

baua:

# Aktuell 3<sup>12</sup>



*Arbeiten im Öffentlichen Dienst*

Sicher, aber nicht belastungsfrei



*Ergonomieberater in der öffentlichen Verwaltung*

Kollegiale Kümmerer für gesunde Büroarbeit

*Projekte zum demografischen Wandel*

Länger arbeiten – aber wie?



Schwerpunkt: Öffentlicher Dienst

## Interview

Passgenaue Angebote bereit stellen	2
------------------------------------	---

## Schwerpunkt

Sicher, aber nicht belastungsfrei	3
Handlungshilfen für die öffentliche Verwaltung	5
Kollegiale Kümmerer für gesunde Büroarbeit	7
Ob Sommer oder Winter – behaglich muss es sein	8

## Recht

Untersagungsverfügungen	9
-------------------------	---

## Veranstaltungen

Arbeitsschutz-Branche trifft sich in Augsburg	10
Bundeskoordinatorentag in Berlin	11
21. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium	11
Termine	12

## Intern • Extern

Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen managen	13
Länger arbeiten – aber wie?	14
Check „Gute Büroarbeit“	15
Impressum	15

## DASA

Neue Ausstellung widmet sich der Lust am Selbermachen	16
DASA-Publikation Das Glück bei der Arbeit	16
Vorschau Back to Balance	16

## Passgenaue Angebote bereit stellen

*Interview mit Dr. Volker Steinborn, Leiter der Gruppe „Regionaler Transfer, Branchen“ und Verantwortlicher für den Standort Dresden der BAuA*

- **baa Aktuell:** Warum betrachten Sie die öffentliche Verwaltung als eine besondere Zielgruppe?

**Dr. Volker Steinborn:** Der öffentliche Dienst beschäftigt rund viereinhalb Millionen Menschen. Die spezifischen Belastungen in den Bereichen Erziehung und Bildung, Polizei und Gesundheitswesen werden von der Gesellschaft mittlerweile wahrgenommen. Aber auch in der öffentlichen Verwaltung bestehen besondere Rahmenbedingungen. So gibt es hier verstärkt „alters-entmischte“ Belegschaften, die sich durchweg oder schwerpunktmäßig im höheren Lebensalter befinden. Umstrukturierungsprozesse erzeugen Druck und führen zu gesundheitlichen Beschwerden. Zudem ist das Aufgabenspektrum auch innerhalb der öffentlichen Verwaltung sehr breit. Daher sind passgenaue Angebote wichtig.

- **baa Aktuell:** Wo sehen Sie aktuellen Handlungsbedarf?

**Dr. Volker Steinborn:** Alterung und Einsparndruck machen Maßnahmen der Personalpflege und Gesundheitsprävention zunehmend wichtig. Dabei muss dem steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaften Rechnung getragen werden. Altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation unterstützen nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Älteren, sondern die aller Altersklassen. Zudem sind ältere Beschäftigte Erfahrungsträger, deren Know-how erhalten bleiben sollte. Wissensmanagement ist also eine wichtige Aufgabe.

Psychische Erkrankungen sind ein wachsender Faktor für Ausfallzeiten und Frühverrentungen. Hier besteht ein hoher Bedarf an Maßnahmen



und Methoden der Prävention, sowohl in der Arbeitsgestaltung als auch auf der individuellen Verhaltensseite. Daneben verursachen nach wie vor Muskel-Skelett-Erkrankungen einen großen Teil der Ausfallzeiten. Es gilt, die Erkenntnisse der Ergonomie praxisorientiert aufbereitet den Nutzern nahe zu bringen.

- **baa Aktuell:** Welche Aktivitäten und Angebote hält die BAuA bereit?

**Dr. Volker Steinborn:** Hier möchte ich zuerst über den Regionalen Transfer sprechen, den ich am Standort Dresden mit meiner Gruppe vertrete. Wir haben bereits einige Formate entwickelt, die ausdrücklich die öffentliche Verwaltung in der Region ansprechen.

Dazu gehören die Dresdner Treffs zu verschiedensten Arbeitsschutzthemen und unser jährliches Arbeitsschutz-Kolloquium, das in diesem Jahr speziell zum Thema „Gesundes Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung“ stattfindet.

Der Standort Dresden ist gut in die regionale Dienststellenlandschaft integriert. So sind wir Mitglied eines regionalen Behördennetzwerkes. Ebenso sind wir in die Sächsische Arbeitsschutz-Konferenz eingebunden. Zudem unterstützen wir mit Themen und Angeboten von BAuA und INQA die betriebliche Gesundheitsförderung in den öffentlichen Verwaltungen der Region.

Über den regionalen Aspekt hinaus bietet die BAuA ein breites Spektrum von Publikationen und Handlungshilfen an, deren Themen den weiter oben geschilderten Bedarfen in vielen Punkten entsprechen.

## Arbeiten im Öffentlichen Dienst

# Sicher, aber nicht belastungsfrei

■ Stellenkürzungen, Ausgliederungen von Unternehmensteilen und Umstrukturierungsprozesse sind für ungefähr 4,6 Millionen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst keine Überraschung mehr. Zudem haben sich die Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren enorm verändert und ein Ende dieser Entwicklung ist nicht in Sicht. Das belegt der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit“. Sein Schwerpunkt Öffentlicher Dienst beleuchtet die Situation der Beschäftigten in diesem Sektor.

Seit Anfang der 90er Jahre geht die Beschäftigung im Öffentlichen Dienst deutlich zurück. Diese Entwicklung ist neben der Privatisierung von Bundeseisenbahnvermögen und Bundespost vor allem auf die Angleichung der Personalausstattung der neuen Bundesländer an die Verhältnisse in den alten Ländern zurückzuführen. Außerdem sind seit Anfang des Jahrtausends Privatisierungen beispielsweise auch bei kommunalen Krankenhäusern, Abfallentsorgung und der Straßenreinigung üblich.

