.bgn.de, Shortlink: 1161



WEGEUNFÄLLE VERHINDERN

ZWEIRADFAHRER IM FOKUS

Fast drei Viertel der tödlich endenden Unfälle von BGN-Versicherten geschehen im Straßenverkehr – auf dem Weg zur Arbeit und zurück oder auf beruflichen Fahrten. Das ist eine Menge und veranlasste die Verkehrssicherheitsexperten der BGN, die Ursachen und Hintergründe näher zu analysieren, um die künftige Unfallprävention entsprechend auszurichten.



Gabriele Albert, Joachim Fuß

Laut Unfallstatistik sind dies typische Szenarien: Eine Fahrradfahrerin passt einen Moment nicht auf, touchiert einen hohen Bordstein und stürzt. Dabei verletzt sie sich so schwer am Kopf, dass sie auch nach monatelanger Behandlung nicht mehr arbeitsfähig ist und eine Rentenzahlung von der BGN erhält. Oder: Ein Mann fährt mit seinem Motorrad zur Arbeit, überholt auf einer Landstraße eine Kolonne, wird dabei von einem ebenfalls ausscherenden Pkw übersehen und touchiert. Er stürzt und stirbt noch an der Unfallstelle.

Die Verkehrssicherheitsexperten der BGN untersuchen seit 2018 solche und ähnliche Unfälle, die entweder tödlich oder mit einer Rentenzahlung endeten. Letztere machen immerhin ein Viertel aller Berentungsfälle bei der BGN aus. „Große Sorgen bereiten uns die vielen schweren Zweiradunfälle“, berichtet Diplom-Psychologe Joachim Fuß, Leiter des Sachgebiets Verkehrssicherheit der BGN. „Bei den Fahrradunfällen gab es allein im Jahr 2019 drei mit tödlichem Ausgang: zwei Kollisionen mit abbiegenden Lkws sowie ein Sturzunfall ohne Fremdbeteiligung“.

so Fuß. „Mit einem Drittel der Verkehrsunfälle, die 2019 zu einer Berentung führten, war hier der Anteil von Fahrradfahrern erschreckend hoch.“

Bei diesen Unfällen handelte es sich fast ausschließlich um Sturzunfälle ohne Beteiligung eines anderen Verkehrsteilnehmers – meist auf Stadt- oder Dorfstraßen. Oft gerieten die Fahrerinnen und Fahrer in Straßenbahnschienen, in Schlaglöcher, auf nasses Laub oder sie kollidierten mit Bordsteinen oder Tieren. „Auch wenn dabei Kollege Zufall oder ein schlechter Straßenzustand eine Rolle spielt, ließe sich mancher Unfall durch ein gezieltes Training zur besseren Beherrschung des Rads in kritischen Situationen und zum vorausschauenden Fahren vermeiden“, ist sich Verkehrssicherheitsexperte Joachim Fuß sicher. „Außerdem tragen leider immer noch viel zu wenige Fahrradfahrer einen Fahrradhelm, so auch bei den gemeldeten Unfällen. Dabei verhindern oder reduzieren Helme erwiesenermaßen oft schwerwiegende Kopfverletzungen.“

Gefährlich: Motorisierte Zweiräder

Vor allem im Sommer fahren viele Menschen mit dem Motorrad oder Motorroller zur Arbeit. Die BGN-Unfalldaten zeigen deutlich, dass beides gefährliche Verkehrsmittel sind: 13 tödliche Unfälle zwischen 2018 und 2020 und 20 Berentungsfälle allein im Jahr 2019 sprechen eine deutliche Sprache: „Diese Zahlen gewinnen vor dem Hintergrund, dass die Kilometerleistung von Motorrädern nur wenig mehr als ein Prozent der Gesamtfahrleistung von Pkws in Deutschland erreicht, eine besondere Brisanz“, so Joachim Fuß. Zudem sei bei den tödlichen Motorradunfällen ein Szenario auffallend häufig: Ein Motorradfahrer überholt eine Kolonne, wird dabei von einem ebenfalls ausscherenden Pkw touchiert und verliert in der Folge die Kontrolle über sein Fahrzeug. „Angesichts eines tödlichen Ausgangs tritt die Schuldfrage gegenüber der Frage, wie ein

