



InForm

GB PSYCH

Ressourcen nutzen –
Ein Bericht aus der Praxis

DIGITALER STRESS

Dr. Sabine Schonert-Hirz
im Interview

GEFAHRGUT

Gefahrgutbeauftragter
informiert



REPORTAGE

Als größtes deutsches Getränke-
unternehmen setzt Coca-Cola auf
die Gesundheit der Mitarbeiter.

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS

DEUTSCHLAND GMBH

Auf dem Weg zur Sicherheits- und Gesundheitskultur



Gesundheitsmanagement bei Coca-Cola

Die Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH ist das größte deutsche Getränkeunternehmen. Als solches investiert es in die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und in ein umfangreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die B.A.D GmbH unterstützt das Unternehmen seit 1992 im Bereich der Arbeitsmedizin. Seite 14



Prävention mit der GB Psych

Die B.A.D GmbH unterstützt Unternehmen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und bei den daraus abgeleiteten Maßnahmen. Ein Praxisbericht beschreibt detailliert die Vorgehensweise. Seite 6



„Gefahrgut muss man leben!“

Stoffe und Gemische mit gefährlichen Eigenschaften, die zum Beispiel auf Straßen transportiert werden, bezeichnet man als Gefahrgut. Beim Transport von Gefahrgut gelten verschiedene Vorschriften, Verordnungen und Gesetze. Ein Interview mit B.A.D-Experte Eckhard Zernig-Voß. Seite 20

B.A.D-Magazin inForm Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 4. Quartal 2016

| FACTS & NEWS |

4 Infos kurz & knapp

| INFORMATIV |

6 Prävention mit der GB Psych:
Ressourcen nutzen
20 „Gefahrgut muss man leben!“

| B.A.D AKTUELL |

10 ISO / DIS 45001: Arbeitsschutz als
ganzheitlicher Prozess
11 CHARISMHA-Studie: App-gecheckt
12 Sicherheit für Sportvereine:
Vereinsvorstand trägt
Verantwortung

| PERSONALITY |

13 Digitaler Stress: Technik nutzen –
ganz ohne Stress. Ein Interview mit
Dr. med. Sabine Schonert-Hirz

| REPORTAGE |

14 Coca Cola European Partners
Deutschland GmbH: Auf dem Weg
zur Sicherheits- und Gesundheits-
kultur

| TIPPS & TRENDS |

18 Infos zum Thema Fitness

| FEEDBACK |

23 Faxformular

IMPRESSUM

Herausgeber: B.A.D e.V., Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel. 0228 40072-753, Fax 0228 40072-25
E-Mail: inform@bad-gmbh.de · Internet: www.bad-gmbh.de
Verantwortlich: Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der
Geschäftsführung
Chefredaktion: Ursula Grünes
Redaktion, Gestaltung: Edit Line GmbH, Mainz
Fotos, Grafiken: B.A.D e.V., Christof Mattes, Fotolia
Druck: Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag,
Gebr. Kopp GmbH & Co.KG, Köln, FSC®-zertifiziert
ISSN-Nr. 1612-0604

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

»Arbeit kann einen gesundheitsförderlichen Rahmen bilden, in dem sich **psychische Gesundheit** entwickeln kann.«

Liebe Leserinnen und Leser,

mehr als jeder siebte Ausfalltag in deutschen Unternehmen ist psychisch bedingt. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist für Unternehmen ein adäquates Instrument, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Dennoch ist eine am Arbeitsplatz durchgeführte Gefährdungsbeurteilung nicht mit psychologischer Beratung zu verwechseln. Sie zielt vielmehr darauf ab, die Arbeitssituation mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen über psychisch optimal gestaltete Arbeitsplätze in Einklang zu bringen. Lesen Sie in unserem Praxisbericht ab Seite 6, wie dies konkret aussehen kann. Bei der Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH spielt ein ausgeklügeltes Betriebliches Gesundheitsmanagement eine große Rolle – auch in diesem Unternehmen hat man sich ausführliche Gedanken zur Umsetzung der GB Psych gemacht (ab S. 14). Stressvermeidung ist sicher einer der wichtigen Parameter für gesundes Arbeiten. In unserem Interview erklärt „Dr. Stress“ Sabine Schonert-Hirz, wie wir Technik ganz ohne digitalen Stress nutzen sollten (S. 13).

Eine neue ISO-Norm regelt Managementsysteme für den Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein wichtiger Schritt hin zur Globalisierung der Wirtschaft! (S. 10)

Bei allen Kunden und Geschäftspartnern möchte ich mich ganz herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit in diesem Jahr bedanken. Ich wünsche Ihnen alles Gute und viel Erfolg für das neue Jahr.

Ihr

Prof. Dr. Bernd Siegemund
Vorsitzender der Geschäftsführung



Arbeitswelt 4.0: Anforderungen

Deutsche Hochschulen bereiten ihre Studenten unzureichend auf die Anforderungen der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt vor. Zu diesem Schluss kommt der „Hochschul-Bildungs-Report 2020“, für den 300 Unternehmen befragt und dessen neue Ausgabe vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Unternehmensberatung McKinsey vorgestellt wurde. Laut Volker Meyer-Guckel, stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes, muss sich die Didaktik an den Hochschulen an die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 anpassen. Auch die Diskussion über lebenslanges Lernen erhalte durch die Digitalisierung noch stärkere Bedeutung. Eine gute Nachricht des seit 2013 jährlich erscheinenden Reports: Aktuell kann der für Deutschland notwendige Bedarf an Akademikern langfristig gedeckt werden. www.hochschulbildungsreport.de



46 Prozent der Menschen betonen, einen höheren Preis für eine artgerechte Tierhaltung zahlen zu wollen. Das stellt die Nestle Studie 2016 „So is(s)t Deutschland“ fest. Auch der Anspruch an die Lebensmittelqualität steigt: Deutlich mehr ausgeben würden 32 Prozent der Verbraucher auch für regionale Lebensmittel. Besonders beeindruckt die Entwicklung bezüglich Lebensmitteln aus fairem Handel: Nachdem 2011 nur 16 Prozent dieser soziale Aspekt mehr Geld wert war, gilt das heute für 35 Prozent. Was die Digitalisierung betrifft, sei sie auch in Bezug auf unser Ernährungs- und Einkaufsverhalten nicht mehr zu stoppen. Besonders gern teilen Verbraucher Fotos von ihren Mahlzeiten. www.nestle.de/verantwortung/nestle-studie/2016

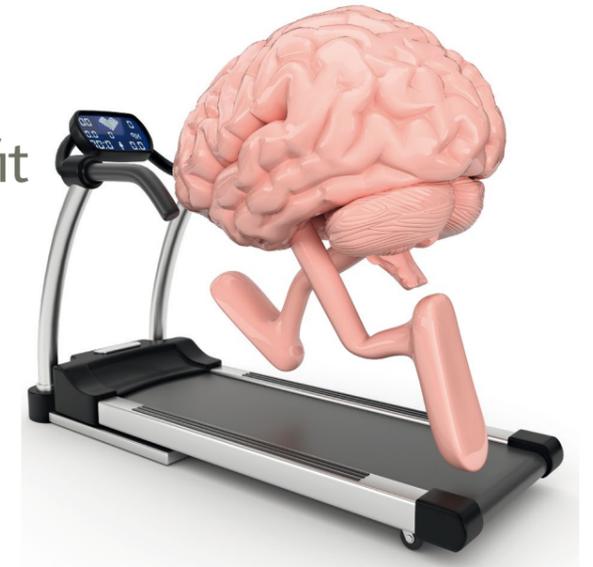
Diabetes-App mit interaktiven Tools

Am 14. November ist Welt-Diabetes-Tag. Mit vielen regionalen Aktionen soll auf die Gefahren der „Zuckerkrankheit“ hingewiesen und auf Maßnahmen zur Prävention aufmerksam gemacht werden. Wichtige Informationen zu Diagnostik, Therapie und Begleiterscheinungen von Diabetes mellitus enthält auch die Smartphone-App. Mit vielen interaktiven Tools und praktischer Suchfunktion kann man die Besonderheiten der Diabetestherapie bei Patienten jeden Alters und in jeder Lebenslage verstehen und immer darauf zugreifen. www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de/leitlinien/pocket-guidelines-app.html



Voller Terminplan hält Gehirn fit

Zwar mag ein voller Terminplan manchmal stressig sein, hält aber auch gleichzeitig das Gehirn fit. Das zeigt eine Studie der Universität von Texas. Die Forscher hatten 330 Männer und Frauen nach ihrem Terminplan befragt und die Probanden zahlreichen Gehirnleistungs- und Gedächtnis-Tests unterzogen. Die Teilnehmer waren zwischen 50 und 89 Jahre alt. Es stellte sich heraus, dass ein beschäftigter Lebensstil mit guten Werten beim Erinnerungsvermögen, bei der Informationsgeschwindigkeit, dem logischen Denken und dem Sprachschatz einhergeht. Die Ergebnisse waren unabhängig von Alter oder Bildungsniveau. www.gesund.at/a/stress-geist-gesund



Websites zu Igel-Leistungen



Kostenpflichtige Leistungen beim Arzt oder im Krankenhaus – wer hat sich nicht schon einmal darüber geärgert? Hinter IGeL (Individuelle Gesundheitsleistungen) verbergen sich unterschiedliche Untersuchungs- und Therapieverfahren sowie eine Vielzahl vermeintlich gesundheitsfördernder Angebote. Sachliche und verständliche Informationen sowie Bewertungen diesbezüglich finden sich unter www.igel-monitor.de. Auf der Website www.igel-aerger.de, konzipiert und betreut von den Verbraucherzentralen Nordrhein-Westfalen, Berlin und Rheinland-Pfalz, kann man darüber hinaus seinem Ärger über diese Leistungen Luft machen und die Erfahrungen anderer Patienten kennenlernen.