### Mehr als die Hälfte ist weiblich

Die Beschäftigten verteilen sich sehr ungleichmäßig auf die verschiedenen Bereiche des Öffentlichen Dienstes. Den größten Teil macht mit über 40 Prozent das Personal bei den Ländern aus. Davon ist der größte Teil im Bildungsbereich tätig, überwiegend in Schulen und Hochschulen. Daneben entfallen größere Teile auf den Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Rechtsschutzes und der Finanzverwaltung. Auch die politische Führung und zentrale Verwaltung zählen zu den größeren Bereichen.

In Gemeinden und Gemeindeverbänden sind rund 27 Prozent beschäftigt. Hier gibt es keine be-

sonders deutliche Konzentration auf wenige Arbeitsbereiche. Die meisten Beschäftigten arbeiten mit fast 23 Prozent in der sozialen Sicherung und mit fast 20 Prozent in der allgemeinen Verwaltung, deutlich kleinere Anteile entfallen auf diverse Bereiche. Nur ein Zehntel der Beschäftigten ist beim Bund angestellt. Auf Zweckverbände, das Bundeseisenbahnvermögen und den mittelbaren Öffentlichen Dienst entfallen knapp 21 Prozent.

Verbeamtet sind in den Bundesländern fast zwei Drittel der Beschäftigten. Die größte Gruppe beim Bund machen mit gut 40 Prozent Berufs- und Zeitsoldaten aus. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie in sonstigen Bereichen sind überwiegend (über 80 Prozent) Arbeitnehmer beschäftigt.

Insgesamt ist mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst weiblich. In verschiedenen Arbeitsbereichen unterscheidet sich die Frauenquote erheblich. So liegt diese bei Beamten und Arbeitnehmern mit rund 46 beziehungsweise 62 Prozent deutlich höher als bei Soldaten, bei denen die Quote mit ungefähr acht Prozent erwartungsgemäß niedrig ist. Oft wird die „Überalterung des öffentlichen Dienstes“ diskutiert, die sowohl bei den Beamten als auch bei den Arbeitnehmern existiert. Nur bei den Soldaten ist der Anteil der Jüngeren höher.

In Teilzeit arbeitet ungefähr ein Drittel der Beschäftigten, der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen erreicht dabei fast die 50 Prozentmarke. Außerdem zeigt sich mit Ausnahme der beim Bund beschäftigten Männer ein konstanter Anteil an Altersteilzeit von sechs Prozent mit steigender Tendenz. Mit weniger als neun Prozent gibt es im Öffentlichen Dienst vergleichsweise wenig befristete Arbeitsverträge. Insbesondere der Bund weist mit zwei Prozent

eine sehr niedrige Quote auf. Der Anteil an befristeten Verträgen bei Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich dazu hoch.

### Durchschnittlich vier Überstunden pro Woche

Betrachtet man die wöchentliche Arbeitszeit, so unterscheidet sich die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von der durchschnittlich tatsächlich geleisteten. Mit 33,6 Stunden ist die vereinbarte Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst niedriger als in Industrie und Handwerk, wo durchschnittlich mehr als 36 Stunden gearbeitet wird. In letzteren Bereichen liegt die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeit etwas höher als im Öffentlichen Dienst, wo die Beschäftigten im Durchschnitt wöchentlich rund vier Überstunden leisten.

Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 gaben rund 63 Prozent der Befragten aus dem Öffentlichen Dienst an, ihre familiären und privaten Interessen bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigen zu können, obwohl die Arbeitszeiten häufig vom Arbeitgeber vorgegeben sind. 6,5 Prozent geben an, dass ihre Interessen nie berücksichtigt werden. Auffällig ist, dass dieser Anteil in anderen Wirtschaftsbereichen deutlich höher liegt. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst haben allerdings seltener die Möglichkeit zur Telearbeit als beispielsweise Beschäftigte im Industrie und Dienstleistungsbereich. Der Anteil der Schichtarbeit bewegt sich im Öffentlichen Dienst im Durchschnitt der Wirtschaft. Doch mit knapp 26 Prozent gibt es hier mehr Bereitschafts- oder Rufdienste als in anderen Bereichen. Zwar ist der Samstag für viele Beschäftigte arbeitsfrei, doch im Vergleich zu anderen Branchen müssen sie öfter an Sonn- und Feiertagen arbeiten.



*Arbeitszeiten lassen sich auch im öffentlichen Dienst belastungsgünstig planen.*

### Viele beklagen körperliche Bedingungen

Rund 84 Prozent der Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst fühlen sich den fachlichen Anforderungen gewachsen. Das sind mehr als in anderen Bereichen. Dafür geben die Beschäftigten häufiger als andere an, von der Arbeitsmenge überfordert zu sein. Quantitativ unterfordert fühlt sich rund jeder Zwanzigste.

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten ist nach eigener Aussage mit den physischen Arbeitsbedingungen unzufrieden. Diese Quote liegt in anderen Bereichen um rund zehn Prozent niedriger. Auch die psychischen Arbeitsbedingungen werden im Öffentlichen Dienst vergleichsweise belastender wahrgenommen, beispielsweise wenn neue Aufgaben erfüllt und Verfahren erlernt werden müssen oder nicht Gelerntes verlangt wird. Außerdem müssen häufiger verschiedene Aufgaben gleichzeitig bewältigt werden und es kommt öfter zu Störungen bei der Arbeit. Demgegenüber sind Termin- und Leistungsdruck (rund 50 Prozent) etwas seltener. Das gleiche gilt für

Monotonie und enge Vorgaben. Nach gesundheitlichen Beschwerden befragt, geben Beschäftigte im öffentlichen Dienst häufiger Kopfschmerzen, Schlafstörungen, allgemeine Müdigkeit und Nervosität beziehungsweise Reizbarkeit an. Also Beschwerden, die man eng mit psychischen Belastungen in Verbindung bringt. Leicht erhöht ist auch der Anteil derer, die über Schmerzen im Nacken- beziehungsweise Schulterbereich klagen. Mit zunehmendem Alter nimmt auch im Öffentlichen Dienst die Dauer der Arbeitsunfähigkeit je Fall zu.

