

# ARBEIT & GESUNDHEIT

## MISSION SIBE

### GELUNGENER START

Was Sibe den Einstieg  
ins Ehrenamt erleichtert

## ARBEITSWELT

### SELBSTFAHREND

Mit autonomen  
Fahrzeugen sicher  
arbeiten

Sibe-  
Jahresplaner  
2025

Download  
auf Seite 21

## SCHWERPUNKT

# „Wir stehen hinter dir!“

Um ihre Beschäftigten vor Gewalt zu  
schützen, hat die Telekom in Bonn  
umfangreiche Maßnahmen etabliert

## Liebe Leserinnen und Leser,

ein Callcenter-Mitarbeiter, der am Telefon üble Beschimpfungen erdulden muss. Eine Beschäftigte, die ein Stalker bedroht. Oder die Auszubildende, auf deren Kosten ein sexistischer Witz gemacht wird: So unterschiedlich diese Beispiele auch sind, alle skizzieren Formen von Gewalt bei der Arbeit. Ein Problem, das in vielen Branchen viel zu häufig vorkommt.

Um ihre Beschäftigten zu schützen, hat die Telekom in Bonn ein Bedrohungsmanagement installiert. Mit Beratung, Workshops und Infomaterial sensibilisiert das Team die Mitarbeitenden für das Thema Gewalt und liefert Praxistipps, um Übergriffe zu vermeiden. In Zusammenarbeit mit weiteren Fachteams soll das Sicherheitsgefühl im Großkonzern nachhaltig gestärkt werden. Wie es gelingt, Gewaltprävention fest in der Unternehmenskultur zu verankern und wie Sicherheitsbeauftragte ihre Kolleginnen und Kollegen im Alltag unterstützen können, steht in unserer Titelgeschichte ab Seite 8.

---

*Offen über Gewalt sprechen, um sie zu verhindern – das ist ein erster, wichtiger Schritt*

---

Ein eher ungewöhnlicher Anblick bot sich unserem Autor bei Volkswagen in Zwickau: In der Montagehalle kreuzten zahlreiche automatisierte Transportfahrzeuge seinen Weg – ganz ohne FahrerIn oder Fahrer. Welchen Einfluss autonome Fahrzeuge auf die Arbeitssicherheit haben und was sie leisten können, erfahren Sie auf den Seiten 18 bis 20.

Krank zur Arbeit gehen? Das ist leider keine Seltenheit – Stichwort Präsentismus. In

manchen Betrieben ist es gang und gäbe, dass Mitarbeitende trotz Husten, Schnupfen oder Rückenschmerzen zur Arbeit kommen. Etwa, weil sie durch eine Krankmeldung berufliche Nachteile fürchten oder ihr Team nicht im Stich lassen wollen. Wie Betriebe dem Präsentismus entgegenwirken können und welche Folgen dieser haben kann, lesen Sie auf den Seiten 24 bis 26.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

**Ihre Chefredaktion**

IMPRESSUM Arbeit & Gesundheit, 76. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg, **Chefredaktion:** Kathrin Baltscheit (verantwortlich), Stefan Boltz (Stellvertretung), Diana Grupp, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Lisa Bergmann, Torsten Buchmann, Ronald Hecke, Britta Ibal, Prof. Dr. Frauke Jahn, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühlner, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Markus Tischendorf, Heike Wenzel, Dr. Annetkatrin Wetzstein, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim // **Produktion:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, www.raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion@aug.dguv.de, Projektleitung: Jana Gering, Redaktion: Jörn Käsebier (Ltg.), Isabel Ehrlich, Dana Jansen, Grafik: Andreas Stark (Ltg.), Daniella Heil, Stephan Krause, Antje Zimmermann // **Druck:** Bonifatius Druck GmbH, Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: aug.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Ralph Sondermann // **Stand dieser Ausgabe:** 17.10.2024 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 20.01.2025.



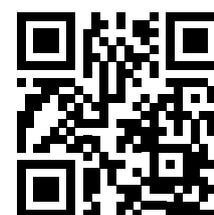
FOTO: RALPH SONDERMANN



**8 SCHWERPUNKT**  
**Gewaltprävention als Unternehmensziel**  
 Übergriffe vermeiden und Beschäftigte für riskante Situationen wappnen: Daran arbeiten bei der Telekom gleich mehrere Teams. Der interne Austausch ist für Bedrohungsmanagerin Dr. Claudia Brandkamp sehr wichtig – und auch Basis für ihre Schulungen.



Alle  
**HINTERGRÜNDE,**  
**DOWNLOADS,**  
**ZUSATZMATERIALIEN U. V. M.**  
 im Online-Magazin von  
*Arbeit & Gesundheit*



[aug.dguv.de](http://aug.dguv.de)

**NEWS**

**4** Aktuelles rund um sicheres und gesundes Arbeiten

**UPDATE RECHT**

**6** Anforderungen an Bildschirmarbeit wurden konkretisiert  
**7** Neue Vorschriften, Regeln und Verordnungen

**VERKEHRSSICHERHEIT**

**14** Sichtbarkeit auf dem Rad und zu Fuß – auch bei Dunkelheit

**ARBEITSWELT**

**21 Mission Sibe**  
 Optimal vorbereitet, gut vernetzt: So gelingt der Start ins Ehrenamt  
**22** Beschäftigten die Angst vor Notbefehlseinrichtungen nehmen

**GESUNDHEIT**

**27** Darum lohnt es sich, die Handynutzung bei der Arbeit zu reduzieren

**SERVICE**

**28** Ihre Fragen – unsere Antworten  
**29** Empfohlene Medien  
**30** Quiz mit Gewinnspiel  
**31** Cartoon und Suchbild

FOTO: VOLKSWAGEN/ANDREAS FIEBIG



**ARBEITSWELT**

Weniger Unfälle in der Produktion durch autonome Fahrzeuge bei Volkswagen in Zwickau

**Aushang auf Seite 16**

Im Straßenverkehr nicht übersehen werden



FOTO: GETTY IMAGES/RECVISUAL

**GESUNDHEIT**

Mit Schnupfen zur Arbeit? Besser nicht, denn Präsentismus schadet im Zweifel dem ganzen Team



Die so gekennzeichneten Beiträge gibt es in Leichter Sprache auf [aug.dguv.de/leichte-sprache](http://aug.dguv.de/leichte-sprache)



## Neue Kampagne: High lieber nicht selbst fahren

Cannabis konsumieren in der Freizeit? Seit dem 1. April 2024 ist das erlaubt – mit gewissen Grenzen und ausschließlich für Erwachsene. Anschließend bekifft ans Steuer, auf das Fahrrad oder den Roller setzen? Das ist gefährlich und kann bestraft werden. Besser ist es, sich in berauschem Zustand nach Hause fahren zu lassen. „High fährt nicht. High lässt fahren“ lautet daher auch das Motto einer neuen Kampagne des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR). Sie richtet sich insbesondere an jüngere Menschen und klärt sie über die Risiken des Fahrens unter dem Einfluss von Cannabis aus. Auf Social-Media-Plattformen ist die Kampagne genauso aktiv wie in Berufsschulen, Fahrschulen und im Radio. Die Kampagnen-Website hält weitere Informationen bereit, die sich auch im Betrieb teilen lassen.



Website mit Infos und Quiz:  
[high-laesst-fahren.de](https://high-laesst-fahren.de)



## Beschäftigte stark beansprucht

Zu den Menschen, die im Bereich personenbezogene Dienstleistungen tätig sind, zählen etwa Beschäftigte in der Pflege, im Brandschutz oder der Gastronomie. Viele von ihnen haben Schwierigkeiten, nach der Arbeit mental abzuschalten – insgesamt häufiger als in anderen Berufen. Zudem sind sie häufig von körperlicher Erschöpfung betroffen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat diese Zusammenhänge untersucht und die Forschungsergebnisse in der Reihe „baua: Fokus“ veröffentlicht.



[baua.de](https://baua.de), Suche: **Erwerbstätige im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen**



**Wer sich ehrenamtlich engagiert**, bewegt damit etwas für andere Menschen. Am 5. Dezember ist der Internationale Tag des Ehrenamtes – eine gute Gelegenheit, engagierten Personen zu danken. Darunter können Kolleginnen und Kollegen sein, die als Schöffinnen und Schöffen tätig sind, als Naturschutzbeauftragte oder auch als freiwillig Helfende im Zivilschutz und bei Unglücksfällen. Sie alle stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung und sind während ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit versichert.



Versichert im Ehrenamt:  
[dguv.de/ehrenamt](https://dguv.de/ehrenamt)





Die Arbeit mit Menschen in der Pflege schafft viele positive Momente. Doch die Belastung für die Beschäftigten kann auch sehr hoch sein.

FOTO: GETTY IMAGES/FREDFROESE

#### EIN WAHRES WORT

*Unser Ziel ist es, einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich alle sicher fühlen. Geht es den Menschen gut, geht es auch dem Unternehmen gut.*

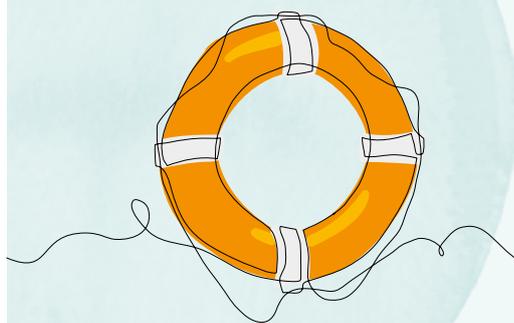
DR. CLAUDIA BRANDKAMP, Bedrohungsmanagerin bei der Telekom



**Das Homeoffice** hat sich für viele Beschäftigte als Arbeitsort neben dem Arbeitsplatz im Betrieb etabliert. Doch die ergonomischen Bedingungen sind zu Hause nicht so gut wie im Unternehmen. Das zeigt eine nicht-repräsentative Umfrage der *Arbeit & Gesundheit*, an der sich mehr als 800 Personen beteiligten. Knapp die Hälfte von ihnen verfügt über alle benötigten ergonomischen Hilfsmittel wie eine separate Maus und Tastatur sowie ein Headset. Doch vielen fehlt ein passender Tisch (29 Prozent), ein verstellbarer Bürostuhl (23 Prozent) sowie ein großer Bildschirm (21 Prozent). Zudem verstärkt das Homeoffice den Bewegungsmangel. Mehr als die Hälfte bewegt sich zu Hause weniger als im Betrieb.



Ausführliche Auswertung auf [aug.dguv.de](https://aug.dguv.de):  
Suche: Ergonomisch im Homeoffice arbeiten



#### VERSICHERUNGSSCHUTZ

### Sind Unfälle unter Alkohol- oder Drogeneinfluss versichert?

**G**rundsätzlich gilt: Laut Paragraph 15 Absatz 2 DGUV Vorschrift 1 dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Missachten Beschäftigte diese Vorgabe, gefährden sie auch ihren Versicherungsschutz. Dieser entfällt, wenn eine Person nach dem Konsum von berauschenden Mitteln nicht mehr in der Lage ist, eine versicherte Tätigkeit auszuüben. Ebenso sind Beschäftigte nicht gesetzlich unfallversichert, wenn der Alkohol- oder Drogenkonsum ursächlich für den Unfall war.

Weitere Konsequenzen drohen, wenn Beschäftigte unter Alkohol- oder Drogeneinfluss einen Arbeitsunfall bei einer Kollegin oder einem Kollegen verursachen. Sie können für Personenschäden haftbar gemacht werden. Zudem können Geldbußen bis 10.000 Euro verhängt werden, wenn fahrlässig gegen Paragraph 15 Absatz 2 DGUV Vorschrift 1 gehandelt wird.

Arbeitgebende sollten den Konsum von Rauschmitteln während der Arbeitszeit untersagen – zum Beispiel per Betriebsvereinbarung. Andernfalls können sie bei einem Unfall mitverantwortlich gemacht werden, wenn Beschäftigte erkennbar nicht in der Lage waren, die ihnen übertragene Aufgabe gefahrlos auszuführen.



Rechtsgrundlagen zu Cannabis:  
[publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de)  
Webcode: p022629

# ASR A6 – Gestaltungshinweise für Bildschirmarbeitsplätze

Die neue Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A6 „Bildschirmarbeit“ konkretisiert die **Anforderungen an Arbeitsstätten mit Bildschirmarbeitsplätzen**. Kathrin Kilian aus dem Referat „Vorschriften und Regeln“ der Hauptabteilung Prävention der DGUV erläutert die Inhalte.