Vierbeiner machen produktiver im Büro

Tiere am Arbeitsplatz fördern die Produktivität. Daher sollten es Unternehmen gestatten, Vierbeiner mitzunehmen. Dies geht aus einer aktuellen Erhebung des US-amerikanischen Unternehmens Skout hervor. Insgesamt 46 Prozent der Umfrage-Teilnehmer sprechen sich für Tiere am Arbeitsplatz aus. Generell erhalten Hunde mehr Zuspruch als Katzen: Sieben von zehn Befragten gaben an, sich durch die Anwesenheit ihres Hundes glücklicher zu fühlen. Dies trifft vor allem für jene zu, die in einem Büro

arbeiten, hier sind es sogar acht von zehn Personen. Die Mitnahme von Katzen wird nur von 22 Prozent befürwortet. In Bezug auf Stress sind sich 63 Prozent aller Umfrage-Teilnehmer sowie 67 Prozent derjenigen, die in einem Büro tätig sind, einig: Vierbeinige Begleiter wirken bei der Arbeit stressmindernd. 43 Prozent aller Umfrage-Teilnehmer und 51 Prozent der Büroangestellten sind sogar der Meinung, Vierbeiner würden die Produktivität steigern. www.bv-bürohund.de

Prävention mit der GB Psych

Ressourcen nutzen

Die B·A·D GmbH unterstützt Unternehmen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und bei den daraus abgeleiteten Maßnahmen. Ein Bericht aus der Praxis.



10-15

Millionen Arbeitnehmer fühlen sich durch psychische Einwirkungen belastet

Mit Hannes Kleinschmidt, BGM-Berater aus Bielefeld und Christian Denzin, Standortleiter im Kompetenzzentrum BGM / MFB (Betriebliches Gesundheitsmanagement / Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung) in Berlin kümmern sich zwei B·A·D-Experten um die Themenverantwortung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. In dieser Funktion geben sie ihr Fachwissen intern sowie extern zur Unterstützung und systematischen Weiterentwicklung von Dienstleistungen weiter. Darüber hinaus fördern sie den interdisziplinären Dialog und die Anbindung an Schnittstellen zu anderen Fachgebieten.

Systematik fehlt

„Was habe ich mit der Gesundheit meiner Mitarbeiter zu tun, die haben einen Hausarzt und ich im Bedarfsfall eine offene Tür“ – mit dieser Meinung werden Hannes Kleinschmidt und Christian Denzin gar nicht so selten konfron-

tiert. Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ist etwas, mit dem sich der ein oder andere Personalverantwortliche schwer tut. Gleichwohl gibt es aber auch viele Betriebe, die das Thema aktiv angehen. Manchmal fehlt allerdings eine gewisse Systematik, es wird nach dem Feuerwehrprinzip gehandelt. Es gilt also, Überzeugungsarbeit zu leisten: Aus langjähriger Erfahrung wissen die beiden B·A·D-Experten, dass die Frage „Brauchen wir das überhaupt?“ mit einem klaren „Ja“ beantwortet werden kann.

Zum einen ist die GB Psych als Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen in Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben; zum anderen lohnt sich die Investition langfristig, insbesondere vor dem Hintergrund gewaltiger Veränderungen im Arbeitsgeschehen. Höher, schneller, weiter – das Motto der Moderne mit einem dauerhaft hohen Level an Belastung bei geforderter Flexibilität und Mobilität macht viele Menschen krank. Neben Faktoren wie >>

Die Gefährdungsbeurteilung

Das wesentliche Instrument, um mögliche Gefährdungen und Belastungen im Unternehmen zu identifizieren, ist die Gefährdungsbeurteilung (GB). Zur Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung, Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen und einer Wirksamkeitskontrolle sind alle Unternehmen laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet. Dies umfasst insbesondere auch die Beurteilung psychischer Gefährdungen.



Nur **25%**
aller Unternehmer
haben bis 2010 eine
Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen
gemacht



Mehr als jeder
7te Ausfalltag
im Betrieb
ist psychisch bedingt

» Lärm, Beleuchtung und Klima spielen auch Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen eine große Rolle im Hinblick auf Leistungsfähigkeit. Krankenstatistiken beweisen, dass Fehltagewegen psychischer Störungen deutlich zunehmen.

Leistungssteigerung als Mehrwert

Und dabei sind es oftmals kleine Maßnahmen, die eine große Wirkung haben, berichten Hannes Kleinschmidt und Christian Denzin aus der Praxis: Zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit einer mittelständischen Produktionsfirma, die sich durch Auslandsaktivitäten in den letzten Jahren enorm vergrößert hat. In dieser Zeit kam es vermehrt zu Krankmeldungen. Die Geschäftsleitung beschloss daraufhin, den Belastungsfaktoren durch eine Mitarbeiterbefragung auf den Grund zu gehen. Im Anschluss erfolgte eine Auswertung für definierte Arbeitsplatztypen und Organisationseinheiten. Handlungsbedarf gab es im Bereich der Arbeitsorganisation – Unterbrechungen waren an der Tagesordnung –, der Zuständigkeiten sowie bei den internen Informationswegen. In

Workshops wurden die Belastungen vertiefend beschrieben und Handlungsoptionen aufgezeigt.

Auf dieser Grundlage wurde eine Reihe von Maßnahmen vereinbart: Ein regelmäßiger wöchentlicher Informationsaustausch und die verstärkte Nutzung des Intranets als Medium, die Einrichtung eines „stillen Büros“, in das sich Beschäftigte gelegentlich zurückziehen können, wenn sie konzentriert arbeiten müssen oder die Neuordnung von Prozessen bei hoher Arbeitsintensität oder Schnittstellenproblemen waren einige Dinge, die aktiv angegangen wurden. Ergänzende Schulungsangebote für Mitarbeiter und Coachings für Führungskräfte unterstützten den Veränderungsprozess.

Der Erfolg der Maßnahmen spricht für sich: Die Fehlzeiten sind jetzt niedriger und Führungskräfte wie Beschäftigte berichten von einer stärkeren Motivation und Handlungsfähigkeit, die sich nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im privaten Alltag zeigt. Und auch die Kommunikation untereinander hat sich verbessert: Sie ist heute offener und konstruktiver. In den Folgejahren gilt es nun, die Entwicklungen im Blick zu behalten und gegebenenfalls nachzusteuern.

Das B·A·D-Angebot

Beratung

zu möglichen Instrumenten und zur Vorgehensweise

Umsetzung

des/der gewählten Verfahren/s im Betrieb inkl. Moderation durch MFB-Mitarbeiter im Fall der moderierten Beurteilung oder durch BGM-Berater je nach gewähltem Verfahren

Dokumentation

der Ergebnisse und Handlungsvorschläge

Beratung

und auf Wunsch auch weitergehende Unterstützung, z.B. Stress-Sprechstunde, Schulung von Führungskräften, Workshops zu Stress und Resilienz, Projekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung

Feinanalysen

zur Vertiefung bei Bedarf

Praktische Durchführung

Die B·A·D GmbH bietet zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die folgenden gängigsten Verfahrensarten an:

Mitarbeiterbefragungen

Mit dieser Verfahrensart werden in der Regel alle Mitarbeiter und Führungskräfte in die Informationsermittlung einbezogen. Sie werden je nach Instrument zu Aspekten ihrer Tätigkeit standardisiert befragt. Oft können spezifische Belastungsaspekte gezielt von Anfang an einbezogen werden (z. B. Präsentismus). Im Anschluss an die Befragung erfolgt eine Auswertung für definierte Arbeitsplatztypen und Organisationseinheiten sowie Workshops für die Interpretation der Daten und Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen.