solcher Unfall zu vermeiden gewesen wäre, in den Hintergrund“, erklärt der Verkehrsexperte. Er ist sich sicher, dass sich für alle Motorradfahrer ein Fahrsicherheitstraining, bei dem Risikosituationen, Blickführung und vorausschauendes Fahren thematisiert und geübt werden, lohnen würde. „Auf Unfälle wie den eben geschilderten richtig zu reagieren, hat wenig mit fahrerischem Geschick zu tun. Das schätzen viele Fahrer falsch ein. Letztlich sind fast alle Verkehrsteilnehmer in kritischen Situationen unerfahren und schnell überfordert. Dagegen hilft nur regelmäßiges Training.“

Brennpunkt Lieferdienste

Neben der Risikogruppe der Zweiradfahrer, bereitet den BGN-Verkehrsexperten die Entwicklung der Unfallzahlen bei Lieferdiensten Sorgen. „Während Fahrer mit festen Touren, zum Beispiel Auslieferer von Backwaren, keinen nennenswerten Anteil am Unfallgeschehen hatten, waren Speisenauslieferer von Restaurants und Imbissen überdurchschnittlich oft an den tödlichen Unfällen beteiligt“, erläutert Joachim Fuß. „Allein zehn der 79 tödlichen Unfälle zwischen 2018 und 2020 entfielen auf diese Personengruppe.“ Oft zeigen sich laut Unfallstatistik dabei ähnliche

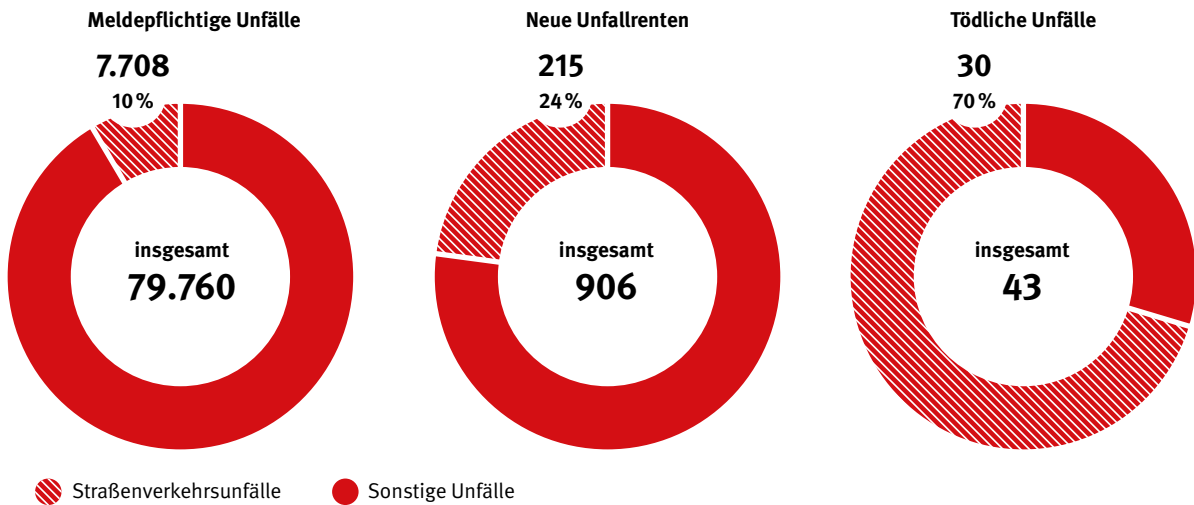


Kritische Situationen überfordern auch vermeintlich erfahrene Motorradfahrer schnell. Hier helfen nur regelmäßiges Trainieren und defensives Fahren.