**S**eit dem 1. Juli 2024 gibt es die neue ASR A6 „Bildschirmarbeit“. Sie wurde vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) erarbeitet und erweitert neben Paragraph 3a Absatz 1 insbesondere die Nummer 6 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Die darin enthaltenen „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“ ergänzt sie mit Definitionen und Empfehlungen. Sie beantwortet bisher offene Fragen zur konkreten Umsetzung zu den Schutzziele bei der Bildschirmarbeit, die in der Arbeitsstättenverordnung festgeschrieben sind.



**Kathrin Kilian,**  
Hauptabteilung  
Prävention, Referat  
„Vorschriften und  
Regeln“ der DGUV  
und Mitglied des  
ASTA

## Für welche Arten von Bildschirmarbeitsplätzen wird die ASR A6 angewendet?

Die ASR A6 gilt für alle Arten von Bildschirmarbeitsplätzen innerhalb einer Arbeitsstätte, an denen regelmäßig Bildschirmgeräte verwendet werden. Dies schließt auch die Bildschirmarbeit an Telearbeitsplätzen mit ein. Die Bildschirmarbeit außerhalb von Arbeitsstätten, etwa die Verwendung von Bildschirmgeräten im Außendienst, in Verkehrsmitteln oder im sogenannten Homeoffice als eine Form der Mobilen Arbeit regelt die ASR A6 nicht.

## Was bringt die neue Technische Regel im Arbeitsalltag?

Das Ziel der ASR A6 ist es, Gefährdungen bei der Bildschirmarbeit durch physische und psychische Belastung zu minimieren oder bestenfalls zu vermeiden. Die Arbeitsstättenverordnung ist in vielen Bereichen sehr allgemein formuliert. Die ASR A6 hingegen liefert praktische, klar definierte Anhaltspunkte für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und informiert zu allgemeinen Pflichten, die grundsätzlich bei der Bildschirmarbeit zu beachten sind. Wenn sich Arbeitgebende an die Technische Regel halten, erfüllen sie auch die entsprechenden Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung. Laut dieser müssen zum Beispiel Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte der Arbeitsaufgabe „entsprechend angemessen“ sein. Was genau das be-

deutet, konkretisiert jetzt die ASR A6 in Abschnitt 6.5 Absatz 12: Tragbare Bildschirmgeräte mit Tastatur sollen ein Gewicht von zwei Kilogramm nicht überschreiten.

## Welche weiteren Aspekte sind in der ASR A6 konkreter gefasst?

Es gibt genauere Angaben für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und die Verwendung von Bildschirmgeräten, bei denen auch Smartphones, Tablets und Notebooks berücksichtigt sind. Enthalten sind auch Aspekte wie Sehabstand, Zeichendarstellung, Schärfe und Größe sowie Arbeitspausen, denn all das dient der Entlastung der Augen. Neben weiteren physischen Belastungen wie starrer Haltung und Bewegungsmangel werden auch Auswirkungen auf die Psyche miteinbezogen. Soziale Isolation, unzulängliche digitale Arbeitsorganisation oder die Beleuchtungs- und Lärmsituation können dahin gehend Probleme machen.

Außerdem werden Inhalte von Unterweisungen genauer definiert. Etwa die Einstellung der Arbeitsmittel und des Mobiliars auf die Körpermerkmale von Beschäftigten, also zum Beispiel die richtige Höheneinstellung von Schreibtisch und Bürostuhl. Für die Verwendung von tragbaren Bildschirmgeräten wie Laptops soll zu Maßnahmen zur Vermeidung von Reflexionen und Blendungen und der Einnahme einer neutralen Körperhaltung unterwiesen werden. Mit der ASR A6 sind außerdem ergänzende Anforderungen speziell an die Gestaltung von Telearbeitsplätzen definiert worden.



### MEHR ERFAHREN

Technische Regel für Arbeitsstätten –  
ASR A6 Bildschirmarbeit:  
[baua.de](https://www.baua.de) › [Angebote](#) › [Regelwerke](#) ›  
ASR A6

# Begriffsbestimmungen Bildschirmarbeit

Nach der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A6

## BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZE

Arbeitsplätze in Arbeitsräumen (Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind) mit:

- mindestens einem Bildschirmgerät
- einer Arbeitsfläche
- ggf. einem Arbeitsstuhl (Mobiliar)
- sonstigen Arbeitsmitteln (z. B. Telefon)



## TELEARBEITSPLÄTZE

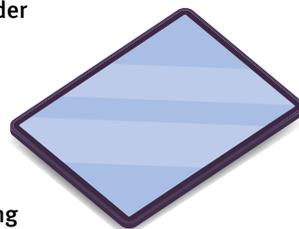
Von Arbeitgebenden fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten.

- Dauer der Einrichtung und wöchentliche Arbeitszeit werden gemeinsam festgelegt.

## BILDSCHIRMGERÄTE

Für die Arbeit benötigte Funktionseinheiten, bestehend aus:

- Bildschirm(en)
- Einrichtungen zur Dateneingabe (Tastatur, Maus, Touchscreen, Mikrofon etc.) und -ausgabe (Bildschirme, Drucker, Headsets etc.)
- sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (zum Beispiel Rechner)
- Software zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgaben



## TRAGBARE BILDSCHIRMGERÄTE

Geräte zur elektronischen Datenverarbeitung für eine ortsveränderliche Verwendung:

- z. B. Tablets, Smartphones, Notebooks, mobile Kassensysteme, Logistikscanner und Datenbrillen



ILLUSTRATION: RAUFELD



Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung:  
**publikationen.dguv.de, Webcode: p215410**

## NEU GEREGLT

### Sicher arbeiten an Gasleitungen

Bei Kontakt mit Gas ist immer Vorsicht geboten – selbst Gasrückstände bergen Brand- und Explosionsgefahren. Unerlässlich sind daher Schutzmaßnahmen für Beschäftigte bei entsprechenden Tätigkeiten. Die aktualisierte DGUV Information „Arbeiten an Gasleitungen“ unterstützt Betriebe Schritt für Schritt bei der Gefährdungsbeurteilung.



**publikationen.dguv.de**  
**Webcode: p203090**

### Mit Laserstrahlung reinigen und entschichten

Mit Lasern lassen sich Oberflächen effizient reinigen. Die Strahlung trägt Korrosionsschichten, Lacke oder Beschichtungstoffe ab. Wie Beschäftigte geschützt werden sollten, behandelt eine „Fachbereich AKTUELL“. Sie liefert konkrete Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung für Strahlarbeiten mit handgeführten Lasereinrichtungen.



**publikationen.dguv.de**  
**Webcode: p022642**

• • • • •



### Worauf achten bei der Inbetriebnahme von Hand-Laser-Maschinen?

Hand-Laser-Maschinen (HLM) sind offene Laser-Einrichtungen zur Materialbearbeitung. Sie funktionieren mithilfe künstlicher optischer Strahlung. Weil diese ein Gesundheitsrisiko für Augen und Haut sein können, müssen Hand-Laser-Maschinen für die Nutzung im Betrieb der Arbeitsschutzverordnung „Künstliche Optische Strahlung (OStrV)“ entsprechen. Mit der neuen Checkliste der BG ETEM können Verantwortliche bei der Anschaffung die Gefährdungsfaktoren besser einschätzen und Schutzmaßnahmen ableiten.



**bgetem.de**  
**Webcode: M18675268**

Mehr Gesetze und Vorschriften unter **aug.dguv.de/recht**



Frank Walther, Frank Dimmendaal und Dr. Claudia Brandkamp (von links) tauschen sich regelmäßig zur internen Sicherheit bei der Telekom aus.

FOTOS: RALPH SONDERMANN (7)

# Gemeinsam gegen Übergriffe

Belästigung, Bedrohung, Mobbing: Viel zu oft **erleben Beschäftigte Gewalt**. Bei der Telekom in Bonn stärken mehrere Teams das Sicherheitsgefühl – unter anderem ein Bedrohungsmanagement.

VON ISABEL EHRLICH



Wohin mit dem Stuhl? Mithilfe von Rollenspielen sorgt Dr. Claudia Brandkamp für Aha-Erlebnisse.

**E**s ist ein heißer Spätsommertag in Bonn. Im Meetingraum der Telekom-Zentrale ist es aber angenehm kühl. Und so kommt der Mitarbeiter nur sprichwörtlich ins Schwitzen, als ihn Dr. Claudia Brandkamp mit folgender Aufgabe konfrontiert: „Stell dir vor, ich bin deine Kollegin und möchte mit dir über einen Vorfall von sexueller Belästigung sprechen. Wie positionierst du die Stühle?“ Der Mitarbeiter schiebt die beiden Stühle ein wenig hin und her und platziert sie dann einander direkt gegenüber. „Viel zu nah“, urteilt Brandkamp. „Ich empfehle, bei so einem sensiblen Thema immer an einem Tisch und über Eck zu sitzen.“ Sonst bestehe die Gefahr, dass sich die Kollegin im Gespräch unwohl oder gar erneut sexuell belästigt fühle.

Rollenspiele sind ein fester Bestandteil der Workshops von Bedrohungs-

managerin Brandkamp, die sie regelmäßig für Beschäftigte der Telekom durchführt – und damit die Gewaltprävention vorantreibt. Das Bedrohungsmanagement wurde bereits im Jahr 2014 organisatorisch verankert. Das Konzept hatte eine Führungskraft in den USA kennengelernt. „Ziel ist es, einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich alle sicher fühlen. Geht es den Menschen gut, geht es auch dem Unternehmen gut“, sagt Brandkamp.

## Bedrohungsmanagement umfasst bei der Telekom drei Säulen

Um das Konzept auch bei der Telekom zu verankern, ließ sich die ehemalige Beraterin zur Bedrohungsmanagerin zertifizieren. Seit 2014 verantwortet sie den Bereich im Unternehmen. Die Arbeit umfasst drei Säulen: „Die erste ist die Kommunikation über Sicherheit. Spätestens nach der Corona-Pandemie haben wir gemerkt, dass wir

› für vieles keine Sprache hatten. Etwa wenn die Kollegin zu wenig Abstand hält und mich das überfordert.“ Als zweite Säule nennt Brandkamp das Entwickeln zielgruppengerechter Kampagnen für bestimmte Beschäftigungsgruppen. „Beschäftigte in Callcentern etwa sensibilisieren wir dafür, dass die Wut mancher Kundinnen und Kunden nicht ihnen als Person gilt. Und wir sagen auch: Niemand muss sich beleidigen lassen, sondern darf auflegen.“ Beschäftigte im Außendienst werden auf mögliche belastende Situationen vorbereitet – etwa wenn sie bei Hausbesuchen mit Gewalt in Familien konfrontiert werden. Auch Grundlagen der Deeskalation werden vermittelt (→ *Gut zu wissen Seite 11*).

Die dritte Säule ist das Bedrohungsmanagement, das sich individuellen Einzelfällen widmet. „Vom Praktikanten bis zur Top-Managerin kann sich jede Person bei uns melden, die bedroht, beleidigt, gemobbt wurde oder etwas beobachtet hat“, so Brandkamp. Sie erinnert sich an eine Mitarbeiterin, die gestalkt wurde. „Damit der Täter ihr Auto nicht mehr ausfindig machen konnte, haben wir ihr ein anderes Büro angeboten und einen Garagenplatz bereitgestellt.“

Gewaltprävention hat bei dem Telekommunikationsanbieter, der in

## Tipp: Kulturdialoge: Prävention

Miteinander sprechen – ein entscheidender Schritt, um die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb voranzubringen. Doch wie beginnt man das Gespräch, insbesondere bei so sensiblen Themen wie Gewalt? Die Broschüre „Kulturdialoge: Prävention“ erleichtert den Einstieg: Mithilfe von Dialogkarten werden Probleme benannt und Maßnahmen festgelegt, um die Situation zu verbessern. Zum Thema Gewalt gibt es ein eigenes Dialogkarten-Set.



publikationen.dguv.de  
Webcodes: p022196  
(Broschüre) und p021641  
(Dialogkarten Gewalt)



Auch am Arbeitsplatz können Beschäftigte Gewalt erleben. Die Dialogkarten illustrieren Beispiele und mögliche Maßnahmen – in Text und Bild.

GRAFIKEN: M. HÜTER

Deutschland rund 80.000 Menschen beschäftigt, einen wichtigen Stellenwert. „Wir sind ein buntes Team mit Menschen aus über 50 Nationen. Zudem haben viele direkten Kontakt zu Kundinnen und Kunden. Da ist es normal, dass es mal Konflikte gibt“, so Brandkamp. „Wir wollen Hilfe anbieten, statt diese Konflikte zu ignorieren.“ Unterstützt werden Betroffene übrigens unabhängig davon, ob sie Gewalt im beruflichen oder im privaten Kontext erleben.