### Umstrukturierung schadet Wohlbefinden

Über 50 Prozent der Befragten gaben an, dass in den letzten zwei Jahren Umstrukturierungsprozesse in ihrer Organisation stattgefunden haben. Dieses Ergebnis unterscheidet sich nicht von denen in der Industrie. Diese Maßnahmen wirken sich auf das gesundheitliche Befinden der Betroffenen aus. Dazu zählen sowohl direkt als auch indirekt Betroffene: Sowohl Entlassene als auch die soge-

nannten „Überlebenden“, die im Unternehmen verbleiben, klagen über körperliche Beeinträchtigungen wie Stress, Schlafstörungen und andere Beschwerden. In den meisten Fällen liegt das an deutlich veränderten Anforderungen, die für viele Mitarbeiter die erste und weitreichende Folge bei Umstrukturierungsmaßnahmen sind. Beispielsweise ist das Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck in Unternehmen mit Restrukturierungsmaßnahmen häufiger als in anderen. Diese Veränderungen sind allerdings meistens psychischer Natur, die körperlichen Anforderungen bleiben häufig gleich. Nach Umstrukturierungen kann es sein, dass Betroffene verstärkt über Nervosität, Reizbarkeit, Schlafstörungen und allgemeine Müdigkeit klagen. Auch Schmerzen im Rücken, Nacken oder Kopf sind häufig genannte Symptome.

Diese und weitere Informationen enthält der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit“. Erhältlich als Einzelexemplar bei der BAuA oder als PDF-Datei zum Herunterladen unter [www.baua.de/suga](http://www.baua.de/suga).



Neues und Bewährtes

## Handlungshilfen für die öffentliche Verwaltung

■ Die öffentlichen Verwaltungen erbringen unverzichtbare Leistungen für die Gesellschaft – auf Bundes- und Landesebene und in den Kommunen. Gleichzeitig sind sie ein bedeutsamer Beschäftigungsbereich mit vielen tausend Beschäftigten. „Das Tätigkeitsspektrum ist weit gefächert: von der reinen Bürotätigkeit über interaktive Arbeit beim Umgang mit Bürgern und ihren Anliegen bis hin zu Aufgaben in Kontrolle und Vollzug“, erläutert Barbara Weißgerber, BAuA. „Deshalb ist auch eine differenzierte Herangehensweise notwendig, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter geht.“

Expertenrat erhalten die öffentlichen Verwaltungen durch Handlungshilfen der BAuA, die eine große Themenvielfalt bieten. „Eine branchenspezifische Zusammenstellung ist zwar nicht zu erwarten, denn die öffentliche Verwaltung ist keine klar abgegrenzte Branche. Für die jeweiligen Facetten des Arbeitsbereiches findet der Interessent aber fundierte Auskunft“, stellt Dr. Julia Lohscheidt, BAuA, fest. Im Folgenden wird eine Auswahl von nützlichen – neuen und bewährten – Handlungshilfen vorgestellt.

### Expertenrat zum Themenbereich „Büro“

„Wohlbefinden im Büro“: Diese Broschüre öffnet einen ganzen Fächer von Bürothemen – von der richtigen Mischung aus Sitzen und Bewegen über Bildschirmergonomie, Lärm und Klima bis hin zu Nichtraucherschutz und Grünpflanzen. Checklisten und Hinweise auf das Regelwerk erleichtern die Handhabung des breiten Informationsangebots.

Wer spezielle Fragen zu Computerarbeitsplätzen hat, sollte zur Broschüre „Technologien im Büro – Chancen

und Risiken im Umgang mit PC, E-Mail & Co.“ greifen. Fragen der gesundheitsgerechten Hardware, etwa die verschiedenen Ausprägungen von Tastatur und Maus oder die augenfreundliche Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle Bildschirm, werden ebenso behandelt wie Stressvermeidung und Bewältigung der Informationsflut. Zum Weiterlesen gibt es Literaturtipps.

Eine Handlungshilfe zum Kauf von ergonomischer Software bietet die BAuA unter dem Titel „(K)Eine wie die andere?“ an. Jeder Software-Benutzer weiß aus eigener Erfahrung, dass Software funktional und qualitativ sehr unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Dafür, ob sie als beschwerlich oder als mühelos und einfach empfunden wird, ist nicht nur die ergonomische Qualität verantwortlich, sondern auch die Anpassung an den Einsatzzweck. Wichtig ist es deshalb, Software auszuwählen, die nach Qualität und Einsatzgebiet den Nutzer bei seiner Arbeit sinnvoll unterstützt. Dazu liefert die der Broschüre beiliegende CD zahlreiche Checklisten, die mit geringem Aufwand abzuarbeiten sind.

Gesundes Sitzen und Stehen beugt Krankheiten vor. Auch hierzu gibt es spezielle Handlungshilfen. Die Broschüren „Auf und nieder – immer wieder! – Mehr Gesundheit im Büro durch Sitz-Steh-Dynamik“ und „Sitzlust statt Sitzfrust“ vermitteln Informationen darüber, wie sich der Büroarbeitsplatz durch eine entsprechende Arbeitsorganisation sowie durch ein bewegliches Mobiliardynamischer und ergonomisch vorteilhaft gestalten lässt. Denn der Körper muss in Bewegung bleiben, damit er dauerhaft gesund bleibt. Bewegungsmangel kostet viele Bildschirmarbeiter die Gesundheit und die Unternehmen und die Volkswirt-

schaft viel Geld. Allein 2010 wurden rund 23 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage durch Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes verursacht. Bei diesen Krankheiten besteht aber auch das größte Präventionspotenzial innerhalb aller Diagnosegruppen.