Checklistenverfahren

Erfasst werden Sachverhalte, vor allem auf der organisatorischen oder technischen Ebene, die psychische Belastungen zur Folge haben können (z. B. Arbeitsmenge, Arbeitszeiten, besondere Gefahren). Die Erhebung erfolgt meist durch die Begehung typischer Arbeitsplätze. Abgeleitet werden mögliche Gefährdungen und geeignete Maßnahmen, die im weiteren Prozess zu konkretisieren sind. Belastungen, die sich aus den sozialen Beziehungen ergeben, werden nur sehr allgemein erhoben, weshalb bei Anzeichen von größeren Belastungen vertiefende Verfahren erforderlich sein können. Diese Verfahren eignen sich besonders für Kleinbetriebe.

Moderationsverfahren

Hier erfolgt die Erhebung der psychischen Belastungen in moderierten Workshops für zuvor definierte Arbeitsplatztypen (APT). Der Teilnehmerkreis umfasst nach Möglichkeit einen Vertreter aus dem Bereich HR, einen oder zwei Betriebsratsvertreter, jeweils zwei bis drei Mitarbeiter und Führungskräfte des jeweiligen APT, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den Betriebsarzt. Die Maßnahmenvorschläge werden im Workshop entwickelt.

Expertenverfahren

Diese Verfahren werden durch besonders geschulte Fachkräfte oder Experten in Form von Arbeitsplatzbeobachtungen oder Beobachtungsinterviews durchgeführt. Sie sind besonders geeignet für spezifische Tätigkeitsbereiche, da sie sehr aufwendig sind.

ISO / DIS 45001

Arbeitsschutz als ganzheitlicher Prozess

Managementsysteme für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen durch eine neue ISO-Norm geregelt werden. Sie wird den britischen Standard OHSAS 18001 ersetzen. Das Ziel: systematisch Risiken minimieren, Chancen nutzen und Vergleichbarkeit vereinfachen.



Dr. Eckhard Becker berät seit über 20 Jahren Unternehmen dabei, Managementsysteme zu implementieren und zu optimieren. Er ist B·A·D-Beauftragter Kundenbetreuung und zeigt, welche wesentlichen Änderungen die ISO/DIS 45001 beinhaltet und welchen Nutzen sie hat.

Aus welchem Grund ist die Einführung einer neuen Norm notwendig?

Insbesondere weltweit arbeitende Unternehmen fordern seit Längerem einen international anerkannten, zertifizierbaren Standard. Dadurch wird die Vielfalt nationaler bzw. branchenspezifischer Standards letztlich abgelöst. Außerdem ist es möglich, dass Arbeitsschutz-Managementsysteme durch eine internationale Norm aufgewertet werden und die Güte betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation in Unternehmen in unterschiedlichen Ländern einfacher vergleichbar ist.

Was ändert sich mit der neuen Norm?

Einige wichtige Unterschiede sind folgende: 1. wird durch die Orientierung an der „High-Level-Structure“ die Zusammenführung z. B. mit dem Qualitäts- und Umweltmanagement zu einem integrierten Managementsystem viel leichter. Die umfassende Risiko- und Chancenbetrachtung im Rahmen der strategischen Betriebsführung wird 2. immer wichtiger. Die ISO/DIS 45001 fördert 3. systematisch ein „Risiko- und Chancen-basiertes Denken“ und damit ein proaktives, proaktives Handeln. Das Umfeld sowie die Wertschöpfungskette (u.a. Kunden, Partner, Lieferanten bzw. beauftragte Dienstleister) sind 4. konsequenter in die betriebliche Arbeitsschutzstrategie mit einzubeziehen. Und das Management ist 5. wesentlich stärker in der Verpflichtung, den systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz unternehmensweit zu unterstützen und zu fördern.

Welchen Nutzen haben Anwender?

Ein unternehmensspezifischer systematischer Arbeits- und Gesundheitsschutz minimiert nicht nur Risiken, sondern verbessert die Kompetenz der Beschäftigten und fördert den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Aufgrund des weltweit gültigen Standards kann eine ISO 45001 den Zugang zu neuen Märkten erleichtern. Infolge der einfacheren Zusammenführung mit anderen Managementsystemen werden Synergien genutzt und der Aufwand bzgl. Aufbau und Anwendung eines Arbeitsschutzmanagements reduziert.



Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter sind tragende Pfeiler des Unternehmenserfolgs. Ein systematischer Arbeits- und Gesundheitsschutz ist dafür entscheidend. Bisher diente u.a. die britische Norm BS OHSAS 18001 als Basis für ein Arbeitsschutzmanagementsystem. Doch die Stimmen wurden immer lauter, die einen internationalen Standard einforderten – mit erstem Erfolg: Die International Organization for Standardization (ISO) hat Ende 2015 den Entwurf der Norm ISO 45001 veröffentlicht. Die Norm beschreibt die Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme und gibt auch Hinweise zur Umsetzung. Ziel der Norm ist es, Risiken von Verletzungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz systematisch zu vermeiden bzw. zu verringern und Chancen zu erkennen und auszunutzen – durch ein implementiertes Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem. Arbeits- und Gesundheitsschutz erhält somit einen deutlich höheren Stellenwert bei der operativen und strategischen Bereichs- und Unternehmensführung. Einhergehend wird der Anspruch an das nachweisbare Engagement des Managements höher. Der Vorteil für Unternehmen, die bereits ein Managementsystem auf Basis der BS OHSAS 18001 gut etabliert haben: Die Umstellung auf die neue Norm geht leichter von der Hand und verursacht einen geringeren Aufwand.

CHARISMHA-Studie

App-gecheckt

Die Zahl an Gesundheits-Apps in den Stores ist schier unüberschaubar geworden. Doch was taugen diese Angebote? Eine Studie im Auftrag des Gesundheitsministeriums hat das untersucht.

Wie verhalte ich mich bei Asthma? Habe ich heute schon ausreichend Wasser getrunken oder die Antibabypille genommen? Für all diese Fragen stehen Smartphone-Nutzer eine Unmenge an Gesundheits- und Fitness-Apps zur Verfügung. Während die eine Tipps für das Verhalten bei Atemproblemen gibt, schreit bei der anderen plötzlich ein Baby oder tropft Wasser, um daran zu erinnern: Nimm die Pille oder trink mehr. Diese Apps sind heute für viele ein Ansporn, sich mehr zu bewegen, gesünder zu ernähren oder Medikamente regelmäßig einzunehmen. Doch bei mehr als 100.000 Gesundheits-Apps ist es nicht einfach, zwischen guten und schlechten Angeboten zu unterscheiden. Das Bundesministerium für Gesundheit hat jetzt eine Studie über „Chancen und Risiken von Gesundheits-Apps – CHARISMHA“ veröffentlicht. „Nötig sind klare Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Patienten, medizinisches Personal und App-Hersteller“, sagte Bundesgesundheitsminister Herman Gröhe.

Aktiver und leichter durch Apps

Eine Marktanalyse hatte ergeben, dass bei den derzeit angebotenen Apps in den Kategorien „Medizin“ und „Gesundheit und Wellness“ Produkte mit diagnostischem oder therapeutischem Anspruch bisher selten sind. Die Studie empfiehlt daher, entsprechende Apps weiter zu untersuchen und zu fördern, um mehr Sicherheit zu bekommen. Medizinische Apps bieten aber auch andere Möglichkeiten, etwa beim Selbstmanagement, der Therapietreue, der Prävention und der Gesundheitsförderung. Für diese Gruppe fand man in der Studie vereinzelt Hinweise darauf, dass sie tatsächlich Positives bewirken: So kann die körperliche Aktivität zunehmen, die Ernährung ausgewogener und die Gewichtskontrolle besser werden. Umfassende Belege für einen Nutzen fehlen jedoch bisher.

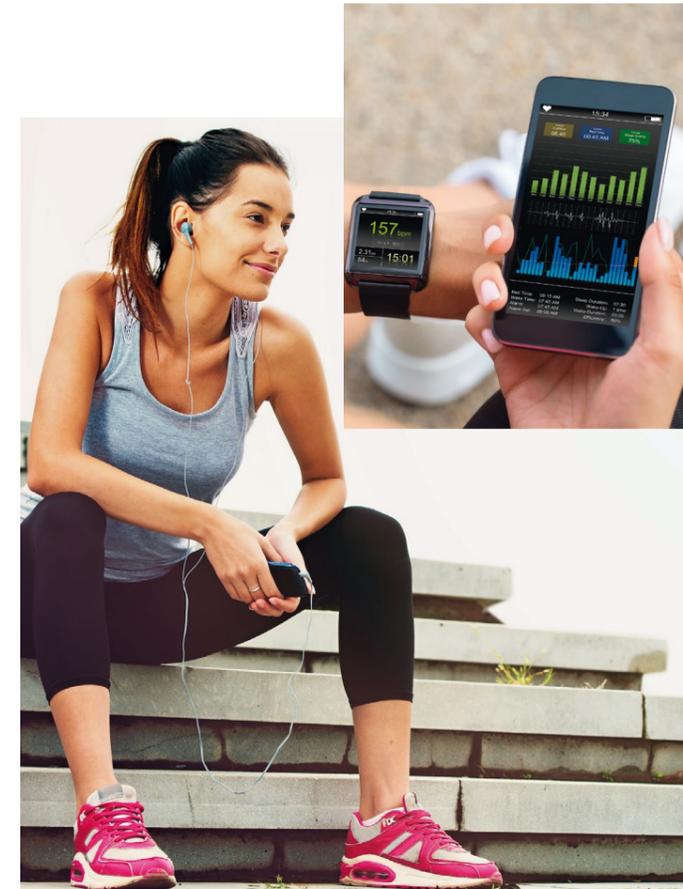
Gesundheitliche Risiken nicht auszuschließen