DER ANTEIL VON STRASSENVERKEHRSUNFÄLLEN AM UNFALLGESCHEHEN BEI DER BGN 2019



→ Merkmale: Die Fahrer sind jung (unter 25 Jahre), fast immer männlich, meist mit kleinen Pkws unterwegs, häufig nicht angeschnallt (in drei von zehn Fällen), zu schnell unterwegs und kollidierten entweder mit einem anderen Fahrzeug oder – das war häufiger der Fall – kamen allein von der Fahrbahn ab.

lebte Sicherheitskultur im eigenen Betrieb festzuschreiben und auch vorzuleben.“

„ NICHT ÜBERRASCHEND: DIE MEISTEN UNFÄLLE PASSIEREN AUF LANDSTRASSEN UND ZWEISPURIGEN BUNDESSTRASSEN. “

Risiko Landstraße

Die BGN-Experten interessierte bei ihren Untersuchungen auch, auf welchen Straßen die meisten schweren Unfälle geschahen. Das Ergebnis überrascht nicht: Es sind die Landstraßen und zweispurigen Bundesstraßen. In diesem Zusammenhang stößt man häufig auf das Schlagwort „Baumunfall“. Das bedeutet, ein Fahrzeug kommt von der Fahrbahn ab und kollidiert mit einem Baum. Die häufigsten Gründe dafür: Ablenkung, Sekundenschlaf und vor allem waghalsiges Überholen. Da es sich dabei hauptsächlich um Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit – also Wegeunfälle – handelt, befürchten die Verkehrsexperten, dass der eine oder die andere betriebliche Sicherheitsverantwortliche mit den Schultern zucken und sagen wird, es handele sich hier ja um den mehr oder weniger privaten Bereich der Beschäftigten, auf den man keinen Einfluss habe.

„Es macht uns sehr betroffen, dass junge Menschen, die für einen Nebenjob unterwegs sind oder gerade einen Berufseinstieg suchen, bei in der Regel völlig vermeidbaren Unfällen ihr Leben verlieren“, so der Psychologe. Er sieht zur Reduzierung dieser Unfallhäufung nicht nur die Fahrer selbst, sondern auch die Verantwortlichen in den Betrieben in der Pflicht. „Das Schaffen eines Sicherheitsbewusstseins im Betrieb ist eindeutig Sache des Unternehmers oder der Unternehmerin“, stellt Joachim Fuß klar.

„Schritte dazu sind die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, die regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten – auch wenn diese nur befristet oder in Teilzeit tätig sind –, die Pflege und regelmäßige Überprüfung der Fahrzeuge sowie letztlich das erkennbare Bemühen, eine gelebte Sicherheitskultur im eigenen Betrieb festzuschreiben und auch vorzuleben.“

„Das ist aber nur zum Teil richtig“, wirft Joachim Fuß ein. „Natürlich ist es unrealistisch, diesbezüglich Regeln aufzustellen und zu glauben, man könne deren Einhaltung überwachen. Es ist aber durchaus möglich, ein allgemeines Bewusstsein für mehr Sicherheit im Straßenverkehr zu schaffen.“

Die Teilnahme an Fahrsicherheitstrainings könnte gerade bei Zweiradfahrern viele Unfälle verhindern.

Zuschuss zu Fahrsicherheitstraining

Die meisten Menschen lassen sich durch eine Verbindung aus sachgerechter, seriöser Information und persönlichem Erleben für ein sicheres Verhalten motivieren. Beispielsweise könnten Verkehrssicherheitsthemen bei betrieblichen Gesundheitstagen in Form kurzer Seminareinheiten angesprochen und durch erfahrungsbildende Medien wie Fahrsimulatoren, Gurtschlitzen und Reaktionstestgeräte ergänzt werden. Die BGN unterstützt Betriebe dabei und fördert darüber hinaus die Teilnahme an Fahrsicherheitstrainings und Eco-Safety-Trainings durch einen Kostenzuschuss. Beispiele guter Praxis zur Verbesserung der Verkehrssicherheit gibt es viele. Sei es die Ausgabe von Warnwesten und Reflektoren für Radfahrer und Fußgänger, die Einführung einer jährlichen Wegeunfallunterweisung, ein reales oder virtuelles schwarzes Brett mit Verkehrssicherheitsthemen, das regelmäßig aktualisiert wird, oder die Formulierung betrieblicher Regelungen für sichere Betriebsfahrten. Solche Regelungen können sich zum Beispiel auf die Nutzung von Mobiltelefonen, die regelmäßige Prüfung der verwendeten Fahrzeuge oder die Arbeitszeit auf Dienstfahrten beziehen.