*Ich kenne hier viele Leute und alle wissen, dass sie mich jederzeit ansprechen können.*

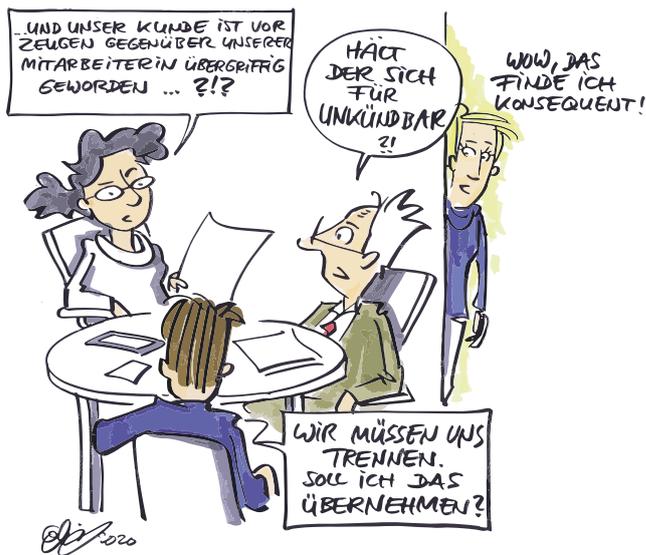
**FRANK WALTHER**  
SICHERHEITSBEAUFTRAGTER  
BEI DER TELEKOM

## Sicherheitsbeauftragte können vermitteln und bestärken

Auch Sicherheitsbeauftragte können die Gewaltprävention im Unternehmen unterstützen. „Durch ihren direkten Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen können sie oft besonders gut herausfinden, wo es kritische Situationen im Team gibt“, sagt Hannah Huxholl vom Referat Gesundheit im Betrieb, Nationale Präventionsstrategie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Sie können Betroffene zudem bestärken, dieses oft schambehaftete Thema an ihre Führungskraft zu kommunizieren.“

Großes Vertrauen genießt der Sicherheitsbeauftragte Frank Walther. Zehn Jahre hat er das Ehrenamt bei der Telekom bereits inne. „Ich kenne hier viele Leute und alle wissen, dass sie mich jederzeit ansprechen können.“ Durch seine hauptberufliche Tätigkeit bei der Telekom Security GmbH ist Walther für das Thema Gewalt besonders sensibilisiert. „Die innere Sicherheit und das Bedrohungsmanagement haben viele inhaltliche Überschneidun-





gen. Oft bespreche ich einzelne Fälle persönlich mit Frau Dr. Brandkamp.“ Auch an internen Schulungen hat er schon teilgenommen.

Diese umfangreiche Expertise kommt ihm auch für seine Rolle als Sicherheitsbeauftragter zugute. „Ich weiß, wie ich auf eine Person zugehen muss, die sich auffällig verhält. Und ich weiß auch, an wen ich weitervermitteln kann. Die Nummer von Frau Dr. Brandkamp habe ich immer parat.“ Ein Basiswissen zum Thema Gewalt sollten alle Sicherheitsbeauftragte haben, findet Walther. Auch dann, wenn die hauptamtliche und die ehrenamtliche Tätigkeit nicht so nah beieinander liegen wie bei ihm.

### **Gewalt hat viele Gesichter – ebenso mögliche Folgen für Betroffene**

Doch wann ist ein Konflikt, eine Beleidigung, eine Bedrohung eigentlich Gewalt? Die International Labour Organization (ILO) definiert Gewalt und Belästigung als „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung (...) die darauf abzielen oder zur Folge haben (...) physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen“, so die Kurzfassung. „Zentral ist darüber

## GUT ZU WISSEN

### Deeskalation statt Eskalation

#### Was sollen Deeskalationstechniken bewirken?

- Gezielte verbale Kommunikation und Körpersprache soll aggressive Menschen beruhigen und vermeiden, dass eine Situation in Gewalt eskaliert.

#### GRUNDLAGEN DER DEESKALATION:

##### Bahnt sich eine Konfliktsituation an, wird die Person laut oder verbal ausfallend:

- Person gezielt ansprechen und Empathie vermitteln: „Ich verstehe, dass Sie ...“ oder „Ich sehe, Sie haben ein Problem ...“, ggf. Fragen zum Grund der Aggression stellen.
- Klare, kurze Sätze formulieren, mit ruhiger Stimme sprechen, nicht (mit-)schreien.
- Selbstbewusst verbal intervenieren, aber nicht provozieren: „Ich möchte, dass Sie jetzt ...“
- Selbstbewusste Körperhaltung, keine aggressive, provozierende oder hektische Gestik.
- Immer mindestens eine Armlänge Abstand zur aggressiven Person einhalten.
- Die eigene Sicherheit IMMER im Blick behalten.

##### Reagiert die Person nicht auf verbale Ansprache und wird zunehmend aggressiver:

- Situation wenn möglich verlassen, Hilfe holen.
- Kann ein körperlicher Übergriff nicht verhindert werden, sind Kenntnisse in Abwehr- oder Befreiungstechniken hilfreich.

##### Bei verbaler Gewalt bzw. sexueller Belästigung am Telefon/per Chat:

- Ebenfalls zunächst empathische Ansprache mit ruhiger Stimme.
- Fragen zum Problem stellen und Verständnis für den Ärger zeigen.
- Wird die Person aber ausfällig, beleidigend oder droht, sich klar abgrenzen („Sie bedrohen/beleidigen mich, das ist eine Straftat“) und das Gespräch beenden.



DGUV-Expertin Hannah Huxholl über weitere sinnvolle Maßnahmen zur Gewaltprävention: [aug.dguv.de/arbeitsicherheit/massnahmen-gewaltpraevention](http://aug.dguv.de/arbeitsicherheit/massnahmen-gewaltpraevention)

## IMPULSE

## Mögliche Maßnahmen zur Gewaltprävention

**Es gilt das TOP-Prinzip:** Technische vor organisatorischen vor personenbezogenen Maßnahmen, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt wurden

- **Technisch:** Je nach Branche zum Beispiel den Kassensbereich verglasen; Alarmsysteme installieren; für gute Beleuchtung sorgen; Fluchtmöglichkeiten schaffen
- **Organisatorisch:** zum Beispiel Gewaltprävention in der Unternehmenskultur verankern, gemeinsame Erklärung verfassen; Rettungs- und Meldekette etablieren; nach einem Vorfall auf Worte Taten folgen lassen (etwa Hausverbote erteilen); Sicherheitsvorkehrungen erhöhen
- **Persönlich:** In Meetings das Thema Gewalt regelmäßig aufgreifen; Beschäftigte ermutigen, über jedes Gewalterleben mit Vorgesetzten oder Sicherheitsbeauftragten zu sprechen; Schulungen zur Gewaltprävention anbieten, ggf. über externe Anbieter (etwa zu Deeskalationstechniken)
- **Hinweis:** Bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten erfragen



DGUV Forum,  
Schwerpunktausgabe  
Gewalt:  
[forum.dguv.de/  
ausgabe/7-2024](https://forum.dguv.de/ausgabe/7-2024)

› hinaus das individuelle Empfinden und ob sich die betroffene Person bedroht fühlt“, betont DGUV-Expertin Huxholl.

Individuell sind auch die möglichen Folgen. „Unmittelbar nach einem Übergriff kann es zu einer akuten Belastungsreaktion kommen. Manche Menschen sind dann wie betäubt, haben Angst, zittern“, so Huxholl. „Langfristig ist eine Traumafolgestörung möglich. Auch das Risiko von Suchterkrankungen, Depressionen und Angststörungen ist erhöht, insbesondere bei sich wiederholendem Gewalterleben.“ Die meisten Menschen können solche Vorfälle aber gut verarbeiten und es entwickelt sich keine Störung, so die Expertin.

Sind Beschäftigte nach einem Übergriff im Arbeitskontext mehr als drei Tage arbeitsunfähig, handelt es sich um einen meldepflichtigen Arbeitsunfall. Für das Jahr 2023 verzeichnet die DGUV-Unfallstatistik insgesamt 14.451 Unfälle durch Gewalt, Angriff oder Bedrohung. Davon gehen 9.071 auf Übergriffe durch betriebsfremde Personen zurück, 3.624 auf betriebsinterne. Zu 1.756 Fällen wurden keine näheren Angaben gemacht. Die aktuelle DGUV-Kampagne #GewaltAngehen (→ **Klicktipp Seite 13 unten**) rückt das massive Gewaltproblem vieler Branchen in den Fokus und gibt Hilfestellung.

### Mehr Sicherheit dank gebündelter Expertise und internem Austausch

Die Telekom setzt beim Thema Sicherheit auf ein eng verzahntes Netzwerk von Fachleuten. Dazu gehört auch Compliance-Manager Frank Dimmendaal. Seine Abteilung sorgt dafür, dass im Shop, im Außendienst und im Callcenter alle rechtlichen und ethischen Standards eingehalten werden. „Sobald etwas strafrechtliche Relevanz hat, sind wir die ersten Ansprechpersonen“, so Jurist Dimmendaal. „Wir beraten Beschäftigte beispielsweise dazu, ob sie nach einem Übergriff Anzeige erstatten möchten. Oder ob ein Hausverbot

verhängt wird.“ Erst kürzlich habe ein Kunde die Angestellten eines Shops aufs Übelste beleidigt. „Wenn die Mitarbeitenden sagen, sie haben Angst, wird Hausverbot erteilt. Opferschutz steht an erster Stelle.“

Claudia Brandkamps Team ergänzt die Arbeit seiner Abteilung – das begrüßt Dimmendaal: „Ich bin jetzt seit 30 Jahren dabei und stelle fest, dass Fälle von Beleidigungen und Bedrohungen zugenommen haben. Die Hemmschwelle



ist gesunken.“ Körperliche Übergriffe seien selten, kommen aber vor. Wichtig ist Dimmendaal der regelmäßige Kontakt zu den Beschäftigten. Heute schaut er in der Filiale vorbei, die direkt im Foyer der Telekom-Zentrale die Kundschaft empfängt. Der Verkäufer hat selbst zwar keine Gewaltvorfälle erlebt. Er erinnert sich aber an Kolleginnen anderer Shops, die Angst hatten, abends alleine abzuschließen.

*Das Ziel ist ein angst- und gewaltfreier Arbeitsplatz. Geht es den Menschen gut, geht es auch dem Unternehmen gut.*

**DR. CLAUDIA BRANDKAMP**  
BEDROHUNGSMANAGERIN

Infos wie diese sind wichtig für Dimmendaal, damit sein Team eingreifen und beispielsweise Alleinarbeit vermeiden kann.

#### **Digitales Hinweisportal ermöglicht anonyme Meldungen von Gewalt**

Viele Betroffene oder Zeuginnen und Zeugen von Gewalt möchten anonym bleiben. Um das zu gewährleisten, hat die Telekom bereits 2006 das Hinweisgeberportal „TellMe“ etabliert. Hier können Verstöße gemeldet werden, von Beschäftigten wie auch von externen Personen. „Diese Fälle laufen bei uns zusammen und werden weitergesteuert“, so Dimmendaal.

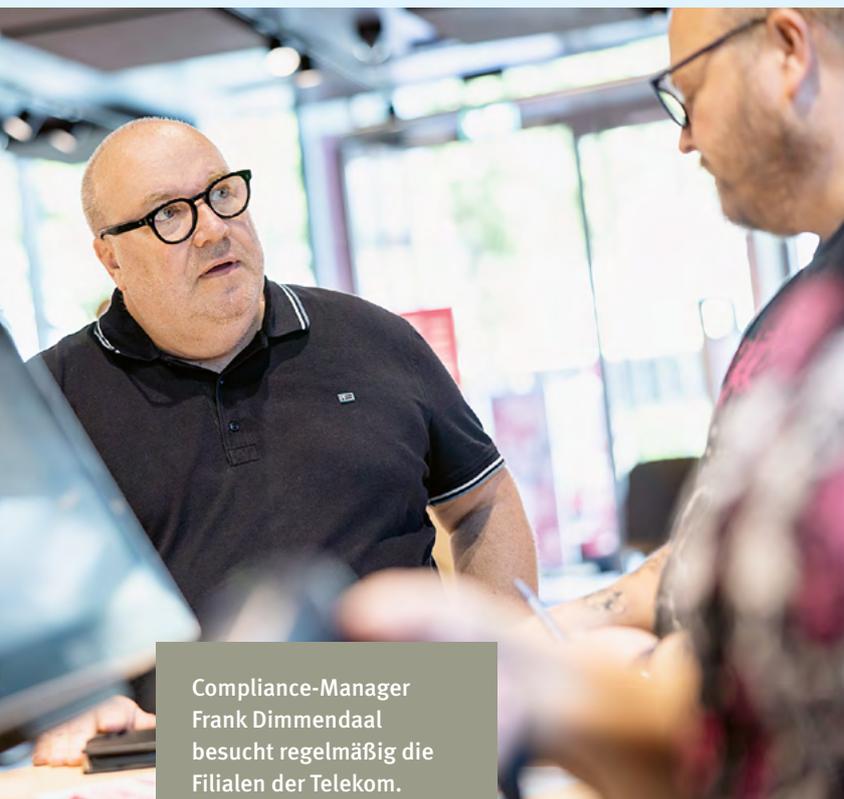
All diese Maßnahmen sollen vermitteln: Gewalt wird nicht akzeptiert. Diese klare Haltung ist laut DGUV-Expertin Huxholl ganz wichtig, um das Thema in der Unternehmenskultur zu verankern. „Zusätzlich ist eine betriebliche Grundsatzklärung empfehlenswert, die sich gegen Gewalt positioniert.“ Unbedingt müssen die Risiken im Rahmen der

Gefährdungsbeurteilung ermittelt und Maßnahmen abgeleitet werden. Zuerst sind technische und organisatorische Maßnahmen zu prüfen, dann persönliche (→ *Impulse Seite 12*).