Aber wo Licht ist, ist auch Schatten. Laut der Studie finden sich zwar bislang kaum Nachweise für konkrete gesundheitliche Schäden durch Gesundheits-Apps. Jedoch lassen sich basierend auf Erfahrungen aus dem Medizinproduktebereich Rückschlüsse ziehen: Einerseits können Fehlfunktionen in den Apps selbst oder auch in den Geräten, auf denen sie zum Einsatz kommen, zu einem Schaden führen. Auch eine fehlerhafte oder fehlgeleitete Bedienung, etwa durch Design-Probleme der jeweiligen App, kann problematisch sein. Ein Fehlgebrauch kann zudem vorliegen, wenn der Einsatz ohne Eignung für den jeweiligen Bereich erfolgt. Noch problematischer dürfte aber sein, dass Apps Informationen bündeln und zugänglich machen und deshalb über eine App verbreitete Fehlinformationen eine relevante Gefahrenquelle darstellen.

Werden die Informationen als Grundlage für Entscheidungsprozesse genutzt, können daraus fehlerhafte Diagnosen oder Behandlungen hervorgehen. Die Autoren der Studie betonen, sowohl Fehldiagnostik als auch Fehlbehandlung könnten ein erhebliches Schadenspotenzial für die Gesundheit der Anwender bergen.

Probleme beim Datenschutz

Ein weiteres Manko bei Gesundheits-Apps stellt der Datenschutz dar. Denn häufig werden bei ihnen Anforderungen daran nicht eingehalten: Oft fehlt es etwa bei der Datenschutzerklärung und der Einholung von Einwilligungen durch die Nutzer an Transparenz. Sofern im Ausland gespeicherte Daten genutzt werden, ist das nicht dem deutschen Datenschutzrecht unterworfen. Daher empfehlen die Forscher, die Datenschutzstandards weiterzuentwickeln und die Aufklärungspflichten zu erweitern.



Weitere Informationen unter:

- www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2016/studie-gesundheits-apps.html
- www.charismha.de

Sicherheit für Sportvereine

Vereinsvorstand trägt Verantwortung

Millionen Menschen engagieren sich in Vereinen: Sie sporteln und schwitzen, genauso wie sie dort schrauben und schweißen. Aber nicht unbedingt immer steht das Thema Gesundheits- und Arbeitsschutz dabei an erster Stelle. Das kann fatal sein.



Deutschland ist ein Sportland. Das heißt es immer. Besser sollte man aber sagen: „Deutschland ist ein Sportvereins-Land.“ Denn während laut einer aktuellen Umfrage der Techniker Krankenkasse fast jeder zweite Deutsche in die Kategorie Sportmuffel oder gar Antisportler fällt, ist die Zahl der Sportvereine in den vergangenen zehn Jahren gestiegen. Allein der Deutsche Olympische Sportbund zählt nach eigenen Angaben mehr als 27 Millionen Mitgliedschaften in über 90.000 Vereinen. Er ist damit weltweit die größte Sportorganisation. Bei den Einzelsportverbänden steht der Deutsche Fußball-Bund als unangefochtener Spitzenreiter ganz oben. Die historischen Wurzeln dieser „Vereins-Liebe“ reichen bis weit in das 19. Jahrhundert zurück. Und nach wie vor lieben die Deutschen offensichtlich ihren Vereinssport, dient er doch der Gesundheit, der Geselligkeit oder schlichtweg einem guten Lebensgefühl. Immer häufiger ist daher auch die Frage zu hören, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz im Verein möglichst sicher gestaltet werden können und wer dafür verantwortlich ist. Denn schließlich kann auch im Sportverein schnell mal etwas schiefgehen.

Verkannte Gefahren

Nach Angaben des Lehrstuhls für Sportmedizin der Universität Bochum ereignen sich jährlich circa zwei Millionen Verletzungen allein beim Sport. Typisch sind dabei Sehnenrisse, Schultergelenkssprengungen oder Speichenbrüche. Aber die Gefahren lauern auch noch an

anderen Stellen. Gefahren, die sich außerhalb der sportlichen Aktivitäten verstecken und teils über das sogenannte normale Lebensrisiko erheblich hinausgehen. Sei es beim Eigenbau und Renovieren von Vereinsgebäuden oder dem Maschineneinsatz auf den Außenanlagen. Auf Deutschlands Tennisplätzen etwa werden in jedem Frühjahr unzählige große Bodenwalzen über den roten Sand geschoben. Meist sind diese Hunderte von Kilogramm schwer. Schließlich sollen sie den Platzbelag verdichten. Nicht auszudenken, wenn ein Fuß darunter gerät. Auch beim Umgang mit Gefahrstoffen, etwa in Schießsportvereinen, beim Umgang mit Tieren wie z. B. im Reitsport oder mit anderen Sportgeräten gilt größte Vorsicht, denn schnell können sich dabei lebensbedrohliche Situationen ergeben. Aber nicht nur aktive Sportler und Vereinsmitglieder sind Gefahren auf dem Vereinsgelände ausgesetzt. Beispiel hierfür sind Mitarbeiter von Fremdfirmen bei Reparaturen an Flutlichtmasten oder Zuschauer auf mangelhaft gesicherten Tribünen.

Verantwortlich ist der Vorstand

Doch das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt nicht immer im Fokus der Vereinsarbeit. Über allem steht: Verantwortlich für den sicheren Vereinsbetrieb ist der Vorstand. In verschiedenen Rechtsgrundlagen, wie dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Arbeitsschutzgesetz, dem Sozialgesetzbuch VII und den Unfallverhütungsvorschriften, ist das nachzulesen. Der Vorstand ist dabei juristisch wie ein

Arbeitgeber gestellt, wodurch sich verschiedene Pflichten ergeben: Organisations- und Aufsichtspflicht, Fürsorgepflicht, Auswahlpflicht, Kontrollpflicht, Sicherstellungspflicht, Unterweisungspflicht, Gleichbehandlungspflicht.

Diese Punkte sollten Sie im Blick haben:

- Arbeitsschutzorganisation
- Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitsmedizin
- Unterweisungen und Schulungen im Arbeitsschutz
- Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe und Arbeitsmittel
- Erste Hilfe bei Arbeitsunfällen
- Brand- und Explosionsschutz
- Gefahr- und Biostoffe
- Persönliche Schutzausrüstung (z. B. Sicherheitsschuhe und Schutzbrillen)
- Arbeitsmittel und überwachungsbedürftige Anlagen mit Prüfpflichten (z. B. Elektrogeräte, Feuerlöscher, Leitern, Lichtmasten, Krane)
- Lärm
- Hygiene (etwa im Vereinsheim)

Weitere Infos zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Vereinen: Jürgen Hagedorn, info@bad-gmbh.de

Digitaler Stress

Technik nutzen – ganz ohne Stress

Dr. med. Sabine Schonert-Hirz war nach dem Studium als Ärztin tätig. Seit 1983 ist sie selbstständige Unternehmensberaterin, Keynote-Rednerin und Seminarleiterin zu den Themen Stress- und Gesundheitsmanagement, seelische Gesundheit im Unternehmen und lebenslanges Lernen. Sie ist Dozentin an der Bundesfinanzakademie Bonn-Berlin und Lehrbeauftragte am Hasso-Plattner-Institut der Universität Potsdam, Wissenschaftsjournalistin, Moderatorin von Gesundheitssendungen und Autorin diverser Bücher.

Frau Schonert-Hirz, hat Stress etwas mit unserer Leistungsfähigkeit zu tun?

Ja! Stress ist ein Programm, mit dem uns unser Gehirn in Leistungsbereitschaft versetzt, damit wir Herausforderungen überleben. Aber wir müssen zwischen Aktivierung und Erholung abwechseln. Wir sind keine Smartphones, die man einfach wieder auflädt. Unsere Regeneration besteht in aufwendigen biologischen Prozessen. Die brauchen Zeit, Erholungspausen zwischendurch und genügend guten Schlaf.

Wie kann man den „guten“ vom „bösen“ Stress für sich unterscheiden?

In der Forschung spricht man vom kontrollierten Stress, der für eine gewisse Zeit aktiviert, und unkontrolliertem Stress, der zu lange andauert, uns erschöpft und auch krank werden lässt. Kennzeichen sind Konzentrationsstörungen, schlechte Laune, Hektik, Verspannungen oder Schlafstörungen.