Sicherheitskultur vorleben

„Letztlich kommt es auf die Haltung an: im Betrieb, bei den Führungskräften und den Sicherheitsverantwortlichen. Da bin ich dann wieder bei der schon angesprochenen vorgelebten Sicherheitskultur. Wenn von der Unternehmensleitung und den Führungskräften hier deutlich Flagge gezeigt wird, strahlt das immer auch auf die Beschäftigten aus“, ist sich Verkehrsexperte Joachim Fuß sicher. Übertragen auf den Bereich Verkehrssicherheit könne man sich als verantwortliche Person dazu folgende Fragen stellen: Halte ich mich selbst an Verkehrsregeln? Haben wir Regeln für dienstliche Fahrten formuliert und achten wir auf deren Einhaltung? Achten wir

auf den Zustand unserer Fahrzeuge? Machen wir unseren Beschäftigten Angebote zur Verkehrssicherheit? „Es ist zum Beispiel auch entscheidend, wer in Gesprächen mehr positive Aufmerksamkeit erhält: der bekennende Schnellfahrer, der sich mit Geschwindigkeitsrekorden und Regelübertretungen brüstet, oder derjenige, der sich umsichtig und rücksichtsvoll zeigt?“, so Diplom-Psychologe Joachim Fuß, der sich selbstverständlich wünscht, dass die defensiven und rücksichtsvollen Verkehrsteilnehmer den Vorzug erhalten. ■



SO HILFT DIE BGN

Die BGN bietet ihren Versicherten kostenfreie Fahrtrainings an. Die Betriebe müssen sich nur um die interne Organisation der Maßnahme kümmern. Mehr Informationen zu den Fahrtrainingsangeboten und direkte Ansprechpartner:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1785

Allgemeine Informationen zur Verkehrssicherheit:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1786

Eine jährlich stattfindende Schwerpunktaktion, die auf einer Zusammenarbeit der Unfallkassen mit dem Deutschem Verkehrssicherheitsrat (DVR) beruht, bietet ebenfalls einen guten Anlass, das Thema Verkehrssicherheit in den Betrieb zu bringen. Die bald anlaufende Aktion 2021 trägt den Titel „Es kann so einfach sein“ und dreht sich um das Thema Rücksicht und Umsicht im Straßenverkehr. Infos:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1795

BERUFSKRANKHEITEN

KRANK DURCH DIE ARBEIT?

Was ist eine Berufskrankheit (BK) und wie findet man heraus, ob die Voraussetzungen für eine Anerkennung durch die Berufsgenossenschaft gegeben sind? Wie ein BK-Antragsverfahren abläuft und warum es ein solch komplexer und oft langwieriger Prozess ist, erfahren Sie hier.

 **Gabriele Albert, Anja Nehr Korn**

Haben meine Atemwegsbeschwerden etwas mit dem Mehlstaub in der Backstube zu tun? Ist die rissige und juckende Haut meiner Hände auf die tägliche Feuchtarbeit in der Küche zurückzuführen und wurde mein nachlassendes Hörvermögen vielleicht durch den Lärm in der Produktionshalle verursacht? „Eine Berufskrankheit ist eine Erkrankung, die in Zusammenhang mit der Belastung am Arbeitsplatz steht und bestimmte rechtlich vorgegebene Kriterien erfüllen muss“, erklärt Anja Nehr Korn, Referentin im Bereich Rehabilitation bei der BGN. „Vom Gesetzgeber wurde eine Berufskrankheitenliste mit 80 Erkrankungen aufgestellt, die als Berufskrankheiten gelten“, fährt sie fort. „Die erlassenen Vorschriften legen die Voraussetzungen zur Anerkennung einer Berufskrankheit fest. Um all diese Voraussetzungen abzuklären, sind meist aufwendige und komplexe Ermittlungen erforderlich, die oft viel Zeit in Anspruch nehmen“, räumt die Expertin ein.