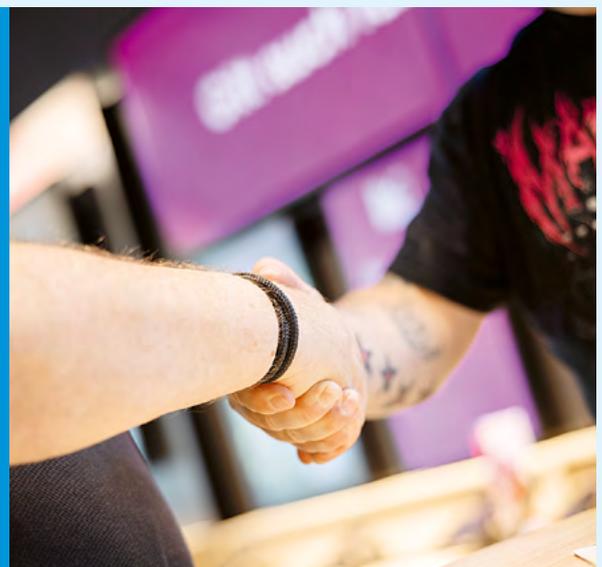
Aktuell plant Claudia Brandkamp einen Workshop, der aktuelle gesellschaftliche Tendenzen fokussiert. Am Konzept arbeitet sie heute gemeinsam mit Frank Dimmendaal und Frank Walther. Deren Impulse seien wichtig für die zielgruppengerechte Gestaltung. Laut Brandkamp wird das Sicherheitsgefühl derzeit auf die Probe gestellt. Äußere Einflüsse wie der Anschlag in Solingen verschärften die Unsicherheit. „Dadurch werden manche Beschäftigte kritisch beäugt. Es ist wichtig, auf ihre Ängste einzugehen und klarzumachen: Wir stehen für Vielfalt und sind stolz darauf. Und wir stehen schützend hinter dir.“



Die DGUV-Kampagne #GewaltAngehen liefert Infomaterial und Fallbeispiele: [dguv.de/gewalt-angehen](https://dguv.de/gewalt-angehen)



Compliance-Manager Frank Dimmendaal besucht regelmäßig die Filialen der Telekom.



Durch den internen Austausch erfährt Dimmendaal von akuten Problemen und kann reagieren.

# Sichtbarkeit bei Dunkelheit

Wer im Dunkeln zu Fuß oder auf dem Fahrrad unterwegs ist, wird schnell übersehen. So können schwere Unfälle passieren. **Aufmerksamkeit und gute Sichtbarkeit** sind der beste Schutz für sich selbst und andere.

VON DANA JANSEN

**W**ährend der winterlichen Autofahrt von der Arbeit nach Hause ist es schon dunkel, die Windschutzscheibe ist leicht beschlagen und die Sicht schlecht. Plötzlich, wie aus dem Nichts, erscheint da ein Mensch auf der Straße! Kaum zu sehen in dem schwarzen Mantel, trennen Person und Stoßstange nur gut 20 Meter – ein Schockmoment für beide Beteiligten, der schlimme Folgen haben kann. Denn fährt das Auto mit einer Geschwindigkeit von 50 Kilometern pro Stunde, ist der Bremsweg zu lang. Es kommt zum Unfall.

## So früh wie möglich sichtbar

„Wie schlecht Menschen zu Fuß, aber auch auf dem Fahrrad, bei Dunkelheit zu sehen sind, ist vielen gar

nicht bewusst“, weiß Maraike Tonzel, Leiterin des Sachgebiets Verkehrssicherheit in der Arbeitswelt der DGUV. Dabei kann gute Sichtbarkeit Leben retten. Wie sollten sich Personen, die im Dunkeln am Straßenverkehr teilnehmen – sei es auf dem Arbeitsweg oder bei der Arbeit, etwa im Kurierdienst –, also kleiden?

## Strahlend zu Fuß

„In heller Kleidung wird man besser und schneller gesehen. Noch effektiver ist, wenn reflektierendes Material an allen Körperseiten eingearbeitet ist“, rät die Expertin. Wer reflektierende Kleidung trägt, kann von Autofahrenden bereits aus 140 Metern Entfernung gesehen werden, denn das Material wirft auftreffende Lichtstrahlen in die Richtung zurück, aus der sie kamen. Dunkle Kleidung hingegen ist im Scheinwerferlicht erst ab etwa 25 Metern sichtbar (→ *Ausgang Seite 16*).

Es gibt auch Mützen und Schuhe mit reflektierenden Flächen. An Armen und Beinen helfen zusätzliche Leucht- oder Reflektorbänder. Trotz sichtbarer Kleidung gilt aber im Dunkeln für alle: „Ganz besonders aufmerksam sein und sich auch in die Perspektive von anderen hineinversetzen. Nicht nur an das eigene Vorankommen denken!“, mahnt Tonzel.



## Funkelndes Fahrrad

Gesehen werden ist auch für Personen auf dem Fahrrad extrem wichtig. Sonst können sie schnell von Autos erfasst werden oder für schwere Unfallausgänge mit Personen verantwortlich sein, die zu Fuß die Straße überqueren. Die nach der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) verpflichtenden Scheinwerfer und Rückstrahler am Rad (→ *Grafik Seite 15*) können durch Reflektoren oder Leuchten an Helm, Händen oder Füßen erweitert werden. „Beim Anbringen darauf achten, dass sie andere Verkehrsteilnehmende nicht blenden. Sonst geht auch von ihnen eine Unfallgefahr aus“, warnt Tonzel. Das betreffe aber jede Lichtquelle, unabhängig von der Art der Verkehrsteilnahme. Trotz Licht gilt: Immer angemessen, vorsichtig und vorausschauend fahren.

## Aufmerksam im Auto

Das ist auch im Auto das Credo. „Wer insbesondere bei Dunkelheit im Auto



Der Rucksack verdeckt reflektierende Teile der Kleidung? Lichter sorgen für Sichtbarkeit. FOTO: GETTY IMAGES/ASCENTXMEDIA



Text in Leichter Sprache:  
[aug.dguv.de/leichte-sprache](http://aug.dguv.de/leichte-sprache)



Zu Fuß und auf dem Rad sorgt reflektierendes Material an allen Körperseiten für Rundumsichtbarkeit.

FOTO: GETTY IMAGES/UWE KREJCI

## VERKEHRSSICHER UND SICHTBAR



Speichenreflektoren (sog. Katzenaugen), reflektierende Speichenhülsen oder intakte Reflektorstreifen auf den Reifenseiten an beiden Seiten der beiden Räder



Helm- oder Stirnlampen (sind ein guter Zusatz, ersetzen aber nicht die obligatorischen Leuchten am Fahrrad)

ILLUSTRATION: RAUFELD

### → GUT ZU WISSEN

#### Fahrradleuchten ...

... dürfen auch abnehmbar, batteriebetrieben oder wieder-aufladbar sein. Vorschrift: Sie müssen laut StVZO eine Lichtstärke von mindestens 10 Lux besitzen.

unterwegs ist, ist für ungeschützte Verkehrsteilnehmende eine große Gefahr. Das sollte einem bewusst sein“, so Tonzel. Neben angepasstem Tempo und uneingeschränkter Aufmerksamkeit müssen Scheinwerfer und Bremsen einwandfrei funktionieren, Leuchten und Windschutzscheiben oder Helmvisiere bei Motorradfahrenden müssen sauber sein. Auch die eigene Sehfähigkeit ist zu bedenken, denn im Dunkeln nehmen sogar bei gesunden Augen Sehschärfe und Kontrastsehen ab.

#### Im Unternehmen sensibilisieren

Das Beschäftigte sicher am Straßenverkehr teilnehmen können, wenn es ihre Tätigkeit verlangt, ist

Verantwortung des Unternehmens. Aber natürlich soll auch der Weg zur Arbeit unfallfrei bleiben. Arbeitgebende können Infomaterialien oder Fahrsicherheitstrainings anbieten, etwa vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR), dem ADAC oder der Deutschen Verkehrswacht. Einige Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bieten ebenfalls Trainings an.

Sicherheitsbeauftragte können helfen, zum Bedarf im Betrieb passende Programme zu finden. Zudem sollten

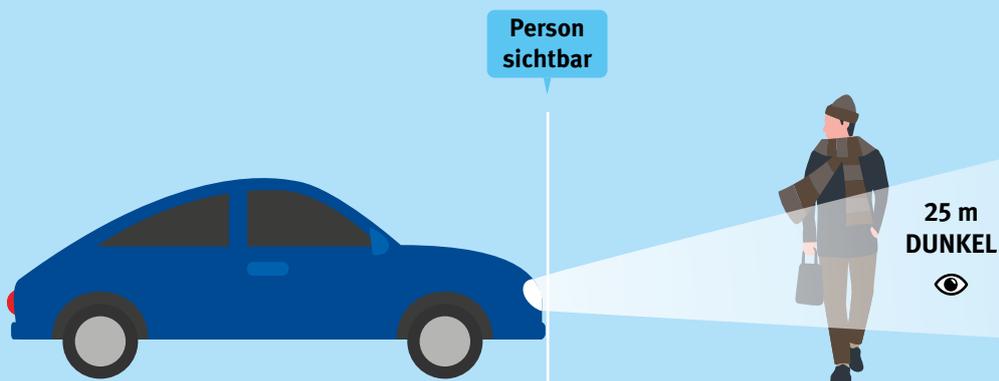
sie Kolleginnen und Kollegen auf Mängel an Fortbewegungsmitteln oder Ausrüstung ansprechen und auf den kostenlosen Pkw-Lichttest hinweisen. Jeden Herbst bieten deutschlandweit Kfz-Meisterbetriebe eine kostenfreie Überprüfung der Licht-Anlagen an.



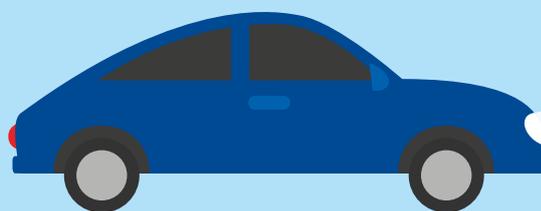
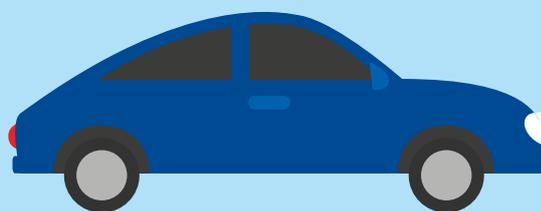
Verkehrssicherheit im Herbst und Winter:  
**aug.dguv.de**  
**Suche: Verkehrssicherheit Winter**

DIE RICHTIGE KLEIDERWAHL

# Im Dunkeln gesehen werden

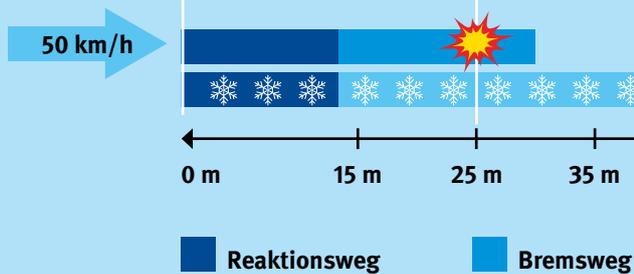


Beim Kauf reflektierender Materialien auf die Europäische Norm achten: Für Kleidung oder Produkte gilt die DIN-Norm EN 17353. Für Sicherheitswesten gilt die DIN-Norm EN ISO 20471.



