



Gesundheitsschutz

Lerntext für Sicherheitsbeauftragte

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einführung | 2 |
| Fühlen Sie sich gesund? | 3 |
| Definition von Gesundheit..... | 4 |
| Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen | 5 |
| Präventionsansätze | 7 |
| Gesundheitsförderung | 9 |
| Wo finde ich weiterführende Informationen zum Thema? | 11 |
| Impressum..... | 12 |



Einführung



Frau Neu und der Gesundheitsschutz

Im letzten Controlling-Bericht ist eine hohe Zahl von Fehltagen in einigen Bereichen des Betriebes aufgefallen. Die Geschäftsführung hat deshalb für die nächste ASA-Sitzung das Thema Gesundheitsschutz als Arbeitsthema vorgegeben. Frau Neu wundert sich und überlegt welche Aspekte hier eine Rolle spielen und welche mögliche Ansatzpunkte bestehen?

Fühlen Sie sich gesund?

Definition von Gesundheit

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen

Präventionsansätze

Gesundheitsförderung

Wo finde ich weiterführende Informationen zum Thema?

Themen
dieses
Lerntextes

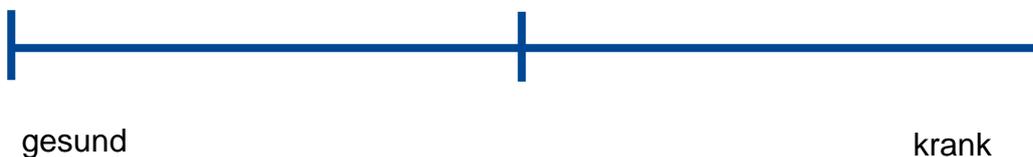
Auch Sie haben im Rahmen der Bearbeitung dieses Lerntextes die Möglichkeit, Antworten auf diese und weitere Fragen zu erhalten. Die Gliederung dieses Dokuments orientiert sich an den oben genannten Leitfragen, sodass Sie diese gezielt nachschlagen können.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Bearbeitung!

Fühlen Sie sich gesund?



Abbildung 1: Sind sie gesund? (Krankenschein Fotolia_8164212)



Bevor wir starten, beantworten Sie bitte die obenstehende Frage und überlegen, wo auf der Skala Sie Ihren aktuellen Gesundheitszustand einordnen.

Welche Kriterien waren für Sie bei Ihrer Einschätzung entscheidend?

Nun, hier sind die Anforderungen an den Begriff wohl sehr individuell.

Generell ist jedoch zu beobachten, dass die alte Betrachtungsweise „Gesundheit ist das Fehlen einer Krankheit“ heute zunehmend von einer weiter gefassten Betrachtungsweise ersetzt wird.

Definition von Gesundheit

„Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“

(Weltgesundheitsorganisation)

Die Definition der Weltgesundheitsorganisation entspricht wohl einer Idealform, wonach nur die wenigsten Menschen als völlig gesund zu sehen sind. Das Besondere an dieser Definition ist, dass Gesundheit nicht nur die **körperlichen**, sondern auch die **psychischen** und die **sozialen** Aspekte einbezieht.

Mit einer durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit von 17 Tagen je Arbeitnehmer/in ergeben sich jährlich ca. 708 Mio Arbeitsunfähigkeitstage.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Ob eine Krankheit nun durch private Ursachen oder durch **arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren** entstanden ist, spielt bei den Ausfallzeiten keine Rolle. Sie müssen durch Mehrarbeit der Kollegen oder zusätzliche Arbeitskräfte ausgeglichen werden.