Verdacht melden

Der Einstieg in das Verfahren zur Feststellung einer Berufskrankheit ist die Meldung des Berufskrankheitenverdachts durch den behandelnden Arzt oder den Unternehmer an die zuständige Berufsgenossenschaft. Entsprechende Hinweise sollen auch durch die Krankenkassen erfolgen und natürlich können

die betroffenen Personen selbst ihre Erkrankung – und zwar formlos – bei ihrer Berufsgenossenschaft melden.

Im Rahmen des sogenannten Feststellungsverfahrens müssen unter anderem zwei zentrale Fragen geklärt werden. Erstens: Liegt ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der schädigenden Einwirkung vor? Zweitens: Ist der ursächliche Zusammenhang zwischen der schädigenden Einwirkung und der bestehenden Erkrankung gegeben? Dazu Anja Nehr Korn: „Nach Eingang der Meldung informieren wir die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständige staatliche Stelle des jeweiligen Bundeslandes. Die wirkt als unabhängige und neutrale Institution am Verfahren mit. Parallel dazu nehmen wir mit der erkrankten Person Kontakt auf, um den gesamten Sachverhalt zu ermitteln.“

Ausführliche Arbeitsanamnese

Dazu wird die gesamte Arbeitsgeschichte – die sogenannte Arbeitsanamnese – der betroffenen Person nachvollzogen. Besonders wichtig ist dabei die Frage, welchen Belastungen und Einwirkungen der oder die Beschäftigte während der Tätigkeit ausgesetzt war beziehungsweise ist. Dies herauszufinden, geschieht mittels Fragebögen, einer persönlichen Befragung oder durch das Einsehen von Unterlagen. Sofern die jeweiligen Arbeitsplätze noch bestehen, kann es auch zu einer Arbeitsplatzbesichtigung oder Arbeitsplatzmessung durch den Präventionsdienst der BG kommen. „Falls es möglich ist, sollten hier

alle fachkundigen Personen wie Sicherheitsbeauftragter, Betriebsarzt, Kollegen und Kolleginnen, aber auch der Betriebsrat beteiligt werden. Dann können wir viele Fragen bereits vor Ort klären“, erklärt Anja Nehr Korn, die darauf hinweist, dass die erkrankte Person natürlich auch selbst eine möglichst detaillierte und vollständige Beschreibung ihres Arbeitsplatzes abgeben kann.

Ergibt sich aus dieser Anamnese, dass kein Zusammenhang zwischen der Tätigkeit und der schädigenden Einwirkung besteht, wird das Verfahren bereits jetzt beendet und das Vorliegen einer Berufskrankheit abgelehnt. „Sehen wir dagegen, dass ein eindeutiger Zusammenhang besteht, wird im nächsten Schritt der medizinische Zusammenhang zwischen der schädigenden Einwirkung und dem Erkrankungsbild geklärt“, schildert die BK-Expertin das weitere Prozedere.

Klärung mithilfe eines Gutachtens

Hierzu müssen die von der betroffenen Person gemachten Angaben zu Art, Umfang und Dauer der Beschwerden berücksichtigt sowie die eingeholten medizinischen Unterlagen zur Diagnose und dem Erkrankungsverlauf von den Ärzten ausgewertet werden, bei denen eine Behandlung wegen der angezeigten Erkrankung erfolgte. Kommt man hier nicht zu eindeutigen Ergebnissen, erfolgt eine Begutachtung. „Die BGN muss dazu mehrere Gutachter

beziehungsweise Gutachterinnen zur Auswahl stellen. Die betroffene Person kann aber selbstverständlich auch selbst einen Gutachter vorschlagen“, erklärt Nehr Korn. „Dessen Untersuchungen können mehrere Tage dauern und neben einer eingehenden körperlichen Untersuchung auch verschiedene Testungen umfassen.“