## BREMSWEG:

Auf Schnee kann der Bremsweg bis zu vier Mal länger sein als auf trockener Straße. Bei 50 Kilometern pro Stunde benötigt ein Auto also 100 Meter, um zu bremsen. ❄️ ❄️ ❄️



Diesen und weitere Aushänge finden Sie zum Download unter:

[aug.dguv.de](http://aug.dguv.de)



VIDEO: TIPPS FÜR DEN  
HERBST IM STRASSEN-  
VERKEHR



profi.bgetem.de  
> Mediathek  
> Tipps für den Herbst

## GRUNDSÄTZLICH BEACHTEN:

- Für die Straßenüberquerung schlecht einsehba-  
re Stellen vermeiden, etwa zwischen parkenden  
Autos. Stattdessen: Ampeln oder Zebrastreifen  
nutzen, wo der Gehweg gut beleuchtet ist.
- Vor dem Überqueren Handzeichen geben und  
Blickkontakt zur Person im Auto aufnehmen.

In dunkler Kleidung sind Personen  
kaum zu sehen und erst in einem  
Abstand von rund 25 Metern zum  
Auto sichtbar.

## DAS MACHT SICHTBAR:

- Reflektierendes Material an allen Körper-  
seiten für Rundumsichtbarkeit
- Leuchtbänder für Arme und Beine
- Stirnlampe
- Lampen für Taschen und Rucksäcke
- Auch Rollatoren, Gehhilfen,  
Einkaufstrolleys, Kinder-  
wagen oder Schulranzen  
sollten beleuchtet sein  
oder reflektieren

40 m  
HELL



Schon helle Kleidung  
kann den Abstand fast  
verdoppeln.

140 m  
REFLEKTIEREND



Reflektierende Kleidung  
macht Personen im Schein-  
werferlicht schon 140 Meter  
vom Auto entfernt sichtbar.



50 m

100 m

140 m

 Bremsweg bei Schnee

# Selbstständig unterwegs

In vielen Montage- und Produktionsbetrieben sind **fahrerlose Transportfahrzeuge** anzutreffen. Dank der Digitalisierung steigt ihre Zahl. Wie die Sicherheit der Beschäftigten dabei erhalten bleibt, zeigt Volkswagen in Zwickau. Dort ist der Fahrzeugbau hochgradig automatisiert.

VON MIRKO HEINEMANN

In den Straßen der Montagehalle von Volkswagen in Zwickau sind zahlreiche autonome – also fahrerlose – Transportplattformen unterwegs. Sobald sie Menschen in der Nähe erkennen, reduzieren sie ihre Geschwindigkeit. Um das Reaktionsvermögen der autonomen oder auch automatisierten Fahrzeuge zu demonstrieren, macht Tobias Kluge etwas Überraschendes: Er stellt seinen Fuß direkt vor eines der Fahrzeuge. Geladen hat es eine Palette mit rund einem Dutzend Frontscheiben. Die zehn Zentimeter bis zu Kluges Fuß reichen dem Fahrzeug aus, um zum Stehen zu kommen. „Das ist jetzt eine Demonstration unter Ausnahmehinbedingungen“, stellt Kluge klar. Denn natürlich würde niemand absichtlich seinen Fuß vor ein fahrendes Transportvehikel stellen – ob es nun von einem Menschen gelenkt wird oder nicht.

Aber Kluge weiß genau, was er tut. Der Automatisierungsplaner ist Projektleiter FTS („Fahrerlose Transportsysteme“) bei Volkswagen Sachsen in Zwickau, wo verschiedene Elektrofahrzeuge des Konzerns gefertigt werden. Er betreut 78 sogenannte

fahrerlose Transportfahrzeuge, kurz FTF, in der Fahrzeugfertigung, die zugelieferte Einzelteile in die verschiedenen Abteilungen bringen, wo sie an die Fahrzeuge montiert werden. Die FTF bewegen sich vollautonom, also ohne Führung oder Drähte im Hallenboden.

## Der Grad an Autonomie steigt

Während im öffentlichen Straßenverkehr noch keine autonomen Fahrzeuge zugelassen sind, sind sie aus Produktions- und Montagebetrieben nicht mehr wegzudenken. „Automatisierte Transportsysteme in Betrieben gibt es bereits seit fast 30 Jahren“, sagt Torsten Borowski, der beim Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) das Sachgebiet „Schutzrichtungen“ bei Intelligenten technischen Systemen und Arbeitswelt leitet. Nur: „Mit der Digitalisierung, der Vernetzung und der modernen Sensorik ist der Grad an Autonomie in den vergangenen Jahren stark angestiegen.“ Interaktionen mit anderen Fahrzeugen und Menschen nehmen sukzessive zu.

Automatisierte Fahrzeuge können ein Risiko für andere Verkehrsteilneh-



mende in Fahrzeugen, zu Fuß oder auf dem Fahrrad darstellen. Umso wichtiger ist es, diese Risiken mithilfe der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und Beschäftigte zu schützen. „Sicherheitsbeauftragte können dabei unterstützen und im besten Fall die Kolleginnen und Kollegen im Umgang mit dem fahrerlosen Transportsystem sensibilisieren“, sagt Borowski. In



Die autonomen Transportplattformen (links) sind mit Kameras und Sensoren ausgestattet, die Hindernisse erkennen und dem Fahrzeug signalisieren, wann es stoppen muss.

FOTO: VOLKSWAGEN/  
ANDREAS FIEBIG

Im Werk werden sechs verschiedene Modelle von Elektrofahrzeugen gebaut.

FOTO: VOLKSWAGEN/  
OLIVER KILLIG



der Fachbereich AKTUELL FBHM-119 „Automatisiert fahrende Fahrzeuge in betrieblichen Bereichen“ der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) wird zwischen öffentlich zugänglichen und vergleichbaren Bereichen, abgeschlossenen Bereichen mit begrenztem Zugang und abgeschlossenen Bereichen ohne Zutritt unterschieden (→ Infokasten Seite 20).

Im Jahr 2019, bei der Einführung des neuen FTS-Systems, erhielten alle Beschäftigten im Einsatzbereich eine Sensibilisierungsschulung. Im Serienbetrieb werden alle Führungskräfte und Mitarbeiter im Rahmen der Erstunterweisung und der jährlichen Unterweisung zum Umgang mit dem FTS geschult. „Hierbei unterstützen unsere Sicherheitsbeauf-

tragten ihre Führungskraft“, erzählt Andreas Fiebig, Leiter Sicherheit bei Volkswagen Sachsen. Er ist zuständig für die Arbeitssicherheit von rund 12.500 Beschäftigten, davon etwa 10.000 in Zwickau. Das dortige Automobilwerk gehört zu den modernsten der Welt. Dies soll auch für die Arbeitssicherheit gelten. Die Bedenken gegen FTF seien inzwischen ausgeräumt. Seit ihrer Einführung hätten sich gegenüber dem manuellen Transport mit Gabelstaplern sowohl Transportschäden als auch die Zahl der Unfälle verringert.

Die FTF im VW-Werk sind in drei unterschiedlichen Betriebsbereichen unterwegs: öffentlich zugängliche, abgeschlossene mit begrenztem Zugang und abgeschlossene Bereiche. Zum Umschlagbahnhof haben etwa nur berechtigte Personen Zugang. Große Warnschilder links und rechts sowie eine Markierung auf dem Hallenboden weisen darauf hin, dass der Zugang ohne Berechtigung verboten ist. Sobald ein FTF den Umschlagbahnhof verlässt, befindet es sich in einem öffentlich zugänglichen Bereich. Bemannte Gabelstapler und Zugfahrzeuge mit mehreren Anhängern kurven hier durch, außerdem kreuzen Menschen auf dem Fahrrad oder zu Fuß ihre Wege. Mit grünen Linien von der Straße abgetrennte Wege kennzeichnen die Bereiche für Fußgängerinnen und Fußgänger. Die Übergabe der Autoteile an den Montageroboter erfolgt in einem durch Schnelllaufstore abgeschlossenen Bereich.

### Abschaltknopf für Notfälle

Die FTF kommunizieren mit einer Leitstelle. Mit zwei Sicherheitsscannern und zahlreichen anderen Sensoren ausgestattet, scannen sie ständig die Umgebung, vergleichen sie mit der in ihrem System gespeicherten Karte der Montagehallen und erkennen Hindernisse. Sobald eines in der Nähe ist, passen sie ihre Geschwindigkeit der Situation an. Droht eine Kollision, stoppen sie. Für alle Fälle haben sie deutlich sichtbare Notabschaltknöpfe an allen



Tobias Kluge ist Automatisierungsplaner und leitet das Projekt.

FOTO: VOLKSWAGEN/ANDREAS FIEBIG

› vier Seiten. Außerdem gibt es in der Endmontage automatisiert auf Fahrspuren fahrende Plattformen, die fertige Fahrzeuge von einer zur anderen Station transportieren. Auch diese Plattformen verfügen über Scanner, um Hindernisse zu erkennen und notfalls schnell zu stoppen.

### Risiken in der Endmontage

Was bei Volkswagen so gut eingespielt ist, birgt andernorts noch Herausforderungen – etwa, wenn sich die Fahrzeuge in der Endmontage mit ihren eigenen Sensoren autonom bewegen und flexibel reagieren müssen. Ein Forschungsprojekt der RWTH Aachen mit Partnern hat diese Einsatzbedingungen in einem Pilotprojekt getestet. Torsten Borowski hat es begleitet. Sein Fazit ist zwiespältig. Zwar eröffne der Ansatz viele Möglichkeiten. „Aber welche Risiken sich für die Beschäftigten daraus ergeben können, ist noch gar nicht ermittelt“, so Borowski.

Für Sicherheitsbeauftragte wird es darauf ankommen, sich angesichts des hohen Innovationstempos bei fahrerlosen Fahrzeugen auf dem Laufenden zu halten, ihr Wissen mit den Beschäftigten zu teilen und ihre Führungskraft zu unterstützen, indem sie Neuerungen bei der Umsetzung im Betrieb begleiten.



Grundlegendes erklärt:  
[publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de)  
Webcode: p022150

## BETRIEBLICHE BEREICHE

### ÖFFENTLICH ZUGÄNLICHE UND VERGLEICHBARE BEREICHE

Zum Beispiel eine Werkshalle, in der sich Fahrzeuge und Menschen, die auf dem Rad oder zu Fuß unterwegs sind, begegnen. Verschiedene Personen und Fahrzeuge haben Zugang. Verkehrswege für Fahrzeuge sind gekennzeichnet, ebenso Fußgängerüberwege und getrennte Richtungsfahrbahnen. „Die Verkehrssituation ist mit dem öffentlichen Straßenverkehr vergleichbar. Hier müssen den öffentlichen Verkehrsregeln (Straßenverkehrsgesetz/StVG, Straßenverkehrsordnung/StVO) identische Regelungen gelten“, so die FBHM-119.

Hier gilt die StVO



Zutritt nur für berechnigte Personen!

### ABGESCHLOSSENE BEREICHE MIT BEGRENZTEM ZUGANG

Etwa ein Tor mit grellen Warnhinweisen, die zusätzlich auf dem Boden zu sehen sind. Nur berechnigte Personen oder Fahrzeuge haben Zugang. Personen müssen angemessen unterwiesen oder qualifiziert sein, wenn sie diesen Bereich betreten wollen. Im Zwickauer VW-Werk ist das etwa der Umschlagbahnhof mit den Umladestationen und Batterieladestationen.

### ABGESCHLOSSENE BEREICHE OHNE ZUTRITT

Zum Beispiel eine Garage, in der ein Montageroboter arbeitet. Ein Garagentor trennt den abgeschlossenen vom öffentlich zugänglichen Bereich. Laut FBHM-119 müssen Personen, die dort etwa Instandhaltungsarbeiten durchführen, durch besondere Maßnahmen (Stillstand, gesicherte Bereiche, besondere Betriebszustände) vor Gefährdungen geschützt werden. Hier gilt: Automatisiert fahrende Fahrzeuge, die in abgeschlossenen betrieblichen Bereichen ohne Zutritt von Personen eingesetzt werden, werden wie automatisierte Fertigungseinrichtungen behandelt.

