

Newsletter

„healthy people – healthy business“

Nr. 8 | 2017

Dr. med. Dr. Sportwiss. Michael Suchodoll
Facharzt für Arbeitsmedizin

Neuenhofstr. 194, 52078 Aachen und
Pascalstraße 17, 52076 Aachen
Fon 0241-99 01 89-0
Fax 0241-99 01 89-11
info@arbeitsmedizin-aachen.de
www.arbeitsmedizin-aachen.de



” Geht doch 😊 ...

... möchte man meinen, wenn man die folgende Geschichte liest.

Es geht um eine mittelständische Aachener Dependence eines internationalen Konzerns, die seit vielen Jahren – mehr recht als schlecht – in der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv ist. Mal eine Rückenschule hier, ein Entspannungstraining dort, Grippeimpfung und Gesundheitstage. Alles mit einer überschaubaren Resonanz – nicht schlecht, aber irgendwie auch mühsam und für die engagierten Ziehväter der Maßnahmen manchmal frustrierend.

Im letzten Sommer wurde dann auf unsere Empfehlung hin ein BGM-Punktekonzept implementiert, ein wirklich einfaches („Management-“) System zur Steuerung und Evaluation von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Ganz vereinfacht beschrieben, können die Mitarbeitenden dabei aus einem vorab definierten Katalog Gesundheitsmaßnahmen wählen und durch ihre Teilnahme Punkte erzielen. Die Punkte werden über das Jahr hinweg gesammelt, aufaddiert und am Ende prämiert, beispielsweise mit Geld- oder Sachpreisen. Die Idee: Wer viel für seine Gesundheit tut, bekommt auch viel. Doch auch, wer sich nur ein bisschen aktivieren lässt, bekommt etwas. Jeder kleine Schritt wird honoriert. Und wenn das Team als Ganzes gut performed, gibt es noch etwas obendrauf.

Große Vorteile des Konzepts: Zum einen können die Kosten vorab Cent-genau festgelegt und geplant werden. Zum anderen braucht das Unternehmen keine eigene Infrastruktur an Räumen, Geräten oder firmeninternen Sportangeboten, weil auch externe Gesundheitsmaßnahmen in den Katalog aufgenommen werden können.

Einziger Invest: Vertrauen. Vertrauen darauf, dass das System – was leicht möglich wäre – nicht missbraucht wird. Vertrauen in die Mitarbeitenden, dass diese nicht „betrügen“. Interessanterweise fällt es fast leichter, in 1500 Euro Prämien zu investieren, als in die Glaubwürdigkeit der Mitarbeitenden.

Lange Rede – kurzer Sinn: Die Geschäftsführung der o.g. Dependance gab ihren Mitarbeitenden im letzten Sommer diesen Vertrauensvorschuss (Respekt!). Die Mitarbeitenden nahmen es überwältigend dankend an. Bei den Gesundheitsaktivitäten stieg die Teilnahme um 50 Prozent. Und „nebenbei“ wurde das Thema Gesundheit als positiv belegtes Dauer-Gesprächsthema im Betrieb etabliert.

Aus einem anderen Unternehmen, bei dem wir die Einführung des Konzepts mit einer Bachelor-Arbeit wissenschaftlich begleitet haben, wissen wir: Deutliche Steigerung von Gesundheitsmotivation und Team-Building in nur einem Jahr. Und das alles für noch nicht mal 10 Euro pro Mitarbeitendem und ein wenig Vertrauen. Aber warum fällt gerade letzteres so schwer? Weil wir in einem Klima des Misstrauens beruflich sozialisiert wurden? Weil wir vielleicht selbst auch betrügen würden, wenn es möglich wäre und das dann jedem anderen automatisch auch unterstellen?

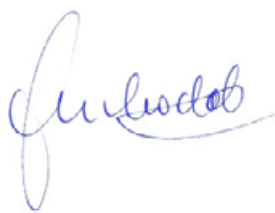
Dabei ist es eigentlich ganz einfach: „Vertrauen wir Menschen, werden sie uns vertrauen. Misstrauen wir ihnen, misstrauen sie uns. Aber einer muss anfangen.“

(„Überwachen oder vertrauen“, www.managementwissenonline.de, Februar 2017)

In diesem Sinne,

... einer muss anfangen, es lohnt sich ☺

Ihr Dr. med. Dr. Sportwiss. Michael Suchodoll




Orga-Check: Kontrolle des Arbeitsschutzes



In den letzten beiden Newslettern haben wir erläutert, dass der Arbeitgeber für die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in seinem Unternehmen verantwortlich ist. Dabei muss er nach § 3 ArbSchG für die Mitarbeitenden eine arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sicherstellen. Hierzu gibt es, je nach Betriebsgröße, verschiedene Organisationsformen. In Kleinbetrieben kann z.B. der Unternehmer sich selbst in Lehrgängen bei der Berufsgenossenschaft qualifizieren. Bei Bedarf kann er dann z.B. einen Betriebsarzt hinzuziehen (Unternehmermodell).