Nach Eingang des Gutachtens kann allerdings noch keine Entscheidung gegenüber der versicherten Person getroffen werden. Die gesetzlichen Vorgaben verlangen nämlich, das Ergebnis des Feststellungsverfahrens samt der für die Entscheidung relevanten Unterlagen zunächst der für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stelle vorzulegen und deren Stellungnahme abzuwarten. Dafür gibt es eine Frist von vier Wochen. Danach wird der Bescheid durch die BGN über die Anerkennung oder Ablehnung der Krankheit als Berufskrankheit erteilt. „Obwohl wir uns immer bemühen, das Feststellungsverfahren zügig voranzutreiben, vergehen zwischen dem Eingang der Meldung und der Bescheiderteilung in der Regel sechs oder mehr Monate“, erklärt die BK-Expertin Anja Nehr Korn. ■

”

**BETROFFENE KÖNNEN
IHRE ERKRANKUNG AUCH
SELBST BEI DER BGN
MELDEN.**

“



LEISTUNGEN & MASSNAHMEN

Wenn eine Berufskrankheit anerkannt wird, können Versicherte Geldleistungen (Rentenansprüche bei einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder auch Verletztengeld bei erkrankungsbedingter Arbeitsunfähigkeit) von der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen. Darüber hinaus wird die BGN prüfen, ob aufgrund der bestehenden gesundheitlichen Folgen ein Behandlungsauftrag an einen Arzt oder individualpräventive Maßnahmen notwendig sind, die eine Fortführung der bisherigen Tätigkeit ermöglichen.

FAQ zum Thema Berufskrankheit:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1787

Die aktuelle Berufskrankheitenliste:

→ kurzelinks.de/g4r2

2020

- erhielt die BGN 3.075 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit, davon wurden 501 Fälle anerkannt. Am häufigsten gehen Anzeigen in Bezug auf Hauterkrankungen (1.533) und Atemwegserkrankungen (417) ein.
- wendete die BGN 57,1 Millionen Euro für Berufskrankheiten auf, davon über die Hälfte für Renten (52 Prozent bzw. 29,8 Mio. Euro). Auf Atemwegserkrankungen entfallen allein 33 Millionen Euro.



ARBEITEN IN DER PANDEMIE

KLEINE BETRIEBE, GROSSE SORGEN

„Wie hat sich Ihre Arbeit in Zeiten der COVID-19-Pandemie verändert?“, wollte die BGN von ihren Versicherten wissen. Rund 530 Beschäftigte nahmen an einer Befragung teil und gestatteten Einblicke in ihre vom Coronavirus sowie der fortschreitenden Digitalisierung betroffene Arbeitswelt.

 Dr. Sonja Lehmann

In dieser und den beiden kommenden Ausgaben von Akzente werden die Ergebnisse der Befragung zu jeweils einem der insgesamt drei Themengebiete vorgestellt. Der erste Teil widmet sich dem Arbeiten unter COVID-19, bei den beiden anderen geht es um Arbeiten im Homeoffice und Digitalisierung der Arbeit.

Die aktuelle Stimmung

Bei rund 60 Prozent der Befragten kam es durch COVID-19 zu einigen oder erheblichen Störungen im Geschäftsbetrieb. Vor allem die Beschäftigten in den von Lockdowns stark betroffenen Branchen der Gastronomie und Hotellerie berichten gehäuft von starken Beeinträchtigungen, deren Auswirkungen nicht spurlos an ihnen vorbeigegangen sind: Rund 30 Prozent sind eher oder sehr besorgt, wobei das Ausmaß der Sorgen tendenziell mit der Größe des Betriebs abnimmt. Dabei ist die Stimmung vor allem bei den Unternehmerinnen und Unternehmern am ange-

spanntesten sowie bei allen Beschäftigten, die nicht an einem Büroarbeitsplatz tätig sind.