STOP  
Betreten  
verboten

## MISSION SIBE

# Gelungener Start ins Sibe-Amt

**Sicherheitsbeauftragte, die das Amt neu übernehmen, sind nicht immer gut auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet. Im Vorfeld dieser Ausgabe haben wir Sibe auf [aug.dguv.de](http://aug.dguv.de) gefragt, wie sie selbst ins Amt gestartet sind. An der nicht-repräsentativen Umfrage beteiligten sich 233 Personen. Mehr als die Hälfte von ihnen fühlte sich gut vorbereitet. Für neue Sibe haben sie gute Ratschläge parat: sich vernetzen, weiterbilden und sich von Rückschlägen nicht verunsichern lassen. Hilfreich sind zudem die folgenden Tipps.**

### 1. Auf Aufgabe vorbereiten

Eine Fortbildung zu besuchen ist ein guter Schritt, um als Sibe zu starten. Das gaben rund drei Viertel der Teilnehmenden an. „Die Seminare der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen für Sicherheitsbeauftragte sind unterschiedlich aufgebaut“, sagt Gerhard Kuntzemann, Leiter des Sachgebiets Sicherheitsbeauftragte bei der DGUV. Bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall gebe es beispielsweise Grundlagenseminare. „Diese sollten neue Sibe möglichst vor oder kurz nach Antritt ihres Amtes absolvieren.“ Weitere Seminare seien spezieller, etwa weil es um Fachwissen gehe, oder sie richteten sich an Sibe mit mehr Erfahrung. Kuntzemann rät Sicherheitsbeauftragten, alle drei bis fünf Jahre eine Fortbildung zu besuchen.

Darüber hinaus vermitteln Leitfäden, Broschüren und Internetportale nützliches Fachwissen. Medien wie die *Arbeit & Gesundheit* erleichtern es Sibe ebenfalls, sich über ihre Tätigkeit zu informieren.

### 2. Miteinander abstimmen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin, aber auch Vorgesetzte sind gute Anlaufstellen, um sich über die künftige Zusammenarbeit abzustimmen. Die Vorgängerin oder der Vorgänger kann, sofern noch

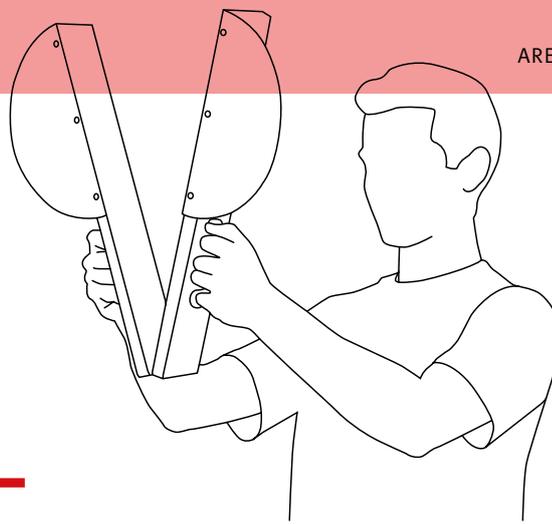


ILLUSTRATION: RAUFELD

im Betrieb, ebenfalls wertvolle Hinweise liefern – oder hat vielleicht hilfreiche Unterlagen hinterlassen. Gibt es im Unternehmen weitere Sicherheitsbeauftragte, können auch sie ihr Wissen mit der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen teilen.

### 3. Im Betrieb bekannt machen

Um die Rolle als Sibe ausfüllen zu können, ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen sie kennen. Nach der Ernennung sollten sich Sibe bekannt machen, indem sie sich anderen persönlich oder zumindest elektronisch vorstellen, zum Beispiel im Intranet oder per Rundmail. Auch ein Aushang mit Kontaktdaten am Schwarzen Brett ist eine gute Idee. Steht eine Betriebsversammlung an, können sich Sibe dort kurz vorstellen.

### 4. Weitere Anlaufstellen

Seminare helfen nicht nur fachlich, sondern unterstützen auch beim Aufbau eines Netzwerks. Dieses können Sibe nutzen, um Informationen einzuholen. Haben Sibe nach einem gelungenen Start ins Ehrenamt noch fachliche Fragen, hilft zudem die Redaktion der *Arbeit & Gesundheit* weiter. Mithilfe von Fachleuten der gesetzlichen Unfallversicherung beantwortet sie Fragen im Magazin. Der Präventionsdienst und die zuständige Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse können bei Problemen ebenfalls gute Anlaufstellen sein.



Ergebnisse der Sibe-Umfrage:  
[aug.dguv.de](http://aug.dguv.de)  
Suche: Start ins Ehrenamt



Auch ein guter Kalender erleichtert den Sibe-Alltag. Hier herunterladen:  
[aug.dguv.de/arbeitsicherheit/mission-sibe/jahresplanung](http://aug.dguv.de/arbeitsicherheit/mission-sibe/jahresplanung)



# Bei Gefahr nicht zögern

Im Notfall muss eine Maschine schnell abgeschaltet werden können. Hierfür sind gesetzlich **vorgeschriebene Notbefehlseinrichtungen installiert**. Beschäftigte müssen deren Funktion nicht nur kennen, sondern auch nutzen – ohne Sorge vor negativen Konsequenzen.

VON ISABEL EHRLICH

**E**s gibt Momente, da muss es schnell gehen. Gerät eine Kollegin mit der Hand in eine laufende Fertigungsmaschine, dann ist das so ein Moment. Um die Maschine umgehend stillzusetzen, muss der Nothalt ausgelöst werden. Doch wissen alle Beschäftigten, wo sich die Nothalt-Befehlseinrichtung befindet? Sind überhaupt alle im Team zum Auslösen befugt – und was passiert bei einer Fehlbetätigung? Fragen wie diese müssen Verantwortliche in Betrieben unbedingt klären, damit Beschäftigte im Notfall richtig

reagieren, weiß Dr. Jost-Peter Sonnenberg, Leiter Präventionsabteilung Technische Sicherheit bei der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI).

## FUNKTION UND UNTERSCHIEDE VON NOTBEFEHLEINRICHTUNGEN

Die Funktion ist schnell erklärt: Bei drohender Gefahr oder wenn bereits ein Unfall passiert oder ein technischer Defekt eingetreten ist, muss mit der Befehlseinrichtung die Maschine stillgesetzt werden – oder zumindest Teilfunktionen. Dabei ist zwischen Not-Halt und Not-Aus zu unterscheiden (→ *Gut zu wissen Seite 23*). Ebenso können verschiedene Schaltvorrichtungen genutzt werden. Wo der jeweilige Schalter installiert

wird und welche Form sich eignet, hängt von der Maschine ab. Dr. Sonnenberg nennt eine einfache Faustformel: „Von überall gut sichtbar, schnell und leicht erreichbar.“

## BARRIEREFREIE HANDHABUNG GEWÄHRLEISTEN

Entscheidend ist, dass Notbefehlseinrichtungen möglichst barrierefrei sind. Sprich, sie müssen von jeder Person bedient werden können, sagt Dr. Sonnenberg. „Deswegen gibt es klare Anforderungen. Beispielsweise dazu, auf welcher Höhe die Befehlseinrichtung angebracht wird. Auch darf der Zugang nicht zugestellt sein, etwa durch Paletten.“ Arbeiten Menschen mit einer Behinderung im Betrieb, sollten die Notbefehlsein-



Text in Leichter Sprache:  
[aug.dguv.de/leichte-sprache](http://aug.dguv.de/leichte-sprache)

## GUT ZU WISSEN

Not-Halt versus  
Not-Aus**Grundsätzlich:**

- Jede Maschine muss mit mindestens einer Notbefehls-einrichtung versehen sein.
- Ausgenommen sind hand-geführte Maschinen.
- Ob die vom Hersteller instal-lierte Befehls-einrichtung die richtige Wahl ist, entscheidet die Gefährdungsbeurteilung; ergeben sich neue Gefährdun-gen, müssen Betriebe ggf. nachjustieren.

**Not-Halt:**

- Bewirkt das Stillsetzen von Bewegungen oder Prozessen, von denen eine Gefahr aus-geht – oder die zu Schäden an der Maschine führen können.

**Not-Aus:**

- Schaltet die elektrische Ener-gie an einer Maschine ab, um die Gefahr eines Stromschla-ges oder eines Brandes zu minimieren oder zu vermeiden.
- Der Not-Aus-Taster setzt in der Regel auch die Bewegungen der Maschine still, verbindet also beide Funktionen.

**Bedienung:**

- Für Not-Halt und Not-Aus können identische Befehls-einrichtungen genutzt werden. Zulässig sind:
  - Roter Drucktaster auf gelbem Grund (die häufigste Variante)
  - Drähte oder Seile mit Reiß-leinenschalter (für groß-flächige Absicherung, z. B. an Förderbändern)
  - Fußschalter ohne Schutzhaube (nur einzusetzen, wenn es keine Alternative gibt)

oder einen Unfall beobachtet, darf und muss den Notbefehl bedienen. Unabhängig davon, welche Position sie innehat.“ Denn wer zögert oder erst seine Vorgesetzten sucht, verliert oft kostbare Zeit.

**SO KÖNNEN SICHERHEITS-  
BEAUFTRAGTE UNTERSTÜTZEN**

Unbedingt sollte die sichere und entschlossene Betätigung von Not-befehlseinrichtungen ein Thema in Unterweisungen sein. „Wissen ver-treibt die Angst“, so Dr. Sonnenberg. Darauf sollten auch Sicherheitsbe-auftragte achten und bei Beschäf-tigten gezielt nachfragen, ob es noch Unsicherheiten gibt. Wenn dem so ist oder wenn die Handhabung von Not-befehlseinrichtungen unzureichend besprochen wurde, sollten Sicher-heitsbeauftragte die Verantwortli-chen darauf aufmerksam machen.

**UND WAS PASSIERT BEI EINER  
FEHLBETÄTIGUNG?**

Wird eine Maschine in einer laufen-den Produktion gestoppt, kann die Verzögerung zu wirtschaftlichen Einbußen führen. Deswegen muss allen Beschäftigten klar sein, dass eine Notbefehlseinrichtung nicht all-zu leichtfertig betätigt werden darf. Auch darf sie nicht für reguläres Ab-schalten missbraucht werden. Doch die Sorge vor möglichen Konsequen-zen sollte laut Dr. Sonnenberg nicht dazu führen, dass Beschäftigte im Notfall zögern. Fahrlässig sei es, Be-schäftigte im Falle einer Fehlbetä-tigung zu sanktionieren – sofern diese nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt haben. „Auch hier kön-nen Sicherheitsbeauftragte unter-stützen und Verantwortliche dafür sensibilisieren, Beschäftigte nicht übertrieben vor einer Fehlnutzung zu warnen.“ Grundsätzlich sollte bei der Nutzung von Notfallbefehlsein-richtungen immer gelten: „Lieber einmal zu viel als einmal zu wenig.“



Weitere Details und Vorgaben:  
**bgrci.de > Suche:**  
**Maschinensicherheit Not-Halt**

Gut sichtbar, schnell zu erreichen und einfach zu bedienen: Darauf kommt es bei einer Notbefehls-einrichtung an.

FOTO: GETTY IMAGES/  
SUNAN WONGSA-NGA

richtungen im Zweifel individuell angepasst werden. Bei einer Sehbe-hinderung etwa wäre ein Taster in Übergröße denkbar, für Menschen im Rollstuhl eine besonders niedrige Installation, so Sonnenberg.

**BESCHÄFTIGTE UNTERWEISEN –  
UND BESTÄRKEN**

Das technische Basiswissen ist das eine. Aber entscheidend ist laut dem DGUV-Experten etwas anderes: Not-befehlseinrichtungen können nur dann wirksam sein, wenn Beschäf-tigte sie im richtigen Moment auch betätigen. Deswegen sei es ganz wichtig, Beschäftigten die Angst vor diesen Schaltern zu nehmen. „Es muss absolut klar sein: Jede Person, die eine drohende Gefahr erkennt

Bei Atemwegserkrankungen  
wie Schnupfen gehen viele  
Beschäftigte dennoch zur  
Arbeit.

FOTO: GETTY IMAGES/RECVISUAL



# „Bleib besser zu Hause!“

Gehen Beschäftigte trotz Krankheit ihrer Tätigkeit nach, spricht man von **Präsentismus**. Wer im Betrieb für das Thema sensibilisiert und die Stellschrauben im Blick hat, kann mit einer gesundheitsbewussten Unternehmenskultur vorbeugen.

VON SVEN LECHTLEITNER

**M**eist wirkt es harmlos, mal gerade ein paar E-Mails zu beantworten, obwohl man sich eigentlich zu Hause schonen sollte. Manchmal gibt es Anerkennung, wenn jemand krank zur Arbeit erscheint, damit ein Projekt oder eine Schicht nicht ins Stocken gerät. Doch auch bei einer leichten Erkrankung ist es nicht ratsam, weiterzuarbeiten. Das Phänomen, wenn Angestellte krank ihrer Tätigkeit nachgehen, nennt sich Präsentismus. Auf den ersten Blick erscheint es vielleicht produktiv, kann sich aber langfristig negativ auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit auswirken. Fehlerquoten steigen, Erkrankungen können chronisch werden. Wenn sich eine Person krank fühlt, leidet außerdem die Konzentration. Die Folge: Das Risiko für Arbeitsunfälle steigt.