Was macht heutzutage den „digitalen Stress“ aus und warum empfinden wir ihn oft als Spirale, aus der wir nicht mehr herauskommen?

Digitale Geräte aktivieren zwei elementare Bedürfnisse: Mit anderen verbunden zu sein und ständig Neues, Interessantes und Nützliches zu entdecken. Beide können wir nur bedienen, wenn wir die Stressaktivität hochfahren. Das „Belohnungserwartungssystem“ des Gehirns vermittelt das über den Botenstoff Dopamin.

Durch ihn prägt sich das Gehirn die Stressauslöser besonders gut ein. Schon bald reagieren wir auf jedes Blinken oder Vibrieren mit einem kleinen Stress-Push, schauen und greifen automatisch hin. Wir glauben sogar etwas zu vermissen, wenn kein Signal kommt und sehen aktiv nach. So entstehen der Sog und der Dauerstress.

Was können wir dagegen tun, damit wir gesund bleiben?



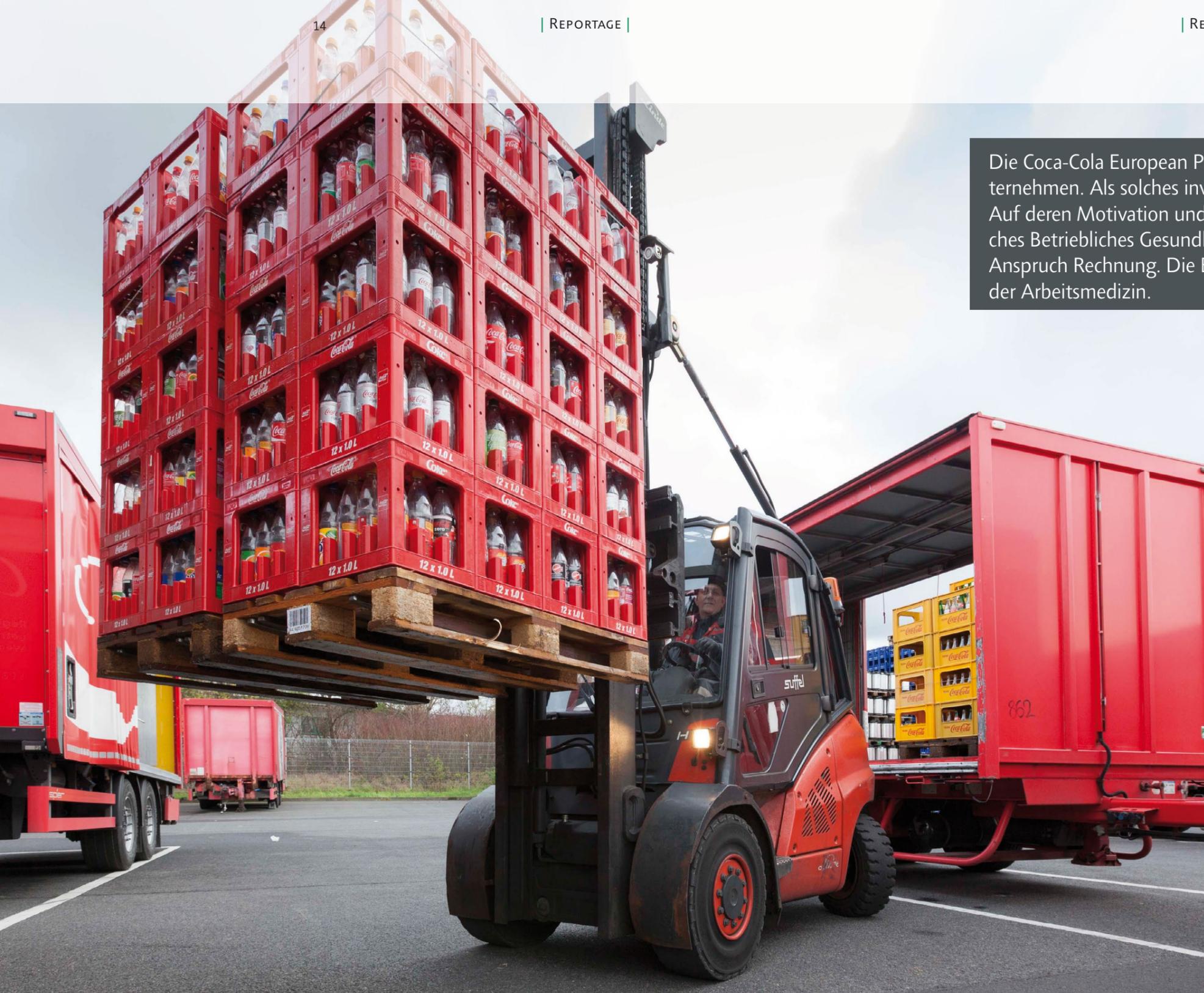
Eine Diät wie Digital Detox funktioniert nicht dauerhaft. Wir müssen ja mit beidem leben, mit Smartphone und Smart Brain, mit digitalen Geräten und analogen Gehirnen und Organen. Achtsamkeit und Selbstkenntnis helfen, die Sogentwicklung rechtzeitig zu bemerken. Besonders stark ist sie, wenn wir erschöpft sind und den kleinen Stress-Push suchen. Wir brauchen weiterhin genügend „Abschaltsignale“: bewusste Micro-Pausen, erreichbare Nahziele, kleinste Erholungsrituale, Abschied von Perfektionismus durch disziplinierte Selbstorganisation und genügend echte analoge Erlebnisse, die uns glücklich machen und entspannen.

Welche Rolle spielt die Führungskraft im Unternehmen, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu „entstressen“?

Sie ist ein sehr wirkungsvolles Vorbild! Wenn sie achtsam und klug mit ihren Aufgaben und sich selbst umgeht, ist sie für ihre Mitarbeitenden eine Wohltat. Die ständige Erreichbarkeit ist eines der großen Führungsthemen heute, genauso wie vertrauensvolle Zusammenarbeit, Flexibilität und gutes soziales Klima. Aufklärung über analoge und digitale Stressquellen und den richtigen Umgang mit ihnen gehören nach meiner Erfahrung genauso zu einer gesunden Unternehmenskultur, wie die Bereitstellung von gut funktionierenden Arbeitsmitteln und eine gute Arbeitsorganisation. Die digitale Revolution zwingt uns im Unternehmen wie im Privatleben zu lernen, wie wir die Technik nutzen, statt uns von ihr in den Stress treiben zu lassen.

»Zu einer gesunden Unternehmenskultur gehört auch die Aufklärung über analoge und digitale Stressquellen und den richtigen Umgang mit ihnen.«

Treffen Sie Dr. Sabine Schonert-Hirz auf der B·A·D-Experten-tagung am 9./10.11. in Bremerhaven!



Die Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH ist das größte deutsche Getränkeunternehmen. Als solches investiert es in die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter. Auf deren Motivation und Kreativität basiert der Erfolg des Unternehmens. Ein umfangreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Sicherheitsprogramm trägt diesem Anspruch Rechnung. Die B·A·D GmbH unterstützt das Unternehmen seit 1992 im Bereich der Arbeitsmedizin.

Im deutschen Headquarter in Berlin treffen wir Gesundheitsmanagerin Antje Geisenhainer, Nadine Hoffmann, Referentin Gesundheitsmanagement, und Uwe Schüttler, Manager Occupational Health and Safety. Es ist ein paar Wochen her, seitdem das deutsche Coca-Cola Abfüllunternehmen in einem europäischen Zusammenschluss nun als Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH firmiert. Dieser Change-Prozess wird von der Unternehmensleitung unter dem Motto „Wandel ist unser ständiger Begleiter“ als Herausforderung für alle Mitarbeiter gesehen. Dem Thema Gesundheit aber, so Antje Geisenhainer, werde, wie bereits in den Jahren zuvor, ein großer Stellenwert eingeräumt.

„Man hat bei Coca-Cola in Deutschland verstanden, dass das Thema Gesundheit sehr vielschichtig ist und dass man als Unternehmen einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter hat. Wenn das Unternehmen versucht, die Gesundheit zu erhalten und sie zu fördern, dann hat dies auch positive Effekte auf Unternehmensebene, sei es Motivation oder Mitarbeiterbindung, aber auch die Weiterentwicklung von Unternehmensprozessen, gesunkene Unfallzahlen und Fehlzeiten und somit mehr Kosteneffizienz und Produktivität“, erklärt Nadine Hoffmann. Dabei gebe es bei Coca-Cola zwei Strukturen im Gesundheitsmanagement: nationale Projekte wie die Gefährdungsbeurteilungen, wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Nachwuchskräfteentwicklung und dann die lokale Gesundheitsförderung, also Maßnahmen an den Standorten, die durch die „Gesundheitskümmerer“ organisiert und durchgeführt werden. Die Gesundheitskümmerer sind die Treiber der Gesundheitsmaßnahmen vor Ort.