Die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen und zu erhalten liegt aber nicht nur wegen der Ausfallzeiten im Interesse der Unternehmen, da auch die Motivation und Produktivität gesunder Mitarbeiter größer ist. Der Fachkräftemangel, die Demographie und die längere Lebensarbeitszeit der Mitarbeitenden sind weitere Argumente für einen guten Gesundheitsschutz im Betrieb und im Privatbereich.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen

Um Ansatzpunkte für den betrieblichen Gesundheitsschutz erkennen zu können, bieten die Krankenkassen sogenannte Gesundheitsberichte oder Gesundheitsreports an. Hieraus lässt sich erkennen, wie groß die Anteile einzelner Diagnosegruppen an Arbeitsunfähigkeiten der Versicherten der jeweiligen Kassen sind. Bei größeren Unternehmen mit vielen Versicherten bei einer Krankenkasse kann der Gesundheitsbericht unter Wahrung des Datenschutzes auch unternehmensbezogen erstellt werden.

Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin greift bei ihren Berechnungen der Produktionsausfallkosten auf diese Daten der Krankenkassen zurück. Besonders zwei Diagnosegruppen, nämlich die „Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes“ mit 22,3 % und „Psychische- und Verhaltensstörungen“ mit 16,5 % der Arbeitsunfähigkeitstage im Beispielsjahr 2019, treten hier zunehmend in den Vordergrund.

Bitte überlegen Sie nun aus Ihrer bisherigen Erfahrung:

- Welche Krankheiten oder Beschwerdebilder kennen Sie aus diesen beiden Diagnosegruppen?
- Welche arbeitsbedingten Ursachen ordnen Sie diesen zu?



1. Muskel-/Skeletterkrankungen

| <i>Krankheit/Beschwerdebild</i> | <i>arbeitsbedingte Ursache</i> |
|---------------------------------|--------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

2. Psychische Erkrankungen

| <i>Krankheit/Beschwerdebild</i> | <i>arbeitsbedingte Ursache</i> |
|---------------------------------|--------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Bitte machen Sie sich Notizen, bevor Sie zur nächsten Seite wechseln.



1. Muskel-/Skeletterkrankungen

| Krankheit/Beschwerdebild | <u>mögliche</u> arbeitsbedingte Ursachen |
|--------------------------|--|
| Rückenschmerzen | <ul style="list-style-type: none">• schweres Heben und Tragen• langanhaltende sitzende Tätigkeit im Büro• geschwächte Muskulatur infolge Bewegungsmangel• Stress* |
| Nackenverspannungen | <ul style="list-style-type: none">• langanhaltende sitzende Tätigkeit im Büro• Telefon einklemmen• falsche Bildschirm- und/oder Sitzhöhe• Stress* |
| Meniskusprobleme | <ul style="list-style-type: none">• kniende Tätigkeit (Fliesenleger) |
| „Mausarm“ | <ul style="list-style-type: none">• Arbeiten mit PC-Maus• sich wiederholende und einseitige Tätigkeiten |
| Schulterprobleme | <ul style="list-style-type: none">• Überkopfarbeiten (Kfz-Werkstatt, Lager) |

2. Psychische Erkrankungen

| Krankheit/Beschwerdebild | <u>mögliche</u> arbeitsbedingte Ursachen |
|---------------------------------|---|
| Depression (u. a. auch Burnout) | <ul style="list-style-type: none">• Mobbing• Zeit- und Leistungsdruck, Stress*• schwierige Beschäftigungsverhältnisse• wenig Mitsprachemöglichkeiten |
| Suchterkrankungen | <ul style="list-style-type: none">• Stress*• Schichtarbeit• schlechtes Betriebsklima• ungenügende Anerkennung & Wertschätzung |

* Zentrale Einflussfaktoren für das Entstehen von Stress am Arbeitsplatz sind:

- die Arbeitsaufgabe (z. B. Zeit- und Termindruck, Entscheidungsanforderungen ohne ausreichende Informationsgrundlage)
- die Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, mangelhafte ergonomische Verhältnisse, Gefahren)
- die betriebliche Organisation (z. B. strukturelle Veränderungen, unklare Kompetenzregelungen)
- soziale Verhältnisse (konfliktvolle Arbeitsbeziehungen zu Vorgesetzten und Kolleg/en/innen, schlechtes Betriebsklima)

Zentrale
Einflussfaktoren
von Stress

Die Statistiken zu den Arbeitsfehltagen und die Beispiellösung zeigen, warum es wichtig ist, in der Gefährdungsbeurteilung den Schwerpunkt nicht ausschließlich auf die akut wirkenden Gefährdungsfaktoren zu legen. Auch die langfristig wirkenden Faktoren wie langanhaltendes Sitzen, schweres Heben und Tragen oder physische Fehlbeanspruchungen führen zu erheblichen Schädigungen.