Nicht vergessen darf man, dass auch der manuelle Transport in der öffentlichen Verwaltung ein Arbeitsschutzthema ist – besonders in Archiven, bei Gericht oder in anderen Dienststellen, wo größere Aktenmengen bewegt werden müssen. Gerade für ältere Beschäftigte ergeben sich Probleme. Rat bieten die BAuA-Broschüren „Heben und Tragen ohne Schaden“ sowie „Ziehen und Schieben ohne Schaden“, die sowohl technische Hilfsmittel als auch das richtige Verhalten im Umgang mit Lasten vorstellen.

### Expertenrat zum Themenbereich „Führung und Organisation“

In der Broschüre „Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz“ wird Führungskräften ein Konzept mit Checklisten angeboten, das zeigt, wie mitarbeitergerechtes Führungsverhalten und soziale Unterstützungsprozesse positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten wirken.

Die drei Makrotrends – Globalisierung, demografischer Wandel und Wertewandel – führen zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Handlungshilfe „Im Takt? – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“ stellt 15 Arbeitszeitmodelle von der Teilzeit über die Vertrauensarbeitszeit bis hin zur Rufbereitschaft vor. Neben den Voraussetzungen werden auch die Vor- und Nachteile der Modelle beschrieben.

Die Idee des lebenslangen Lernens zielt darauf ab, die Persönlichkeit zu entfalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, um dadurch mehr Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft und der Arbeitswelt zu gewinnen. Aufgegriffen wird dieses Thema in der Handlungshilfe „Lernen gehört zum Leben



Praxisnah und kompakt: Broschüren der BAUA

und Arbeiten“. Im Mittelpunkt der Broschüre stehen die Kernelemente zur Gestaltung eines Leitbildes für lebenslanges Lernen für Sicherheit und Gesundheit.

Leider kennen die öffentlichen Verwaltungen auch das Problem aggressiver oder gewalttätiger Bürger, etwa in Ämtern mit Publikumsverkehr oder bei der Ermittlung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten. Die Broschüre „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ stellt ein Präventionsprogramm für Arbeitsbereiche bereit, in denen es zu gewalttätigen Übergriffen auf Mitarbeiter kommen kann. Sie informiert über Möglichkeiten, einen gewaltfreien Arbeitsplatz einzurichten, und gibt Arbeitshilfen auch in Form von konkreten Vorlagen an die Hand.

### Expertenrat zum Themenbereich „Psychische Gesundheit“

Noch immer bestehen im Zusammenhang mit dem sehr komplexen Thema „Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben“ Missverständnisse und Verständigungsschwierigkeiten. Auch in der öffentlichen Verwaltung nehmen psychische Belastungen zu. Die Arbeitsgestaltung beeinflusst diese Belastungen. Dabei ergeben sich sowohl Chancen als auch Risiken. Wie die Chancen genutzt und die Risiken gemindert werden, dazu gibt die Broschüre Empfehlungen und praktische Hinweise.

„Wenn aus Kollegen Feinde werden – Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing“: Laut Mobbing-Report, einer repräsentativen Studie der BAUA aus dem Jahr 2002, werden drei von 100 Beschäftigten am Arbeitsplatz gemobbt, in dem sie gezielten und systematischen Intrigen, Schikanen, Beleidigungen und Benachteiligungen über einen längeren Zeitraum ausgesetzt sind. Neben Informationen und Hilfestellung für Betroffene werden Handlungshilfen zur Verfügung gestellt, um Mobbing im Arbeitsumfeld frühzeitig zu erkennen.

### Expertenrat für älter werdende Belegschaften

Arbeit sollte in der öffentlichen Verwaltung so gestaltet werden, dass das Leistungsvermögen der Beschäftigten erhalten, gefördert und ausgebaut wird – über den Verlauf der gesamten Erwerbsbiographie. Was können die Beschäftigten selbst tun? Und welchen Beitrag kann der Arbeitgeber leisten? Die Broschüre „Geistig fit im Beruf – Wege für ältere Arbeitnehmer zur Stärkung der grauen Zellen“ beantwortet diese Fragen. Ein Maßnahmenkatalog bietet Unterstützung für die betriebliche Gesundheitsförderung, die Personalentwicklung und die Unternehmenskultur. Ein Workshopkonzept mit thematischen Modulen zur Arbeitsgestaltung, zum kognitiven Training, zu Stressbewältigung und Ernährung kann kostenfrei mit allen

Materialien unter [www.pfiiffprojekt.de](http://www.pfiiffprojekt.de) heruntergeladen werden.

Die Handlungshilfe „Alles grau in grau? Älter werdende Belegschaften und Büroarbeit“ informiert in vier Handlungsfeldern, wie Büroarbeit gestaltet sein muss, damit sich auch ältere Beschäftigte jetzt und künftig wohlfühlen, leistungsfähig und motiviert bleiben sowie die gestellten Anforderungen erfüllen können.

Gerade die Weitergabe von Wissen zwischen Beschäftigten und die damit verbundene Entwicklung von Kompetenzen sind im Arbeitsumfeld oftmals nicht formal geregelt, wodurch viel Know-How verloren geht. Diese Thematik greift die Handlungshilfe „Lernfähig im Tandem – Betriebliche Lernpartnerschaften zwischen Älteren und Jüngeren“ auf. Die Handlungshilfe „Create Health! – Arbeit kreativ, gesund und erfolgreich gestalten“ verbindet den Gesundheitsgedanken mit dem Aspekt der Innovation und Kreativität im Betrieb. Engagiertes Nach- und Vordenken kann man nicht einfordern oder bestellen, aber man kann für Rahmenbedingungen sorgen, die die kreative Auseinandersetzung mit den Herausforderungen des Arbeitsalltages fördern und erleichtern. Wichtig ist dabei: Je gesünder die Beschäftigten – und zwar nicht nur deren Köpfe! – desto besser klappt's auch mit den guten Ideen.