Notwendigkeit neuer Technologien

Die COVID-19-Pandemie hat die Digitalisierung auch in den Branchen der BGN vorangetrieben. So geben knapp 60 Prozent der Befragten an, dass die Pandemie bei ihnen den Einsatz neuer Technologien notwendig gemacht hat. Hierbei gibt es kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Branchen. Erfreulicherweise kommt die deutliche Mehrheit (knapp 96 Prozent) gut mit der neuen Technik zurecht – und zwar Frauen und Männer gleichermaßen. Dies mag auch daran liegen, dass knapp 68 Prozent der Befragten im Vorfeld im Umgang mit der neuen Technologie geschult wurden. Schwierigkeiten haben vor allem Personen aus der Altersgruppe 50plus. Diese wurden allerdings laut eigenen Angaben mehrheitlich nicht ausreichend eingearbeitet.

Kreative digitale Lösungen

Um den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten, haben die Gastronomie und Hotellerie kreative digitale Lösungen gefunden. Hierzu zählen:

- Verwendung von Online-Buchungssystemen (70,9 Prozent)
- kontaktloses Bezahlen vor Ort via Tablet oder Terminal (57 Prozent)
- Beiträge oder Stories auf Instagram oder Facebook (39,2 Prozent)
- Verwendung von QR-Codes zur Kundenregistrierung (30,4 Prozent)
- Verwendung von Online-Systemen zur Tischreservierung für die Kundschaft (30,4 Prozent)
- digitaler Check-in (27,8 Prozent)
- kontaktloses Bestellen vor Ort, via Tablet oder Terminal (26,6 Prozent)
- Vermietung von Räumen als Arbeitsplätze (24,1 Prozent)
- Internetbestellungen mit Lieferung nach Hause (20,3 Prozent)

Veränderungen in der Arbeitsflexibilität

Knapp 20 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen seit Beginn der Corona-Pandemie mehr zeitliche Flexibilität eingeräumt wird. Auch die örtliche Flexibilität ist mehrheitlich größer: Der Anteil der Beschäftigten, die mehrmals pro Woche von zu Hause aus arbeiten, hat sich mehr als verdoppelt (von knapp 10 auf 22 Prozent). Mehr Informationen und Einzelheiten zu diesem Themenschwerpunkt stellen wir Ihnen in der nächsten Ausgabe von Akzente vor.

„
DIE MEISTEN
BESCHÄFTIGTEN KOMMEN
MIT NEUEN TECHNOLOGIEN
GUT ZURECHT.
“

Wünsche unserer Mitgliedsbetriebe

Weil uns die Wünsche unserer Versicherten wichtig sind, haben wir die Teilnehmenden der Studie gefragt, wie die BGN sie in der aktuellen Situation unterstützen kann. Folgende Punkte standen oben auf der Wunschliste:

- mehr Online-Seminare und Webinare
- Untersuchungen über die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf die Mitgliedsbetriebe und die Versicherten
- Hilfe bei der Umsetzung der Corona-Verordnung
- Hilfen zum Umgang mit den psychischen Belastungen durch Corona
- Bereitstellen visueller Hilfsmittel (Aufkleber etc.)
- Beitragsstundungen und Vorschussanpassungen

Einem Großteil dieser Anliegen kann die BGN bereits entsprechen. So führt sie nicht nur Studien wie diese hier durch, um die Auswirkungen von COVID-19 zu untersuchen. Es werden derzeit auch mehrere neue Online-Seminare erarbeitet und die Möglichkeit der Beitragsstundungen gibt es bereits. Mehr Informationen zu unseren Angeboten finden Sie hier: → www.bgn.de/corona ■

! —
Haben Sie das Gefühl, körperlich und emotional ausgelaugt zu sein? Dann kann es sinnvoll sein, sich Hilfe zu suchen. Eine Liste mit möglichen Anlaufstellen finden Sie unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1788



Die BGN-Online-Akademie bietet mit ihren E-Learning-Seminaren die Möglichkeit, sich zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden, was gerade in der aktuellen Situation sehr hilfreich ist. Es ermöglicht ein individuelles und vor allem selbstgesteuertes Lernen, das sich den Erfordernissen des Tagesgeschäfts anpasst.