Da die möglichen arbeitsbedingten Ursachen bei den betrachteten Krankheiten oder Beschwerdebildern sehr vielschichtig sind, müssen die Maßnahmen hier individuell ermittelt werden. Rückenschmerzen oder Nackenverspannungen sind nicht automatisch auf einen Arbeitsplatz mit ergonomischen Mängeln zurückzuführen. Auch psychische Fehlbelastungen wie z.B. ständiger Stress können hier eine wesentliche Rolle spielen.

Präventionsansätze



Abbildung 2: rückschonendes Heben aus WBT 07

Betrachten wir zum Beispiel das Kommissionieren im Lager. Im linken Bild hebt die Kollegin, ohne auf die auftretenden Belastungen für Ihren Rücken zu achten. Im Betrieb wurde danach eine Rückenschulung durchgeführt. Seitdem steht sie möglichst nahe an der Last, geht in die Knie und hebt mit möglichst geradem Rücken. Sie hat also ihr **Verhalten** geändert.



Abbildung 3: Scherenhubwagen zum Anpassen der Arbeitshöhe aus Kompendium

Ersetzt das Unternehmen den einfachen Gabelhubwagen als Arbeitsmittel für das Kommissionieren durch einen Scherenhubwagen, kann der Kommissionierer die Arbeitshöhe beim Aufstapeln der Kommissionen anpassen. Die Schere bietet dabei die erforderliche Standsicherheit. Das Unternehmen hat hierdurch die **Verhältnisse** am Arbeitsplatz verbessert.

In der Prävention lassen sich also zwei grundsätzliche Ansätze unterscheiden: Maßnahmen der **Verhaltensprävention** und Maßnahmen der **Verhältnisprävention**. Die Verhaltensprävention bezieht sich unmittelbar auf den einzelnen Menschen und dessen individuelles Gesundheitsverhalten. Hierunter fallen beispielsweise Maßnahmen, welche die eigene Gesundheitskompetenz stärken. Die Verhältnisprävention berücksichtigt unter anderem die Lebens- und Arbeitsverhältnisse.

Verhaltens-
und Verhältnis-
prävention

Gesundheitsförderung

Maßnahmen zur Förderung der Rückengesundheit sind **ein** Teil der Gesundheitsförderung.