Die Ursachen für Präsentismus sind vielfältig. Ein Faktor ist die Arbeitsbelastung, die einen Ausfalltag kaum kompensierbar erscheinen lässt. Ein weiterer ist die Sorge vor beruflichen Nachteilen. Auch unsichere Wirtschaftslagen oder Befristungen in Arbeitsverträgen spielen eine Rolle. Besonders betroffen sind außerdem Mangelberufe mit dünner Personaldecke wie in der Pflegebranche. Feh-

len Vertretungen, möchten Beschäftigte ihren Kolleginnen und Kollegen nicht zur Last fallen – und erscheinen krank zur Arbeit. Vor allem im Homeoffice neigen Angestellte dazu, trotz Krankheit weiter ihrer Tätigkeit nachzugehen. Dies kann unter anderem an mehr Gestaltungsraum für Pausen- und Ruhezeiten sowie dem Wegfall von Arbeitswegen liegen.

## Äußerer Druck durch zu wenig Personal im Betrieb

„Das Thema Personaldecke ist das A und O“, sagt Dr. Marlen Cosmar, Leiterin des Referats „Arbeitswelten, Mobilität und Gesundheit“ am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Damit meint sie das Einplanen eines Puffers – gerade in Zeiten, in denen Ausfälle vermehrt vorkommen, wie zur Grippezeit. Sind die Personalressourcen dann etwas großzügiger geplant, wissen Mitarbeitende, dass ihre Krankmeldung keine Mehrarbeit für das Team bedeutet, meint die Arbeitspsychologin. Natürlich ist das gerade in Zeiten von Personalmangel nicht einfach. Doch wenn sich Aufgaben ein paar Tage oder eine Woche nach hinten schieben lassen, kann das für Entlastung sorgen. In der kühlen Jahreszeit >

## GUT ZU WISSEN

### Hauptursachen für Präsentismus

Die nicht-repräsentative Studie „Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt“ (2022) der Techniker Krankenkasse hat nach Gründen gesucht, warum Beschäftigte krank arbeiten. Demnach sind es:

- ⇨ Vertretungsregeln fehlen.
- ⇨ Die Krankheit sei nicht ansteckend.
- ⇨ Sie möchten Kolleginnen und Kollegen nicht zur Last fallen.
- ⇨ Es gibt dringende Arbeiten oder Termine.
- ⇨ Sie haben Spaß an der Arbeit.

Die Studie „Arbeiten 2022“ der Pronova BKK kommt zu dem Ergebnis, dass drei Viertel der Berufstätigen krank zur Arbeit gehen. Beschäftigte gehen am häufigsten weiter ihrer Tätigkeit nach, bei:

1. Rückenschmerzen
2. Beschwerden aufgrund von Allergien
3. psychosomatischen oder psychischen Beschwerden
4. leichten Erkrankungen
5. ansteckenden Infekten
6. Atemwegserkrankungen
7. Verletzungen des Bewegungsapparates



Hilfe bei der Einordnung, wann psychische Erkrankungen vorliegen:  
[publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de)  
 Webcode: p206030



Rückenschmerzen sind für viele Mitarbeitende kein ausreichender Grund, um sich zu Hause auszukurieren.

FOTO: ADOBE STOCK/  
MARIA VITKOVSKA

› mit mehr Atemwegserkrankungen ist eine klare Kommunikation hilfreich, nach dem Motto: „Kommt nicht rein, wenn ihr ansteckend seid.“ Bei nicht-ansteckenden Erkrankungen, zum Beispiel des Muskel-Skelett-Systems oder psychischen Krankheiten, sollten Betriebe aus Sicht von Cosmar zudem vermitteln, welche Bedeutung frühzeitige Behandlungen haben. Hier können auch Employee-Assistance-Programme – also von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber organisierte Beratungsangebote – unterstützen.

Um zu einer sicherheits- und gesundheitsbewussten Unternehmenskultur zu gelangen, muss Präsentismus thematisiert werden. Für Cosmar fängt es damit an, dass man sich über Arbeitsbelastungen austauscht und Unternehmen in der Gefährdungsbeurteilung auch die psychische Belastung in den Blick nehmen. Hilfreich sei es zudem, das Thema Sicherheit und Gesundheit auf die Tagesordnung bei wiederkehrenden Meetings zu setzen.

Außerdem sollte die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) einbezogen werden, empfiehlt Martin Prüße von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM). Der Leiter des Sach-

gebiets „Veränderung der Arbeitskulturen“ bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) rät zudem, im Arbeitsschutzausschuss (ASA) für das Thema Präsentismus zu sensibilisieren. Prüßes Erfahrung zufolge herrscht Präsentismus selten im gesamten Betrieb, sondern meist in einzelnen Bereichen oder bei einzelnen Personen und Projekten. Sicherheitsbeauftragte können ihren Vorgesetzten und der Sifa zurückmelden, wenn in ihrem Bereich der Zeitdruck zu hoch ist. Denn auf Organisationsebene lässt sich daran etwas ändern – wenn etwa Zeitbudgets großzügiger kalkuliert, realistische Ziele vorgegeben und Pausen eingehalten werden.

### Sicherheitsbeauftragte als Bindeglied

Über die Führungs- und Unternehmenskultur lässt sich also ein Umfeld gestalten, in dem Krankentage als solche akzeptiert werden. Sicherheitsbeauftragte fungieren in diesem Umfeld nicht nur als Vorbild, sondern können andere Beschäftigte für einen gesunden Umgang mit Fehlzeiten sensibilisieren. Dabei hilft es ihnen, dass sie locker mit anderen ins Gespräch kommen. „Sicherheitsbeauftragte haben den Vorteil, dass sie keine Führungskräfte sind, son-

dern auf kollegialer Ebene agieren“, sagt Prüße. Eine besorgte Kollegin könne in ihrer Funktion als Sicherheitsbeauftragte eine Kollegin oder einen Kollegen darauf ansprechen, dass sie oder er kränklich wirkt, und fragen, ob eine Krankmeldung nicht sinnvoller wäre. Das stärke eine gesunde Unternehmenskultur und sei glaubhafter als die Ansprache durch eine Führungskraft.

## CHECKLISTE

### Besser vorbeugen

- Thematisieren Sie Präsentismus, Arbeitsbelastung und Stress bei Meetings zu Sicherheit und Gesundheit.
- Achten Sie darauf, ob Kolleginnen und Kollegen ggf. krank auf Sie wirken.
- Sprechen Sie es locker an, wenn Sie vermuten, dass jemand krank arbeitet.
- Ermutigen Sie Betroffene, Krankheitstage als solche zu betrachten.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran: Schonen Sie sich bei Krankheit zu Hause.



Vor Ansteckung schützen:  
**aug.dguv.de**  
**Suche: Infektionen am Arbeitsplatz**

# Handy in die Schublade!

## So steigt die Konzentration

Vom Smartphone ausgehender, dauerhafter Input überfordert das Gehirn und wirkt sich negativ auf Körper und Psyche aus. **Klare Offline-Zeiten** können dem entgegenwirken.

VON DANA JANSEN

**A**uftrag ans Gehirn: Wichtige E-Mail schreiben. Dauer bei konzentriertem Arbeiten: elf Minuten. Aufmerksamkeit bündeln, konzentrieren – und los! Die Nervenzellen vor dem Stirnappen der rechten Hirnhemisphäre verarbeiten jetzt Signale, die für diese Aufgabe benötigt werden. Aber dann erscheint – „pling“ – auf dem neben der Tastatur liegenden Handy eine Nachricht. Ein kurzer Blick genügt, und das Gehirn benötigt mehrere Minuten, um sich wieder in die ursprüngliche Aufgabe einzudenken. Für die braucht es also jetzt mehr Zeit. Im Arbeitskontext wird das natürlich nicht gern gesehen.



Ablenkung durchs Handy zu Unfällen im Straßenverkehr oder beim Führen komplexer Maschinen.

Das sind ausreichend Gründe, den eigenen Handykonsum zu hinterfragen und zu reduzieren.

Windemuth rät:

### HANDY IN EINEN ANDEREN RAUM LEGEN

Das hilft beim konzentrierten Arbeiten. Denn selbst ausgeschaltet in Sichtweite versetzt das Gerät das Gehirn in Habachtstellung.

Liegt das Handy im direkten Sichtbereich, stellt es einen zusätzlichen Reiz dar – selbst wenn es nicht klingelt. Es wird als Information immer wieder wahrgenommen, gespeichert und auf Wichtigkeit geprüft. „Dieses Filtern benötigt, wenn auch geringfügig, Aufmerksamkeit vom Gehirn und senkt die Konzentration auf anderes“, erklärt Prof. Dr. Dirk Windemuth, Psychologe und Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV.

Das Handy sticht also andere Reize, die das Gehirn eigentlich gerade bearbeiten würde, oft aus. Sei es bei der Arbeit oder während einer Unterhaltung mit Bekannten.

Exzessive Handynutzung hat mitunter auch gesundheitliche und psychische Folgen: Verspannungen, Kopfschmerzen, gereizte Augen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, erhöhtes Stressempfinden und Erschöpfung, Schlafstörungen, sogar Aggression. Im schlimmsten Fall führt

### FESTE NUTZUNGSZEITEN EINFÜHREN

Bei wenigen, etwas längeren und ausschließlich dem Handy gewidmeten Zeitfenstern muss das Gehirn seltener umdenken. Kurze, aber ständige Checks sind fordernder. Achtung: Zeitfenster für die private Handynutzung gehören nicht in die Arbeitszeit.

### VERZÖGERUNG EIGENER ANTWORTEN ETABLIEREN

Die Annahme, Nachrichten müssten sofort beantwortet werden, ist verbreitet. Wer sich davon löst, reduziert Stress.

### PUSH-BENACHRICHTIGUNGEN DEAKTIVIEREN

Je seltener das Handy vermeintlich neue Informationen schickt, desto weniger erwartet das Gehirn sie auch.

### ARBEITSPAUSEN OHNE HANDY

In Pausen soll sich das Gehirn erholen. Wird es auch dann mit zusätzlichen zu verarbeitenden Reizen bombardiert, hat das Kurzzeitgedächtnis Dauerbetrieb statt Ruhe.



Gesund digital arbeiten?!

Studie des PräDiTec-Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung:

[gesund-digital-arbeiten.de](https://gesund-digital-arbeiten.de)



Text in Leichter Sprache:

[aug.dguv.de/leichte-sprache](https://aug.dguv.de/leichte-sprache)

# Ihre Fragen – unsere Antworten

An dieser Stelle beantworten **Fachleute der gesetzlichen Unfallversicherung** die Fragen unserer Leserinnen und Leser zu Themen rund um den Arbeits- und Versicherungsschutz.



**Bei uns im Betrieb sind die Arbeitstage von Teilzeitbeschäftigten schriftlich festgelegt. Manche arbeiten aber teilweise ohne Absprache an eigentlich freien Tagen. Besteht dann Versicherungsschutz für Wege- und Arbeitsunfälle?**

Versicherungsschutz besteht, wenn die Person eine arbeitsvertragliche Pflicht wahrnimmt. Wesentlich ist, dass Beschäftigte zum Unfallzeitpunkt Tätigkeiten ausführen, die dem Unternehmen dienen sollen. Der Zeitpunkt ist nachrangig. Dies gilt auch für die zurückgelegten unmittelbaren Wege vom und zum Ort dieser Tätigkeit. Schon aus arbeitsrechtlicher Sicht ist es aber zu empfehlen, Vorgesetzte und Team vor dem geplanten Arbeitseinsatz zu informieren. Denn hat die Person etwa einen schweren Unfall und kann sich nicht selbst dazu äußern, ob sie zum Unfallzeitpunkt gearbeitet hat, kann diese Information bei der Ermittlung herangezogen werden.