„Coca-Cola hat in Deutschland gut etablierte Strukturen im Gesundheitsmanagement: Das Central Safety and Health Committee tagt drei Mal jährlich mit den Vorständen und den Direktoren zum Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit. Dort werden große Projekte besprochen und beschlossen und über allgemeine

Krankheits- und Unfallzahlen geredet. Dieses Central Safety and Health Committee gibt es auch heruntergebrochen auf die sieben Verkaufsgebiete, das sind dann die Regional Safety and Health Committees, die die Management-Teams der Verkaufsgebiete zwei Mal im Jahr mit ins Boot holen“, erklärt Antje Geisenhainer. Ganz lokal an den Standorten gebe es BGM-Arbeitskreise oder -zirkel mit verschiedenen agierenden Personen, je nach Interessenslage – vom Produktionsmitarbeiter bis zum Lagermitarbeiter. In diesen BGM-Arbeitskreisen gibt es dann den Gesundheitskümmerer, der Treiber sei vor Ort, der Ideen reinbringe, der das ganze Thema „Gesundheit“ vor Ort koordiniere. Unter den Gesundheitskümmerern, so Geisenhainer weiter, gebe es immer einen Sprecher pro Verkaufsgebiet, der zum Beispiel in den nationalen BGM-Steuerkreis hinein berichtet, in dem die sieben Sprecher organisiert sind. Zusätzlich gibt es noch ein Gremium, ein vom Gesamtbetriebsrat organisierter Ausschuss für die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt, der vier Mal im Jahr tagt.

Von Führungskräften getragen

„Wir gehen das Thema Gefährdungsbeurteilung (GB) ganzheitlich an, so auch die GB psychischer Belastungen“, beschreibt Nadine Hoffmann. „Bei lokalen Maßnahmen werden die Führungskräfte mit ins Boot geholt. Wie bereits in der Arbeitssicherheit geschehen, kommt bei dem Thema Gefährdungsbeurteilung der Führungskraft eine Hauptrolle zu, wir sensibilisieren sie für ihre Rolle als Führungskraft, für ihren Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. So kommt es auch bei den Mitarbeitern an. Eines der Haupttools, das eine Führungskraft hat, um nah an den Mitarbeitern dran zu sein, sind die ‚Gesundheitsgespräche‘. Das bedeutet nicht, dass ein Mitarbeiter krank war und die Führungskraft fragt, warum. Das bedeutet in erster Linie Wertschätzung zeigen und auch bei einer kleinen Abwesenheit zeigen, schön, dass Du wieder da bist, wie geht’s Dir, ist alles in Ordnung. Wir schulen und sensibilisieren unsere Führungskräfte im Sinne von ‚Habt ein >>

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS DEUTSCHLAND GMBH

Auf dem Weg zur Sicherheits- und Gesundheitskultur



»Das Vorleben-Programm ist ein elementarer Baustein auf unserer Kulturreise.«

Uwe Schüttler, Manager Occupational Health and Safety bei Coca-Cola

»>> Auge auf eure Mitarbeiter, beobachtet, wenn etwas nicht stimmt'. Fragt sie, helft ihnen, unterstützt sie.« Gerade im Hinblick auf die GB Psych werden Führungskräfte mehr gecoach und trainiert.

Das Vorleben-Programm

Bei der Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH gibt es ein ganzheitliches Konzept zur Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiter, das sogenannte Vorleben-Programm, das ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsmanagements ist. »Wir wollen an unserer Sicherheits- und Gesundheitskultur arbeiten und das schaffen wir nur, wenn man das Thema ganzheitlich anpackt. Das bedeutet, dass wir weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Wir binden bedarfsgerecht geschneiderte Maßnahmen mit ein und das Ganze wird zentral von den

Bereichen Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit gesteuert. Wir starten ganz klassisch mit einer Mitarbeiterbefragung, gehen danach in Mitarbeiter-Workshops. Wir haben einen Indikator entwickelt, bei dem uns die B-A-D unterstützt hat, der in einer Zahl aussagt, wie die Ergebnisse der Workshop-Befragung kombiniert mit Arbeitsunfall- und Krankendaten sind. Wir sehen dann, wie der einzelne Bereich dasteht«, erklärt Uwe Schüttler, zuständig für die Arbeitssicherheit im Unternehmen. Dieser Indikator zeigt auch den Führungskräften, wo sie mit ihren Bereichen stehen. So schließt das Unternehmen an die Mitarbeiter-Workshops Führungskräfte-Workshops an. Hier werden die Führungskräfte für ihre Rolle in Bezug auf die Gesundheit sensibi-



lisiert. Daraus entsteht für jeden Bereich ein Maßnahmenplan, der nachhaltig mit begleitet wird. »So binden wir die Führungskraft stark mit ein und lassen sie selbst Dinge erarbeiten, die für den Bereich von Vorteil sind«, fasst Nadine Hoffmann den Prozess zusammen.

Der Nachwuchs wird gefördert

Pro Lehrjahr gibt es bei der Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH etwa 150 Azubis. Auch für diese Gruppe gibt es ein Gesundheitsprogramm: In jedem Lehrjahr werden bestimmte Bausteine zum Thema Gesundheit angeboten. »Wir haben im Sinne der Nachwuchskräfteentwicklung nicht nur die Azubi-programme, sondern auch Talentprogramme, bei denen wir potenzielle Führungskräfte frühzeitig für ihre Führungsrolle in Bezug auf Gesundheit sensibilisieren und auch trainieren – darauf sind wir stolz!«, sagt Antje Geisenhainer.

Deutschlands größtes Getränkeunternehmen

Die Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH (CCEP DE) ist mit einem Absatzvolumen von knapp 3,9 Milliarden Litern (2015) das größte deutsche Getränkeunternehmen. Sie ist für die Abfüllung sowie den Verkauf und Vertrieb von Coca-Cola Markenprodukten in Deutschland verantwortlich. Die CCEP DE betreut ca. 370.000 Handels- und Gastronomiekunden und beschäftigt rund 9.000 Mitarbeiter. Die CCEP DE ist Teil von Coca-Cola European Partners (CCEP), einem der führenden Konsumgüterhersteller in Europa. CCEP bedient über 300 Millionen Konsumenten in zwölf Ländern mit einer breiten Auswahl von alkoholfreien Getränken.

www.ccep.com



»Das Unternehmen hat einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter.«

Nadine Hoffmann,
Referentin Gesundheitsmanagement Coca-Cola



»Wir möchten Führungskräfte frühzeitig sensibilisieren.«

Antje Geisenhainer,
Gesundheitsmanagerin Coca-Cola

B-A-D-Dienstleistungen

Die B-A-D betreut die Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH bereits seit 1992 im Bereich Arbeitsmedizin, heute an 39 Standorten in Deutschland. Philipp Stevens, Zentrumsleiter des B-A-D-Standortes Berlin-Wilmersdorf, berät als Arbeitsmediziner den Vorstand des Unternehmens in strategischen Fragen: »Ziel ist es, gemeinsam mit dem Unternehmen die Arbeitsplätze sicherer und gesundheitsgerechter zu gestalten, um mit einer gesunden und motivierten Belegschaft an sicheren Arbeitsplätzen gute Unternehmensergebnisse, möglichst niedrige Ausfallzeiten und eine gute Produktivität zu erreichen. Zusätzlich verfolgen wir das Thema 'Psychische Gesundheit' und platzieren insbesondere die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit verschiedenen Erhebungsverfahren, Seminarreihen und Medienpaketen im Unternehmen.« Philipp Stevens weist darauf hin, dass Beschwerden des Bewegungsapparates zu den häufigsten Gesundheitsproblemen bei Coca-Cola zählen. »Mit fast einem Viertel aller durch Arbeitsunfähigkeit bedingten Ausfalltage stellen sie einen der Hauptgründe für Arbeitsunfähigkeit dar. Wir haben daher die Betreuung schwerpunktmäßig auf die Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich ausgerichtet.« In den letzten Jahren wurde eine digitale Plattform zum Führen der Vorsorgekartei und anderer Arbeitsschutzinhalte sehr erfolgreich eingeführt, die es den Vorgesetzten ermöglicht, einfach, schnell und rechtssicher Untersuchungen und Unterweisungen für ihre Mitarbeiter zu definieren. So werden den Betriebsärzten immer die fälligen Probanden zugeführt, um gefährdungsbeurteilungsgestützt Vorsorgen durchführen zu können.