Für größere Betriebe gibt es dann irgendwann nur noch die sogenannte „Regelbetreuung“. Hier regelt die Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2 die Mindesteinsatzzeiten von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften. Dabei wird zwischen der sogenannten Grundbetreuung und der betriebspezifischen Betreuung unterschieden. Während die Grundbetreuung sich recht einfach aus dem Produkt aus Mitarbeiterzahl und einer Gefährdungseinstufung des Betriebs (WZ-Code) errechnen lässt, wird der Umfang der betriebspezifischen Betreuung aus der DGUV, Anhang 4, ermittelt. Die Grundbetreuung wird auf Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt aufgeteilt. Zusammen mit der jeweiligen betriebspezifischen Betreuung ergibt sich der Gesamtbetreuungsumfang, in dem Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft für das Unternehmen tätig werden.

Klingt alles etwas mühsam, ist es ehrlich gesagt auch. Pikanterweise werden aber genau diese Zahlen bei Audits oder Besuchen der Aufsichtsbehörden gerne nachgefragt. Eine seriöse Ermittlung und regelmäßige Aktualisierung der Einsatzzeiten macht dann nicht nur einen guten Eindruck, sondern dokumentiert darüber hinaus eine besondere Qualität im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Weitere Informationen:

Sie haben Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz? Sie sind sich nicht sicher, ob Sie alle rechtlichen Grundlagen beachten? Sie brauchen Unterstützung bei der Ermittlung der Einsatzzeiten? Gerne unterstützen wir Sie in diesen Themen.

Mit einem Netzwerk aus qualifizierten, kompetenten und jetzt auch eigenen Fachkräften für Arbeitssicherheit bieten wir außerdem für alle Branchen und Unternehmensgrößen den kompletten Arbeits- und Gesundheitsschutz aus einer Hand. Sprechen Sie uns einfach unverbindlich an.

Aktuelles aus Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften



Gesetzestexte zu lesen, ist oft mühsam und nicht immer leicht zu verstehen. Daher haben wir Ihnen die wichtigsten Änderungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kurz zusammengefasst:

Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV)

Die bisherige BildschArbV wurde im Dezember 2016 aufgehoben. Die darin seinerzeit enthaltenen Vorgaben zur Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes sind in die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) übergegangen. Der Rechtsanspruch des Mitarbeitenden auf eine arbeitsmedizinische Vorsorge und ggfs. die Bereitstellung einer Bildschirmbrille durch den Arbeitgeber ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) festgehalten.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die neue Arbeitsstättenverordnung vom 3. Dezember 2016 enthält jetzt nicht nur die o.g. Vorgaben zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Neue Punkte sind u.a.:

- ▶ **Telearbeit** wird definiert als vom „Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“ und von mobilem Arbeiten abgegrenzt. Im Detail ist das recht kompliziert, weil der Arbeitgeber damit für Arbeitsplätze (zu Hause) verantwortlich wird, die er wegen entgegenstehender Grundrechte gar nicht begehen darf.
- ▶ Neu bzw. wieder aufgenommen wurden Regelungen zur **Sichtverbindung nach außen** sowie **ausreichend Tageslicht** an Arbeitsplätzen. Dazu wurden Ausnahmen definiert wie Archiv-, Lager- oder Nebenräume, Teeküchen etc.
- ▶ Künftig sind auch **psychische Belastungen** bei der „normalen“ Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Dies ist eigentlich ja schon im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgeschrieben. Für Arbeitsstätten wird dies jetzt jedoch nochmal konkretisiert und betrifft z. B. Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Der Entwurf des neuen Mutterschutzgesetzes liegt bereits vor. Die zum 1. Januar 2017 geplante Einführung wurde jedoch verschoben. Im Entwurf sind einige Änderungen im Vergleich zum bestehenden Mutterschutzgesetz enthalten, u.a.:

- ▶ Die „normale“ Gefährdungsbeurteilung muss mögliche Gefährdungen für Schwangere bereits berücksichtigen. Liegen keine Gefährdungen vor (z.B. an typischen Büroarbeitsplätzen) ist dies zu dokumentieren. Eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung bei Vorliegen einer Schwangerschaft ist dann nicht mehr erforderlich.
- ▶ Schwangere können unter bestimmten Voraussetzungen an Sonn- und Feiertagen (aktuell verboten) sowie bis 22 Uhr arbeiten (aktuell nur bis 20 Uhr).
- ▶ Es gelten längere Mutterschutz- und Kündigungsfristen bei behinderten Kindern und Fehlgeburten.
- ▶ Die Hürden für ein Beschäftigungsverbot werden angehoben. Bevor ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, müssen Arbeitsbedingungen angepasst oder ein Alternativarbeitsplatz angeboten werden.

Betriebsicherheitsverordnung (BetrSichV)

Im November 2016 wurde die Betriebsicherheitsverordnung von 2015 erstmals angepasst. Hier geht es insgesamt um eine Vielzahl von technischen Aspekten z.B. zu Druckanlagen und Explosionsschutz. Die Gefährdungsbeurteilung muss die Arbeitsumgebung sowie Wechselwirkungen berücksichtigen. Daneben gibt es Vorgaben zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber usw.

Wegen der Vielzahl der teilweise sehr betriebspezifischen Regelungen wenden Sie sich im Bedarfsfall vertrauensvoll an Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)

Auch die Gefahrstoffverordnung wurde Ende 2016 überarbeitet. Hier wird die Gefährdungsbeurteilung nochmal deutlich in den Mittelpunkt gerückt. Insbesondere sind jetzt auch Fehlgebrauch und Betriebsstörungen zu berücksichtigen. Wegen der auch hier teilweise sehr betriebs- bzw. tätigkeitsspezifischen Besonderheiten sprechen Sie Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit einfach an. Bei substanzspezifischen Fragestellungen zu den Gefahrstoffen sind unsere Chemie-Ingenieure *Frau Dr. med. Dipl. Ing. Anita Verbovsek* oder *Herr Dipl. Ing. Kurt Gilles* gerne für Sie da.

Weiterbildungsermächtigung Allgemeinmedizin

Seit dem 1. Februar 2017 ist unsere Praxis von der Landesärztekammer in Düsseldorf auch für die Aus- und Weiterbildung in der Allgemeinmedizin zugelassen. Somit können angehende Hausärzte jetzt Teile ihrer Facharztausbildung bei uns absolvieren.

Bereits seit 2003 sind wir für die Aus- und Weiterbildung von Arbeitsmedizinern, seit 2013 zusätzlich von Sportmedizinern ermächtigt. Seitdem bilden wir in diesen Fachrichtungen regelmäßig aus.

Praxis Dr. Suchodoll – Wir stellen uns vor

Dr. Anita Verbovsek ist Chemie-Ingenieurin, Fachärztin für Allgemein- sowie Arbeitsmedizin und hat eine Zusatzqualifikation im Bereich der Reisemedizin.

„In einer Allgemeinarztpraxis und erst recht im Krankenhaus hat man viel zu wenig Zeit für die Patienten. Hier in der Praxis für Arbeitsmedizin schätze ich, dass ich endlich genug davon habe, um mich um die Menschen zu kümmern. Besonders gefällt mir an meiner Tätigkeit, dass ich den Gedanken der Prävention, den ich auch selbst ausfülle, weitergeben darf. Meine Überzeugung ist, dass man durch eine gemüse- und obsthaltige Ernährung, viel Bewegung, Vermeidung von Übergewicht und Rauchen einen Großteil der Krankheiten verhindern kann. Wenn ich einen Menschen pro Tag zum Nach- und Umdenken anregen kann, dann bin ich zufrieden.

In meiner Freizeit lese ich gerne und viel. Einen Ausgleich finde ich aber auch in der Aktivität – beim Bergwandern, Joggen, Radfahren, Langlaufen und Schwimmen (am liebsten im Meer). Ich koche gerne, aber natürlich gönne mir auch ab und zu eine Pizza oder Pommes.“



Kontakt:

http://www.arbeitsmedizin-aachen.de/2_1_aerzte.html