Eines dieser Seminare hat den Titel „Sicher und gesund in Mühlen und Mischfutterbetrieben“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine übersichtliche Darstellung grundlegender Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ihrer Branche. Außerdem werden Fragen rund

ONLINE-SEMINAR FÜR KLEINBETRIEBE

MÜHLEN UND MISCHFUTTERBETRIEBE

um die BGN-Mitgliedschaft und die Leistungen der BGN erörtert. Man lernt die verschiedenen Betreuungsformen für Kleinbetriebe kennen und erhält wertvolle Hinweise für eine sichere und effektive Arbeitsorganisation.

Wann?

20.09.2021 bis 29.10.2021

Die Gesamtbearbeitungsdauer beträgt circa vier Stunden. Innerhalb des Bearbeitungszeitraums kann die angegebene reine Bearbeitungszeit flexibel eingeteilt werden.

Infos und Anmeldung unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 7814

→ Mail: bgn-akademie@bgn.de,
Telefon: 0621 4456-2250

ONLINE-SEMINAR FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND ARBEITSSCHUTZAKTEURE

ARBEITSZEITEN GESUNDHEITS- VERTRÄGLICH GESTALTEN

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, wie Arbeitszeiten in den BGN-Branchen gesundheitsverträglich gestaltet werden können, und lernen die zentralen aktuellen rechtlichen Regelungen (Arbeitszeitgesetz etc.) kennen. Die Berücksichtigung der Arbeitszeitgestaltung in der Gefährdungsbeurteilung wird verdeutlicht und die Teilnehmenden entdecken, wie sie verschiedene Arbeitszeitmodelle in der Praxis anwenden können.

Seminarinhalte:

- Rechtsgrundlagen kennen und anwenden
- Anforderungen bei der Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitszeitmodelle
- Auswirkungen ständiger Erreichbarkeit
- Nacht- und Schichtarbeit
- Besonderheiten im Gastgewerbe

Wann?

18.10.2021 bis 26.11.2021

Die Gesamtbearbeitungsdauer beträgt sechs bis acht Stunden. Innerhalb des Bearbeitungszeitraums kann die angegebene reine Bearbeitungszeit flexibel eingeteilt werden.



Infos und Anmeldung unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1546

→ Mail: bgn-akademie@bgn.de,
Telefon: 0621 4456-2250

WIR FÜR SIE

MENSCHEN BEI DER BGN



Claudia Mattke ist Diplom-Ingenieurin und seit 1999 bei der BGN tätig. Sie koordiniert die Aktivitäten im Präventionsnetzwerk Lärm und Vibrationen.

MEINE AUFGABEN BEI DER BGN

In erster Linie beraten wir unsere Mitgliedsunternehmen bei Problemen mit Lärm und Vibrationen. Sind diese nicht bereits am Telefon zu lösen, fahren wir hin, führen vor Ort Messungen durch und besprechen mögliche Maßnahmen. Unsere Erkenntnisse geben wir in Artikeln wie hier in Akzente und auch in Seminaren weiter.

ICH FREUE MICH,

wenn vorgeschlagene Maßnahmen umgesetzt werden. Vor allem im Hinblick darauf, dass die dafür benötigten Gelder vorab von den Unternehmen erwirtschaftet werden müssen, suchen wir immer nach praktikablen Lösungen. Und die kommen dann den Beschäftigten zugute.

ICH WÜNSCHE MIR

mehr Frauen in technischen Berufen, im Umkehrschluss aber auch mehr Männer im sozialen Bereich.



FUNFACT



Ein **Springfrosch** kann 2 Meter weit hüpfen. Das ist das 33-Fache seiner Körperlänge und im Vergleich so weit, als würde ein Mensch mit einem Sprung ein halbes Fußballfeld überqueren. Der **Mensch** schafft aber nur 8,90 Meter, also nur das 5-Fache seiner Körperlänge. Weltmeister im Weitspringen ist der **Floh**, der mal eben das 200-Fache seiner Körperlänge überspringt.