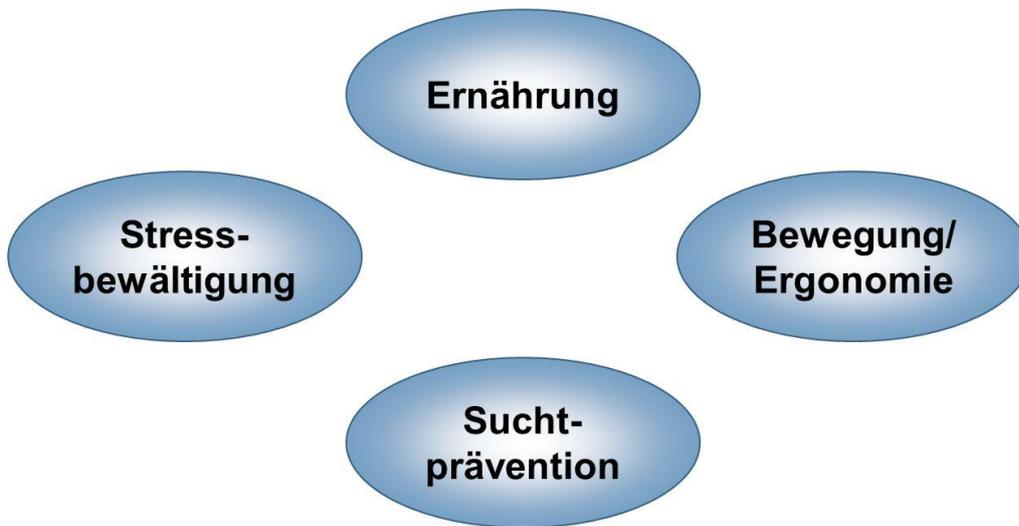


Abbildung 4: Bereiche der Gesundheitsförderung

Überlegen Sie sich nun bitte welche möglichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung Ihnen im Bereich der Verhaltensprävention (Was kann ich tun?) und welche im Bereich der Verhältnisprävention (Was kann der Betrieb tun?) einfallen und machen sich Notizen.





| Mögliche Präventionsmaßnahmen | | |
|-------------------------------|--|---|
| | <i>Was kann ich tun?</i> | <i>Was kann der Betrieb tun?</i> |
| Kategorie | Verhaltensorientierte Maßnahmen | Verhältnisorientierte Maßnahmen |
| Ernährung | <ul style="list-style-type: none">• Ernährungskurse• Ernährungsberatung• gesund ernähren• auf Pausen achten | <ul style="list-style-type: none">• gesunde Kantinenkost• Gesundheits-Checks• Arbeitszeiten |
| Bewegung/Ergonomie | <ul style="list-style-type: none">• Rückenurse, Walking• „bewegte“ Pausen• Sport• Treppensteigen | <ul style="list-style-type: none">• gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung, z. B. Mischarbeitsplätze, Hubtische• Betriebssportgruppen |
| Suchtprävention | <ul style="list-style-type: none">• Kurse zur Tabakentwöhnung• ... | <ul style="list-style-type: none">• rauchfreier Betrieb• Alkohol- und Drogenverbot• Betriebsvereinbarung Sucht |
| Stressbewältigung | <ul style="list-style-type: none">• Kurse zur Entspannung, Stressmanagement• ... | <ul style="list-style-type: none">• gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung• Verbesserung des Betriebsklimas (Mitarbeiterführung, Mobbing entgegenwirken) |

Man unterscheidet, ob in einem Unternehmen gesundheitsfördernde Maßnahmen nur im Bereich der Arbeitsgestaltung eingesetzt werden oder ob die Gesundheitsförderung systematisch beispielsweise in Gesundheitszirkeln oder Gesundheitswochen, durch Fort- und Weiterbildungen im Bereich Organisation und Gesundheit grundsätzlich in der Organisation und bei den Beschäftigten verankert wird.

Gelingt es die Gesundheitsförderung durch Führungskräftebildungen und einer transparenten Kommunikation im Leitbild eines Unternehmens zu verankern wird sie zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur.

Wo finde ich weiterführende Informationen zum Thema?

Bei Fragen zum Gesundheitsschutz bieten im Bereich der Sozialversicherer neben der BGHW auch die Krankenkassen weiterführende Informationen und praktische Unterstützung an. Als kommerzielle Dienstleister bieten beispielsweise Gesundheitszentren, Ernährungsberater oder Institute für betriebliche Gesundheitsförderung Ihre Leistungen an.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement in unserem [Kompendium Arbeitsschutz](#).



Impressum



Berufsgenossenschaft Handel und
Warenlogistik (BGHW)
Prävention
Postfach 1208
53002 Bonn
Telefon: 0228/5406-9
www.bghw.de
E-Mail: info@bghw.de

Dr. Udo Schöpf (Vorsitzender)
Geschäftsführung

Dr. Klaus Schäfer
Präventionsleitung

Redaktion BGHW

André Lenich
Kathrin Quilling
Alwin Palmes
Miriam Potratz
Nina Scharenberg
© 2021