**Daniel Gräfinholt**

Referent Hauptabteilung Versicherung und Leistungen, DGUV

**In unserem Büro gibt es keine Fenster und keine Lüftungs- oder Klimaanlage. Es ist dadurch sehr stickig. Ist das überhaupt zulässig?**

In einem Arbeitsraum muss Atemluft in ausreichender Menge und Qualität vorhanden sein. Der CO<sub>2</sub>-Anteil sollte 1.000 ppm nicht übersteigen (dguv.de, Suche: „CO<sub>2</sub>-Timer“). Das wird entweder durch regelmäßiges Lüften erreicht oder durch eine raumluftechnische Anlage. Gibt es bei Ihnen weder Fenster noch Lüftungsanlage, verstößt das gegen die Arbeitsstättenverordnung. Zudem muss es eine Sichtverbindung nach außen geben. Ausnahmen sind aus betriebs- oder produktionstechnischen Gründen möglich. Doch auch dann müssen Beschäftigte regelmäßig Zugang zu Tageslicht haben. Erste Ansprechpersonen sind Vorgesetzte oder der Betriebsrat. Im Zweifel kann auch die zuständige Berufsgenossenschaft unterstützen.

**Andreas Stephan**

Präventionsexperte Büro, VBG

**Dürfen Betriebe Cannabis am Arbeitsplatz per Betriebsvereinbarung komplett untersagen – obwohl der Gesetzgeber den Konsum mittlerweile erlaubt?**

Ja, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind ein geeignetes Mittel, um Cannabiskonsum im Betrieb zu regeln oder auszuschließen. Sie widersprechen nicht dem angesprochenen Konsumcannabisgesetz, da dieses den betrieblichen Bereich nicht explizit anspricht. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind deshalb besonders gut geeignet, weil sie sowohl die Interessen der Arbeitgebenden als auch der Beschäftigten im Rahmen der Mitbestimmung berücksichtigen. Daneben gelten das Hausrecht, das Arbeitsrecht und die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Auch das Arbeitsschutzrecht ist zu beachten. So heißt es in Paragraph 7 Absatz 2 der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“ Da es möglicherweise bei der Auslegung zu unterschiedlichen Interpretationen kommt, erläutert die DGUV Regel 100-001 die Bestimmung des Paragraphen 7 Absatz 2 der genannten Vorschrift.

**Dr. Stefan Dreler**

Leiter Fachbereich Organisation von Sicherheit und Gesundheit, DGUV

➔ Sie haben eine Frage?

Wir helfen gern mit einer Antwort: [redaktion@aug.dguv.de](mailto:redaktion@aug.dguv.de)

# Medien für die Praxis



FOTO: SCREENSHOT YOUTUBE.COM/BGBAU



## ARBEITSSICHERHEIT

*Risiken bei der Arbeit mit Leitern kurz erklärt*

**Stürze von der Leiter** führen immer wieder zu schweren Arbeitsunfällen. Leitern sind daher auch nicht die erste Wahl, um in die Höhe zu steigen. Aber wenn sie zum Einsatz kommen, helfen einfache Tipps, um die Risiken zu verringern. Ein Video der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) auf Youtube in der Kategorie „Shorts“ fasst sie zusammen: Dazu gehört die regelmäßige Prüfung der Leitern auf Schäden. Auf der Leiter sollten Beschäftigte immer die Haltepunkte und zusätzliche Hilfsmittel wie die Leitersicherung nutzen, um nicht abzustürzen. Sicherheitsbeauftragte sollten ihre Vorgesetzten daran erinnern, die Mitarbeitenden regelmäßig in der Benutzung von Leitern zu unterweisen. Der kurze Clip mit den „5 Tipps zum Arbeiten mit Leitern“ ist bei den Shorts von Youtube abrufbar und kann bequem im Hochformat des Smartphones angeschaut werden.



Alles über Leitern:  
[youtube.com/shorts/QYCDjSjXj8](https://youtube.com/shorts/QYCDjSjXj8)



## GESUNDHEIT

*Mobbing verhindern*

**Menschen, die gemobbt werden**, leiden darunter nicht nur psychisch. Häufig kommt es auch zu körperlichen Beschwerden, beispielsweise zu Magen-Darm-Erkrankungen, Kopfschmerzen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Betriebe sollten versuchen, ihre Angestellten vor solchen Folgen zu schützen und Mobbing-Vorfällen in der Belegschaft vorzubeugen. Mithilfe der

Gefährdungsbeurteilung können beispielsweise Arbeitsbedingungen erkannt werden, die zu Mobbing führen könnten. Befragungen von Mitarbeitenden oder Analyseworkshops können Hinweise darauf geben, dass es unter

Kolleginnen und Kollegen zu sozialen Spannungen kommt. Die Broschüre „Fair geht vor!“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) informiert über das Thema und zeigt Handlungsmöglichkeiten im Betrieb auf.



[downloadcenter.bgrci.de](https://downloadcenter.bgrci.de)  
Suche: Fair geht vor



## VERKEHRSSICHERHEIT

*Welcher Verkehrstyp bin ich: Fünf Fragen zum Verhalten im Straßenverkehr*

**Die Persönlichkeit eines Menschen** zeigt sich auch daran, wie er sich im Straßenverkehr verhält. Selbstbezogen, erziehend, rasant oder rücksichtsvoll? Wer den eigenen Verkehrstyp herausfinden will, kann diesen mithilfe weniger Fragen ermitteln. Ein Quiz des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR) bietet die Möglichkeit, fünf Fragen aus Sicht von Personen zu beantworten, die zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit dem Auto unterwegs sind. Auf Basis der Antworten erfolgt eine kleine Auswertung mit Anregungen dafür, das eigene Verhalten positiv zu verändern.



Zum Quiz:  
[mehrachtung.de/quiz](https://mehrachtung.de/quiz)



FOTO: ADOBE STOCK/MINERVA STUDIO

QUIZ

# Fakten rund um *diese Ausgabe*

Gut aufgepasst bei der Lektüre? Testen Sie Ihr Wissen und machen Sie beim Gewinnspiel mit.

## 1 Was ist eher nicht eine Folge von exzessiver Handynutzung?

- a › Schlafstörungen
- b › Magenprobleme
- c › Herz-Kreislauf-Probleme
- d › Aggressionen

## 2 Wie heißt eine Notbefehlseinrichtung an Maschinen?

- a › Not-Aus
- b › Not-Stop
- c › Not-Pause
- d › Not-Fall

## 3 Was trägt nicht zur Deeskalation einer Konfliktsituation bei?

- a › Abstand wahren
- b › Fäuste ballen
- c › Ruhe bewahren
- d › kurze Sätze verwenden

## 4 Welchen Grund nennen manche Beschäftigte, warum sie krank arbeiten?

- a › Ärger über Vorgesetzte
- b › Spaß an der Arbeit
- c › After-Work-Party
- d › Langeweile zu Hause

## 5 Welche Erholungszeit empfiehlt die neue ASR 6 bei Bildschirmarbeit?

- a › fünf Minuten pro Stunde
- b › zwei Minuten pro Stunde
- c › 25 Minuten pro Tag
- d › 50 Minuten pro halbem Tag

## 6 Wievielmals länger kann bei Schnee der Bremsweg werden?

- a › zwei Mal
- b › acht Mal
- c › drei Mal
- d › vier Mal

### GEWINNEN SIE EINEN VON ZEHN EXKLUSIVEN THERMOBECHERN IM ARBEIT & GESUNDHEIT-DESIGN

Senden Sie uns die richtige Lösung (jeweils Nummer der Frage mit Lösungsbuchstaben) per E-Mail an [quiz@aug.dguv.de](mailto:quiz@aug.dguv.de). Bitte geben Sie im Betreff „Quiz Arbeit & Gesundheit 6/2024“ an. Nach der Gewinnermittlung werden die Gewinnerinnen und Gewinner per E-Mail gebeten, ihren Namen und ihre Anschrift mitzuteilen.

### TEILNAHMESCHLUSS: 1. JANUAR 2025

Lösung aus Heft Nr. 5/24: 1b, 2c, 3c, 4d, 5b, 6c



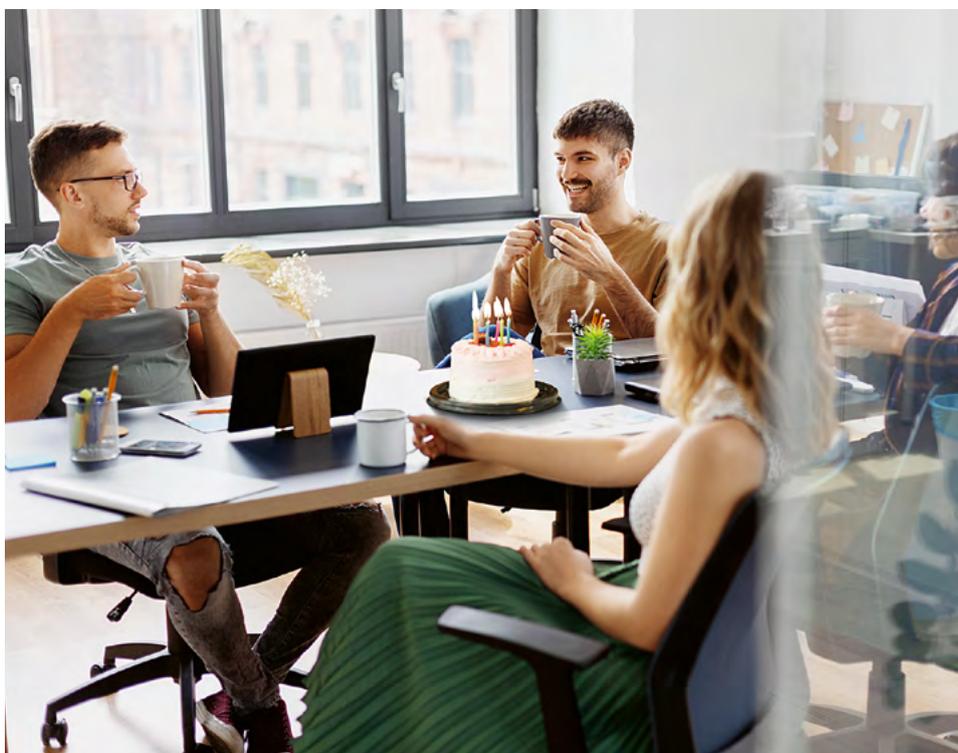
**Mitmachen & gewinnen!**

**Teilnahmebedingungen:** Veranstalter des Gewinnspiels ist Raufeld Medien GmbH (nachfolgend: Veranstalter). Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich volljährige natürliche Personen mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland. Die Teilnahme am Gewinnspiel ist kostenlos und erfolgt ausschließlich auf dem elektronischen Weg. Beschäftigte des Veranstalters, der DGUV sowie der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Unter mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los. Der Gewinn wird per Post zugeschickt. Die Kosten der Zusendung des Gewinns übernimmt der Veranstalter. Der Veranstalter behält sich das Recht vor, das Gewinnspiel zu jedem Zeitpunkt ohne Vorankündigung zu beenden, wenn aus technischen oder rechtlichen Gründen eine ordnungsgemäße Durchführung nicht gewährleistet werden kann. Eine Barauszahlung von Sachpreisen erfolgt nicht.

**Datenschutzhinweis:** Verantwortlich ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Glinkastr. 40, 10117 Berlin, dguv.de; unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie über [datenschutzbeauftragter@dguv.de](mailto:datenschutzbeauftragter@dguv.de). Alle weiteren Datenschutzhinweise finden Sie unter [aug.dguv.de/datenschutz](http://aug.dguv.de/datenschutz).

## Finde den Fehler!

FOTO: ADOBE STOCK/SYDA PRODUCTIONS/ANTONIO DIAZ



Ein Zusammentreffen mit Kolleginnen und Kollegen zu Anlässen wie Geburtstagen ist eine nette Abwechslung und gut fürs Teambuilding. Hier gibt es aber ein Problem. Finden Sie es?

**Im Suchbild der vorherigen Ausgabe** fasst eine männliche Führungskraft einer Mitarbeiterin an die Schulter. Dieser Körperkontakt ist unangemessen – umso mehr bei einem Hierarchiegefälle.

Suchbilder mitsamt Lösungen vergangener Ausgaben gibt es auf: [aug.dguv.de/arbeitsicherheit/suchbild](http://aug.dguv.de/arbeitsicherheit/suchbild)

## DIE TÜCKEN DES PRÄSENTISMUS



Ich weiß noch nicht, was ich ansteckender finde: Ihr Lachen oder Ihr Niesen.

CARTOON: DIRK MEISSNER

**ES GEHT EUCH ALLE  
AN, WENN MAN MICH  
ANGEHT.**



**#Gewalt  
Angehen**

**DER GEWALT GEGEN  
EINSATZKRÄFTE BEGEGNEN  
WIR ZUSAMMEN.**

„Hast du schon einmal überlegt, wie es sein muss,  
wenn man morgens zur Arbeit fährt, und nicht weiß,  
ob man abends heile nach Hause kommt?“

Philipp Rother, Rettungsassistent