Alle Broschüren gibt es unter [www.baua.de/publikationen](http://www.baua.de/publikationen) oder [www.inqa.de](http://www.inqa.de).



**Dr. Julia Lohscheidt,**  
Gruppe „Regionaler Transfer, Branchen“ der BAUA in Dresden



**Barbara Weißgerber**  
Gruppe „Regionaler Transfer, Branchen“ der BAUA in Dresden

## Ergonomieberater in der öffentlichen Verwaltung

# Kollegiale Kümmerer für gesunde Büroarbeit

■ In Zusammenarbeit zwischen ■ der BAuA und dem Finanzministerium NRW entstand die Broschüre „Über die Schulter geschaut – Kollegiale Hilfe durch betriebliche Ergonomieberater“. Darin wird ein erfolgreiches Konzept zur Gestaltung ergonomischer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze vorgestellt, das aufgrund seiner Praxisnähe und Wirksamkeit zur Anwendung in allen Bereichen mit Büroarbeit weiterempfohlen wird.

Seit dem Jahr 2000 gibt es in jeder Dienststelle der Finanzverwaltung NRW einen betrieblichen Ergonomiebeauftragten, verbindlich geregelt durch einen Ministererlass. Als Experte für den Büroarbeitsplatz ist er Bindeglied zwischen Kollegen, Vorgesetzten, Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und Personalrat. Ein Vorteil ist, dass der Ergonomieberater als Betriebsangehöriger die Organisationseinheit sowie Arbeitsabläufe, Arbeitsaufgaben und eingesetzte Arbeitsmittel sehr gut kennt und als Ansprechpartner für die Kollegen direkt vor Ort ist.

Das Konzept des Ergonomieberaters steht in keiner Konkurrenz zu den Verantwortlichen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Verantwortlichen des betrieblichen Arbeitsschutzes, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt, erhalten in Sachen Gesundheit und Ergonomie eine zusätzliche Unterstützung.

Oft werden professionelle Beratungsangebote herangezogen, wenn es um grundlegende Fragen der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung geht oder Gesundheitsprogramme entwickelt werden sollen. Hier kann der betriebliche Ergonomieberater bei der dauerhaften und langfristigen Umsetzung im Unternehmen mitwirken.

Steht die ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen im

Vordergrund, ist das Beratungsspektrum jedoch vielfältig und individuell auf den Mitarbeiter bezogen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Führungskräften und Dienststellenleitung ergibt sich insbesondere

- bei der Einrichtung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen und dem richtigen Umgang mit den Arbeitsmitteln
- durch Beratung am Arbeitsplatz im Hinblick auf ergonomische Grundsätze und gesunde Arbeitsweisen
- durch Beratung bei Beschaffungsentscheidungen sowie Planung von Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung kann der Ergonomiebeauftragte die Sicherheitsfachkraft und den Betriebsarzt unterstützen. Jedoch hat der Ergonomieberater bei der Ausübung seiner Tätigkeit kein Weisungsrecht und keine Kontrollfunktion, sondern berät und informiert.

In den Dienststellen der Finanzverwaltung NRW betreut der Ergonomiebeauftragte im Durchschnitt 160 bis 200 Personen. Für diese Aufgabe erfolgt keine Freistellung, das Engagement für die Kollegen erfolgt neben dem Dienst. Dabei können die Tätigkeitsfelder und Verantwortungsbereiche sehr unterschiedlich sein.

Die Bestellung zum Ergonomiebeauftragten basiert in der Regel auf Freiwilligkeit und ohne spezielle Eingangsbedingungen. Dennoch sollten für ein erfolgreiches Wirken eine Reihe von fachlichen und persönlichen Voraussetzungen beachtet werden. Überzeugungskraft, Organisationstalent und Akzeptanz bei Kollegen und Vorgesetzten gleichermaßen sind gute Voraussetzungen. Die Aus- und Weiterbildung der Ergonomiebeauftragten wird in der

Finanzverwaltung NRW zentral organisiert und durchgeführt. In einem Grundkurs und drei Fortbildungsmodulen werden folgende Lehrinhalte angeboten:

- Gesetzliche Regelungen
- Bürostuhl und dynamisches Sitzen
- Schreibtischsystem mit allen Anpassungs- und Erweiterungsmöglichkeiten
- Steharbeitsplatz
- Flächennutzung im Büro
- Raumklima und Pflanzen
- Gesundes Sehen am Arbeitsplatz, Benutzung von Bildschirmarbeitsbrillen
- Anregungen zur Stressbewältigung, Bewegung und gesundheitsfördernder Ernährung

Die Ausbildung berücksichtigt die spezifische Situation in der Verwaltung und vermittelt beispielsweise genaue Kenntnisse zu den verwendeten Bürostühlen und Schreibtischsystemen.

Technologische Innovationen für den Arbeitsplatz „Büro“ mit neuen Geräten und Eingabesystemen führen zu Veränderungen in der ergonomischen Gestaltung. Technische Lösungen den individuellen Bedürfnissen und Erfordernissen der Beschäftigten anzupassen, stellt gerade in Zeiten des demografischen Wandels mit alternden Belegschaften eine große Herausforderung dar. Das Konzept des Ergonomieberaters als kollegialer „Kümmerer“ kann hier einen wichtigen Beitrag für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in einem Unternehmen leisten.



**Christiane Adomeit**  
Gruppe „Human  
Factors, Ergonomie“ der  
BAuA in Dortmund

## Nicht zu heiß, nicht zu kalt – Tipps fürs Büroklima

# Ob Sommer oder Winter – behaglich muss es sein

■ Das Raumklima bei der Arbeit sollte im sogenannten „Behaglichkeitsbereich“ liegen. Worauf man im Winter wie im Sommer achten sollte, erklärt BAuA-Experte Dr. Kersten Bux.