Weitere Infos: Philipp Stevens, inform@gad-gmbh.de

INTERFIT – Fitness next door



INTERFIT ist ein Zusammenschluss von 1.170 inhabergeführten Fitness- und Gesundheitsstudios, Schwimmbädern und Golfanlagen und bietet damit die größte Plattform für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Deutschland an. So profitieren Mitarbeiter von Partnerunternehmen durch die Kooperation mit INTERFIT von flexiblen Trainings- und Erholungsprogrammen in ganz Deutschland, können ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden steigern und eine bessere Work-Life-Balance erreichen. Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und bedeutet für Unternehmen eine Investition in erhöhte Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Motivation. Zudem lassen sich mit BGM Mitarbeiter an das Unternehmen binden und Fehlzeiten senken.



Fitness bedeutet nicht nur körperliche und konditionelle Fähigkeiten. Fitness umfasst darüber hinaus auch Gesundheit und Wohlbefinden sowie psychische, ja sogar soziale Komponenten. Wer sich regelmäßig und mit Maß körperlich betätigt, investiert in all diese Bereiche und stellt damit die Weichen für ein ausgeglichenes Leben.

Schlaue haben **keine Lust** auf Bewegung

Wer richtig schlau ist, hat keine Lust sich zu bewegen. Das fanden Forscher der Gulf Coast University, Florida, heraus. Sie untersuchten die körperliche Aktivität von Studenten. Diese hatten sie in zwei Gruppen eingeteilt, in eine mit eher hohem Kognitionsbedürfnis – das Vermögen, sich gern und intensiv auf komplexe Gedanken einzulassen – und in eine mit eher niedrigem Kognitionsbedürfnis. Das Ergebnis: Die Denker bewegten sich unter der Woche deutlich weniger als die Nicht-Denker. Die Forscher gehen davon aus, dass die Denker mit ihrer Hirnaktivität bereits so ausgelastet sind, dass sie weniger das Bedürfnis nach Bewegung verspüren. Dennoch sei physische Bewegung wichtig, so die Forscher, auch für Menschen, die sich lieber geistig betätigen.

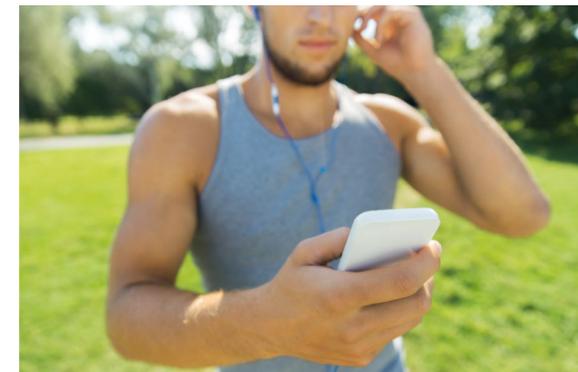


Treppensteigen verlängert das Leben

Statt körperliche Aktivitäten in den Alltag zu integrieren, betreiben die meisten Menschen noch immer in unregelmäßigen Abständen Sport – nämlich immer dann, wenn sie das schlechte Gewissen plagt. Dabei ist regelmäßige Belastung für die Gesundheit wichtig. Ein einfaches und effektives Mittel, um auch im Alltag in Bewegung zu bleiben, ist das Treppensteigen. Wer 400 Stufen am Tag erklimmt, verbrennt so viele Kalorien wie bei einer Viertelstunde Jogging. Zudem verlängert jede Treppenstufe das Leben um ein bis zwei Sekunden.



Fit und frisch mit einer App



Die neue App CustomFit des Fitness- und Gesundheitsdienstleisters Fitness First bringt Bewegung in den Alltag. Die App stellt einen Fitnessplan nach den Wünschen und Trainingszielen des Anwenders zusammen. Einfach die Parameter Alter, Geschlecht, Größe und Gewicht angeben – und schon kann es losgehen. Jederzeit können Übungen ausgetauscht und Ziele angepasst werden; dafür sorgen 800 gespeicherte Übungen für unterwegs und 120 vordefinierte Workouts. Die einzelnen Übungen wurden, so Fitness First, von zertifizierten Trainern und Fitnessexperten zusammengestellt und machen die Gratis-App zu einem aktiven Gesundheitsbegleiter.

Fit mit **Erbsen**

In den letzten Jahren ging im Fitness-Bereich der Trend immer mehr zu exotischem „Super-Food“ wie etwa Chia-Samen. Mittlerweile erobert aber eine Hülsenfrucht die Teller zurück, die bislang höchstens als Beilage wahrgenommen wurde: die Erbse. Was für die Erbse spricht, ist ihr hoher Gehalt an Eiweiß und Ballaststoffen. Zudem ist sie ein regionales Produkt. Zahlen bestätigen, dass es sich bei der Erbse um ein „Super-Food“ handelt: 100 Gramm Erbsen enthalten gerade einmal 80 Kalorien, dafür stecken – je nachdem, ob sie roh oder getrocknet sind – in den grünen Kugeln zwischen sieben und 20 Prozent Eiweiß. Dazu kommen Vitamin B, Magnesium, Eisen, Kalium und Zink.





B·A·D GmbH stellt Gefahrgutbeauftragte

»Gefahrgut muss man leben«

Stoffe und Gemische mit gefährlichen Eigenschaften, die zum Beispiel auf Straßen transportiert werden, bezeichnet man als Gefahrgut. Beim Transport von Gefahrgut gelten verschiedene Vorschriften, Verordnungen und Gesetze.

Eckhard Zernig-Voß ist seit fast 15 Jahren bei der B·A·D GmbH und seit über vier Jahren am Standort Magdeburg beschäftigt. Als Gefahrgutbeauftragter kennt er sich auch mit Gefahrstoffen aus. Daneben ist er unter anderem Prüfer von Arbeitsmitteln, Brandschutzbeauftragter, er bildet Gabelstaplerfahrer und demnächst auch Kranführer aus. Eckhard Zernig-Voß ist bundesweit viel unterwegs und berät alle Kolleginnen und Kollegen als Themenverantwortlicher auch vor Ort beim Kunden. Die Dienstleistung Gefahrgut bedeutet, dass man sich besonders gut in der ADR, dem „Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße“ auskennen muss. Sie enthält Vorschriften für die Klassifizierung, Verpackung, Kennzeichnung und Dokumentation gefährlicher Güter und für den Transport. Im Gespräch berichtet er über seine Arbeit.



gemeinsam die wichtigsten Infos für die Händler zusammenstellen. Zu diesem Thema habe ich im letzten Jahr ein Seminar mitgemacht.

Welches sind aktuelle neue Herausforderungen?

Ein aktuelles Thema sind Lithium-Batterien. Lithium ist ein Metall, das sehr reaktionsfreudig und leicht brennbar ist. Beim Umgang mit Lithium ist also Vorsicht geboten, denn Metallbrände sind nur sehr schwer zu löschen. Auch muss ein Kontakt von Lithium mit Wasser vermieden werden. Zusätzlich muss man sich mit Gasen und brennbaren Flüssigkeiten auskennen. Es gibt fast 4.000 UN-Nummern. Die UN-Nummer, auch Stoffnummer genannt, ist eine Kennnummer, die für alle gefährlichen Stoffe, die gleichzeitig als Gefahrgut gelten, festgelegt wird. Sie kennen das auch: Es ist die untere Nummer auf den auf allen Gefahrguttransporten angebrachten orangefarbenen Warntafeln und beschreibt die Zusammensetzung des Transportgutes. Übrigens: Wenn >>

Was ist an Ihrem Beruf spannend?

Die Veränderungen im Gefahrgutbereich – hier ist nichts beständiger als die Veränderung, denn das ADR ändert sich alle zwei Jahre. Und ich habe mich u. a. spezialisiert auf Biostoffe – Klasse 6.2, das sind ansteckungsgefährliche Stoffe, Blut oder Viren zum Beispiel. Unter anderem habe ich das Friedrich-Loeffler-Institut betreut. Als Bundesforschungsinstitut für Tiergesundheit widmet sich das Institut der Gesundheit lebensmittelliefernder Tiere. Hier wurden unter anderem BSE-Erreger transportiert. Das Thema macht mir Spaß, weil es so vielseitig ist. Gefahrgut ist ein Thema, das lebt – und man muss es leben. Es gibt immer wieder neue Herausforderungen, wie zum Beispiel bei den Lithium-Batterien. Ich betreue einen deutschen Zulieferer der Autoindustrie, der Waren teilweise aus China bekommt – mit chinesischen Sicherheitsdatenblättern, immerhin mit englischen Untertiteln. Hier müssen wir



Gefahrgutbeauftragter

Sobald ein Unternehmen an der Beförderung gefährlicher Güter beteiligt ist und ihm Pflichten als Beteiligter in der Gefahrgutverordnung Straße, Eisenbahn und Binnenschifffahrt oder in der Gefahrgutverordnung See zugewiesen sind, muss es mindestens einen Sicherheitsberater für die Beförderung gefährlicher Güter (Gefahrgutbeauftragter) schriftlich bestellen.