Klettert das Thermometer nach oben, dann geht es mit der Motivation für die Arbeit oft bergab. Eine BAuA-Studie über Hitze im Büro zeigte kürzlich, dass dann gleichzeitig Erschöpfung und Schläfrigkeit zunehmen, selbst wenn keine Leistungseinbußen auftreten.

Auch der Wissenschaftler Dr. Bux arbeitet bei Hitze nicht gerne in seinem Büro am Dresdner BAuA-Standort. Als Experte auf dem Gebiet Raumklima räumt er mit einer landläufigen Meinung gleich zu Beginn auf: „Arbeitnehmer haben weder einen Rechtsanspruch auf Hitze frei noch auf klimatisierte Räume“, erklärt er. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber aber, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und verbleibende Gefährdungen gering gehalten werden.

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 2004 nennt zwar keine maximal zulässige Temperatur. Doch die Arbeitsstättenregel ASR A3.5 legt dazu im untergesetzlichen Regelwerk fest, dass die Lufttemperatur in Arbeits- und Sozialräumen nicht 26 °C überschreiten soll.

„Trotzdem können Arbeitnehmer rechtlich gesehen auch bei Temperaturen von über 26 °C arbeiten, vorausgesetzt, ihr Arbeitgeber ergreift geeignete Schutzmaßnahmen, erklärt Dr. Bux. Allerdings gilt das nur bei Sommerhitze, wenn draußen die 26°-Marke überschritten ist. Für die Bewertung der gesundheitlichen Zuträglichkeit seien viele Faktoren zu beachten, unter anderem Luft-

temperatur und -feuchte, die Arbeitsschwere sowie die Anwesenheit besonders schutzbedürftiger Beschäftigter wie Jugendliche, Ältere oder Schwangere.

Hier sollten laut Dr. Bux Arbeitgeber und Beschäftigte spezielle Maßnahmen vereinbaren. Außerdem sollten die Beschäftigten ihr persönliches Verhalten an die Hitze anpassen wie durch lockere Kleidung und genügend zu trinken. „Ein Tischventilator kühlt durch Schweißverdunstung, er ist aber wegen der Zugluft sowie aufgewirbeltem Staub nicht für alle geeignet“, erklärt Bux.



*Ausreichend trinken ist wichtig.*

Wer sich am Arbeitsplatz selbst etwas Abkühlung verschaffen will, dem rät Dr. Bux unter anderem dazu, wenn möglich nachts oder früh morgens das Büro gut durchzulüften und am Tag den Sonnenschutz am Fenster zu nutzen. Da elektrische Geräte Wärme abgeben, sollten nur die nötigsten eingeschaltet werden.

„Aufgrund der Komplexität sollte in schwierigen Fällen ein Experte wie eine Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt oder die zuständige Behörde die Bewertung der Gesamtsituation vornehmen“, rät Dr. Bux. Informationsschriften der Berufs-

genossenschaften sowie des LASI enthalten außerdem wertvolle praktische Hinweise, so zum Beispiel in der BGI 7003.

Nicht nur im Sommer, sondern auch in den Wintermonaten sollte der Arbeitsplatz behaglich sein. In der kühlen Jahreszeit ist das einfacher zu erreichen, da die meisten Gebäude ausreichend wärmegeklämt sind und über effiziente Heizungsanlagen verfügen. Während man in der warmen Jahreszeit mit dem „Behaglichkeitsbereich“ Temperaturen zwischen 23 und 26 °C meint, liegen sie im Winter bei Bürogebäuden zwischen 19 und 24 °C. „Im Winter sollte man in Büros vor allem auf die Luftfeuchte achten“, rät Dr. Bux.

Problematisch ist oft die schlechte Raumluftqualität aufgrund des Lüftungsverhaltens. In Gruppen- und Großraumbüros sind meist raumlufttechnische Anlagen (RLT) installiert. Sie können ausreichend frische, gesundheitlich zuträgliche Luft gewährleisten. Ist zusätzlich eine Klimaanlage installiert, so wird auch die Luftfeuchte optimal geregelt.

In Ein- und Zweipersonen-Büros, in denen die Mitarbeiter meist selbst lüften, wird oft nur mangelhaft gelüftet, berichtet Dr. Bux unter Berufung auf Studien. Und wenn durch das geöffnete Fenster kalte Außenluft in den Raum kommt, kann das die relative Luftfeuchte absinken lassen.

„Kalte Luft erscheint uns subjektiv als trocken, weil sie schon aus physikalischen Gründen einfach nur sehr wenig Wasser aufnehmen kann“, erklärt der Wissenschaftler. Trockene, juckende Haut kann die Folge sein.

Zudem sollten Arbeitnehmer an heißen Sommertagen wie auch im Winter den Tag über genügend Flüssigkeit zu sich nehmen. Und wer sich die Arbeit noch etwas behaglicher gestalten will, der kann sich währenddessen ja schon mal gedanklich auf den Feierabend freuen. Ob bei einem kalten Getränk im Sommer oder bei einem heißen im Winter – auch damit können Arbeitskollegen das „Klima im Büro“ unter Umständen verbessern.



## Gefährliche technische Produkte

# Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung von Untersagungsverfügungen gemäß § 31 Abs. 1 des Produktsicherheitsgesetzes - ProdSG\*)

■ **LED-Lampen**, verschiedener Hersteller mit den Typ-Bezeichnungen:

- 1) E27-3148 48SMD Warm White,
- 2) G9-3124 24SMD Warm White,
- 3) NF-E14-44SMD-CORN White,
- 4) NF-E14-60SMD-CORN White,
- 5) NF-E27-60SMD-CORN White,
- 6) NF-E27-44SMD-CORN Warm White,
- 7) NF-CL-27SMD-E14 Warm White,
- 8) NF-CL-48SMD-E27 Warm White,
- 9) LR-T12/35W-1500 LIKEA,
- 10) IPCS oQC3 24W E27 85-265V,
- 11) HCL-HTP 5W-110/220,
- 12) HCL-2G11P8W-1H,
- 16) T10 LED TUBE LIGHT.