Die concada GmbH bietet eine Weiterbildung für Gefahrgutbeauftragte an. (www.concada.de)

Die untere Nummer auf den orangefarbenen Schildern bezeichnet die Stoffnummer des Gefahrgutes, das transportiert wird. Hiervon gibt es fast 4.000.

» man nur die orange Warntafel sieht, ohne Nummern, dann handelt es sich um Stückgut mit mehreren verschiedenen Stoffen. Da weiß man nicht, was drin ist!

Welche Kunden brauchen diese Dienstleistung und wie beraten Sie Unternehmen in diesem Bereich?

Es sind viele Chemieunternehmen dabei. Zu meinen Kunden gehören aber weniger die Speditionen als Lagerbereiche. Denn der Gefahrgutführerschein, die ADR-Bescheinigung, gehört zur Standardqualifikation der Lkw-Fahrer, die europaweit arbeiten. Die kennen sich also damit aus. Was ich immer wieder gerne den Speditionen anbiete, ist die Kombination Ge-

fahrgut und Ladungssicherung. Hier liegt, besonders für Verlager und Verpacker, besonders viel Potenzial seitens der B-A-D, denn diese haben ja direkt oder auch indirekt damit zu tun. Und laut ADR müssen diese Personen hinsichtlich Gefahrgut unterwiesen worden sein. Das gilt übrigens auch für Handwerker.

Wie bildet man sich als Gefahrgutbeauftragter fort?

Zum Erhalt der Fachkunde ist von der IHK alle fünf Jahre eine Wiederholungsprüfung gefordert. Nach intensiver Vorbereitung findet am Ende der Schulung die schriftliche Prüfung zur Verlängerung des EG-Schulungsnachweises vor der IHK statt. Die concada GmbH bietet diesen Kurs an. Daneben kann man sich spezialisieren. Häufig sind auch Fachkenntnisse aus dem Bereich Ladungssicherung gefragt. Da sollte man sich auch auskennen. Dafür habe ich zum Beispiel eine Ladungssicherungsplatte mit dabei, mit der man u. a. die Zurrtechniken zeigen kann. Was man auch braucht, ist ein gutes Netzwerk. Eine Gelegenheit, das zu knüpfen und zu festigen, sind die Münchener Gefahrguttage. Hier treffen sich an die 250 Gefahrgutbeauftragte aus ganz Europa.

Was darf eine „Privatperson“ alles befördern?

Die Vorschriften des ADR gelten nicht für Beförderungen gefährlicher Güter, die von Privatpersonen durchgeführt werden. Es gibt aber Auflagen an die Privatperson:

- Die Güter müssen einzelhandelsgerecht abgepackt sein.
- Sie sind für den persönlichen oder häuslichen Gebrauch oder für Freizeit und Sport bestimmt.
- Es werden Maßnahmen getroffen, die unter normalen Beförderungsbedingungen ein Freiwerden des Inhalts verhindern (z. B. ausreichende Ladungssicherung, wirksamer Schutz von Verschlussventilen bei verpackten Gütern der Klasse 2 (z. B. Schutzkappen), Verwendung sicherer Verschlüsse für flüssige und feste Stoffe).
- Bei entzündbaren flüssigen Stoffen, die in wiederbefüllbaren Behältern befördert werden, welche durch oder für Privatpersonen befüllt werden, darf die Gesamtmenge 60 Liter je Behälter und 240 Liter je Beförderungseinheit nicht überschreiten.

Quelle: www.gefahrgut-online.de

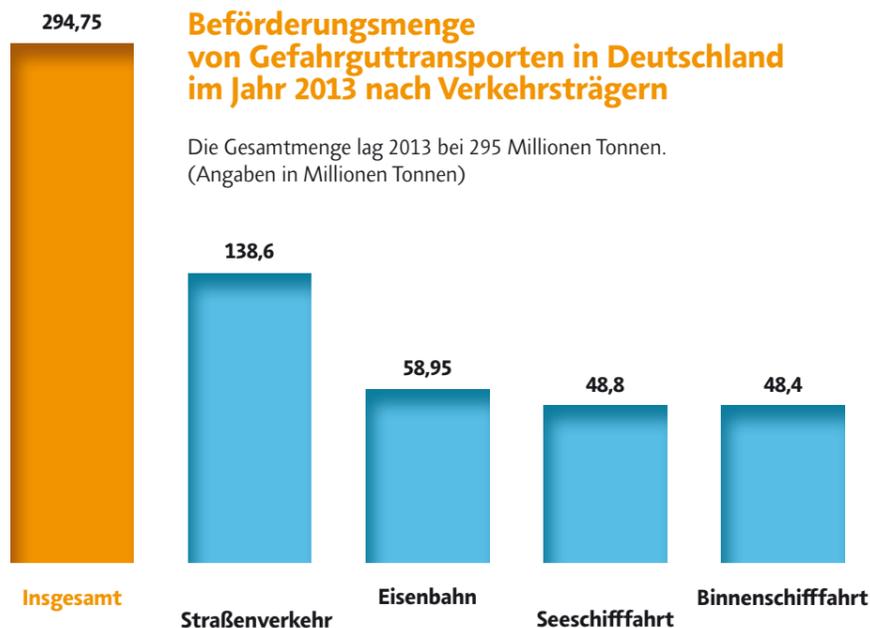
Ausführliche Infopakete

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Möchten Sie noch weitere Informationen zu unseren Themen? Gerne stellen wir Ihnen ausführliche Infopakete zur Verfügung.

Ja, bitte schicken Sie mir mehr Informationen zu den Themen: (bitte ankreuzen)

- Broschüre „Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen – Wir bringen Sie auf den richtigen Weg“
- Factsheets „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“
- Broschüre „Nicht unerheblich und nicht nur vorübergehend – BGM“ (Betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Broschüre „Gesund durchstarten“
- Programm Expertentagung „Leben & Arbeiten 4.0“
- Poster „Sicherheit auf allen Wegen“ (Format DIN A3)

- Bitte nehmen Sie mich in den Verteiler des E-Mail-Newsletters auf
- Bitte ändern Sie meine Adresse
- Bitte nehmen Sie mich aus Ihrem Verteiler



Name

Firma

Funktion

Telefon

Anzahl Mitarbeiter

Straße

PLZ/Ort

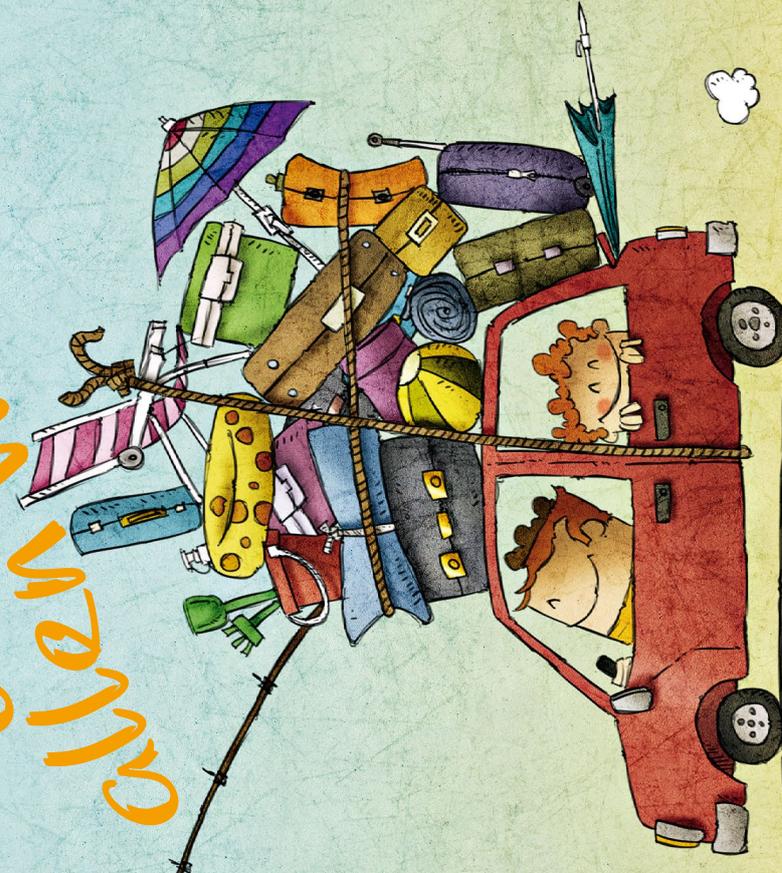
E-Mail

**Bitte faxen Sie eine Kopie der Seite an
Fax +49(0)228 4007225**



B-A-D GmbH · Herbert-Rabius-Str. 1 · 53225 Bonn
E-Mail: inform@bad-gmbh.de · www.bad-gmbh.de

Sicherheitszeit sich und wegen alle



Wir haben
Lösungen
und Antworten!



B·A·D

GESUNDHEITSVORSORGE UND
SICHERHEITSTECHNIK GMBH

www.bad-gmbh.de