Für diese Lampen besteht ein Verbot des Inverkehrbringens.

Die folgenden LED-Lampen mit den Typ-Bezeichnungen

- 13) LED Röhre T10060,
- 14) ENLT-T10060SMD-01 und
- 15) 24W CW Eneltec dürfen erst in Verkehr gebracht werden, wenn die fehlenden Bedienungshinweise zu Einsatz, Montage und Gebrauch bereitgestellt werden.

EAN-Codes: nicht vorhanden  
Frau Claudia Dollinger, Nibelungenstr. 8b, 86343 Königsbrunn

### Hauptmängel

Festgestellte technische Mängel:

- Stromschlaggefahr durch das mögliche Berühren elektrischer aktiver Teile. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 1 - 6.
- Kein nachgewiesener Schutz bei indirektem Berühren. Dies ist der Fall bei der LED-Lampe Nr. 9.
- Stromschlaggefahr durch unzureichend befestigte Einzelteile, die sich beim Herausrauben der Lampen lösen können und dadurch aktive elektrische Teile freilegen. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 7 und 8.

- Stromschlaggefahr durch nicht ausreichend eingehaltene Isolierung aktiver Teile gegenüber leitfähigen Metallteilen wie z.B. Kühlkörpern. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 10 - 12 und 16.
- Brandgefahr durch großes Gewicht der Lampen bzw. nicht eingehaltene Schutzart gegen äußere Umgebungseinflüsse (Eindringen von Gegenständen bzw. Wasser). Dies ist der Fall bei der LED-Lampe Nr. 10.

Festgestellte formelle Mängel:

- Fehlende CE-Kennzeichnung auf dem Produkt. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 3 - 16.
- Fehlende Kontaktanschrift des Herstellers auf dem Produkt bzw. auf der Verpackung. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 1 - 16.
- Fehlende erforderliche Angaben auf dem Produkt. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 1 - 8, 10 - 13 und 15.
- Fehlende Bedienungshinweise zum Einsatz, Montage und Gebrauch der Produkte. Dies ist der Fall bei den LED-Lampen Nr. 1 - 16.

Durch die fehlenden Bedienungshinweise und wichtigen Angaben zur Betriebsweise der Lampen, wie die Betriebsspannung, ist vorhersehbar, dass der Anwender die Lampen auch in einer nicht dafür geeigneten Betriebsweise nutzt.

Zuständige Behörde: Regierung von Schwaben – Gewerbeaufsichtsamt, 86159 Augsburg, Morellstraße 30 d; Az.: 350.0-2012 (UV 003/12)

**Mobile Haltegriffe** „Haltegriff/14123“  
EAN-Code: 8715986191230  
Fa. Florian Bader & Michael Kienle GbR, Steinalde 17, 73434 Aalen



Griff bietet zu wenig Halt.

### Hauptmangel

Die für die Haltegriffe angegebene Tragkraft von 60 kg horizontal und 29 kg vertikal entspricht einer Zugkraft von aufgerundet 0,6 kN in horizontaler Richtung und 0,3 kN in vertikaler Richtung. Dieses ist unter Zugrundelegung der Bewertung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vom 03.12.2007 (GZ: 2.1-22600/635) für die Prüfung von mobilen Haltegriffen nicht ausreichend für eine sichere Verwendung. Die BAuA kommt dabei im Wesentlichen zum Schluss, dass Zugkräfte von mindestens 1 kN in der Prüfung anzuwenden sind, um die Kräfte und Gewichte von wenigstens 95 % der möglichen Benutzer zu berücksichtigen.

Insbesondere unter Berücksichtigung der stärker gefährdeten, durch Alter oder Behinderung körperlich beeinträchtigten Menschen, die diesen Haltegriff als Aufstehhilfe im Badezimmer verwenden, ist von einem erhöhten Risiko auszugehen.

Zuständige Behörde: Regierungspräsidium Stuttgart, Willi-Bleicher-Straße 3, 73011 Göppingen; Az.: 57-5551.22 / AA/BADER&KIENLE/HALTEGRIFF (UV 004/12)



Frontlader ohne Konformitätsbewertung

#### Frontladergreifer

Greifervorrichtung für Frontlader bestehend aus Rahmengestell, Rotator und Greiferzange

EAN-Code: nicht bekannt

Fa. Holzhäuer Sägewerktechnik, Gündelbacher Straße 20, 74343 Sachsenheim-Häfenhaslach

**Hauptmangel** Produkt ohne Konformitätsbewertung (Verstoß gegen § 3 Abs. 2 Nr. 4 9. ProdSV)

Zuständige Behörde: Regierungs-

präsidium Stuttgart, Rollwagstr. 16, 74072 Heilbronn; Az.: 57-5551.22/LB/Holzhäuer / Greifer f. Frontlader (UV 005/12)

#### \*) Hinweis:

Der Bundesanstalt liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind.

In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

Die Untersagungsverfügungen der letzten beiden Jahrgänge können unter [www.portal-produktsicherheit.de](http://www.portal-produktsicherheit.de) Stichwort „Produktmängel“ eingesehen werden.

#### Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 31 Abs. 2 ProdSG ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verpflichtet, die Öffentlichkeit über sonstige ihr zur Verfügung stehende Erkenntnisse zu Produkten, die mit Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Personen verbunden sind, zu informieren.

Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird auch hier auf das Produktsicherheitsportal ([www.portal-produktsicherheit.de](http://www.portal-produktsicherheit.de)) der BAuA, auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission

[http://ec.europa.eu/consumers/dyna/rapex/rapex\\_archives\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/consumers/dyna/rapex/rapex_archives_en.cfm) sowie

den öffentlichen Teil des ICSMS-Systems (Internetunterstütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten) verwiesen [www.icsms.org](http://www.icsms.org).

Messe „Arbeitsschutz Aktuell“ vom 16. bis 18. Oktober

## Arbeitsschutz-Branche trifft sich in Augsburg

■ Sicherheit und Gesundheit bei  
■ der Arbeit – das BAuA-Thema steht auch für die Fachmesse „Arbeitsschutz Aktuell“, die in diesem Jahr in Augsburg zu Gast ist. Seit 1972 findet die Messe im Zweijahresrhythmus statt, jedes Mal in einer anderen Stadt. Von Dienstag, 16. Oktober, bis Donnerstag, 18. Oktober, können sich Besucher in der Messe Augsburg über alles rund um das Thema Arbeitsschutz informieren und Aussteller sich einem Publikum aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung präsentieren. Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wird auf

der Messe vertreten sein. In Halle 1 am Stand H1A03 präsentieren sich auf 168 Quadratmetern die Fachbereiche 1, 2, 3 und 4 mit den Themen „Arbeitszeiten“, „Ergonomie“, „Mentales Training“ und „Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG)“.

Der Messestand der BAuA auf der „Arbeitsschutz Aktuell“ gibt hilfreiche Tipps zu wichtigen und aktuellen Themen aus der Arbeitswelt: Wie können die kognitiven Fähigkeiten der Arbeitnehmer gefördert werden – besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel? Wie können ergonomische Produkte mit Hilfe

von Computern besser gestaltet werden? Vorträge und Themeninseln geben Antworten.

So werden beispielsweise die Vor- und Nachteile von Arbeitssystemen wie Vertrauensarbeitszeit, Rufbereitschaften oder Wahlarbeitszeit vorgestellt. Denn Flexibilität darf nicht zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten gehen. Intelligente Arbeitszeitgestaltung kann zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance beitragen.

Außerdem präsentieren Sieger des Wettbewerbs Jugend forscht ihre Projekte aus dem Fachgebiet Arbeitswelt am Stand der BAuA.

## Forum für Information und Fachgespräche 2012 Bundeskordinatorentag in Berlin

■ In historischer Kulisse findet der  
■ Bundeskordinatorentag 2012 am 8. November statt. Die Max-Taut-Aula im Berliner Bezirk Lichtenberg ist Teil eines der größten Schulneubauten der Weimarer Republik und steht als Beispiel des „Neuen Bauens“ mittlerweile unter Denkmalschutz. Koordinatoren und Lehrgangsträger nach Baustellenverordnung sowie Bauherren, die Koordinationsleistungen vergeben, werden die damaligen baulichen Leistungen zu schätzen wissen. Doch das Forum für Qualifizierung, Erfahrungsaustausch und Fachgespräche richtet seinen Blick nach vorn. Neben Projektberichten befasst sich die Veranstaltung mit den Rahmenbedingungen der Koordination und der Arbeit des Koordinators.

Dabei kommen die Arbeitsstättenverordnung und die Ausschreibungspraxis der öffentlichen Hand unter dem Aspekt Rahmenbedingungen der Koordination zur Sprache. Die Projektberichte beleuchten die briti-

sche Arbeitsschutzorganisation am Beispiel der neuen Olympia-Bauten und die Baustellenverordnung aus Sicht des deutschen Baugewerbes. Im Veranstaltungsteil Arbeit des Koordinators stehen Photovoltaik, Kunst am Bau sowie Haftungsfragen auf dem Programm.

Der Koordinatorentag richtet sich an Architekten, Ingenieure, Bauherren, Koordinatoren, Lehrgangsträger der Fort- und Weiterbildung von Koordinatoren, Bauleiter und Sicherheitsfachkräfte. Der Bundeskordinatorentag wird gemeinsam von der BAuA, dem Bundesarbeitsministerium und dem Präsidium von Vertretern der Koordinatoren veranstaltet. Bereits am 7. November findet um 19 Uhr ein Gesprächsabend zum Bundeskordinatorentag statt. Beim informellen Treffen referiert die Architektin Dr. Christine Hoh-Slodczyk über Max Taut und das moderne Bauen in Berlin.

Der Teilnehmerbeitrag beträgt für den Bundeskordinatorentag 75 Euro,



*Koordination und Kommunikation gehören zum erfolgreichen Bauen.*

für den Gesprächsabend 30 Euro. Anmeldeschluss ist der 29. Oktober 2012. Weitere Informationen, das gesamte Programm und eine elektronische Anmeldung befinden sich im Internet unter [www.bundeskordinatorentag.de](http://www.bundeskordinatorentag.de). Weitere Informationen bei Ina Hennig, Tel.: 0351 5639-5210, E-Mail: [hennig.ina@baua.bund.de](mailto:hennig.ina@baua.bund.de).

### 21. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium

## Gesundes Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung

■ Das 21. Dresdner Arbeitsschutz-  
■ Kolloquium findet am 6. November 2012 in der BAuA in Dresden statt und greift das Thema öffentliche Verwaltung auf, die in letzter Zeit tiefgreifende Veränderungen erfahren hat. Beispielhaft sind Arbeitsverdichtung, rapide technische Entwicklung und wachsende Anforderungen an die Servicequalität. Dies wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und Belastungen der Beschäftigten aus.

Beim Arbeitsschutz-Kolloquium bilden psychische Belastung und Fragen der Ergonomie in der öffentlichen Verwaltung zwei wesentliche

Themenblöcke. Im Block psychische Belastung geht es beispielsweise um Kommunikation und Konflikte im Büro oder auch die Arbeit mit Publikumsverkehr. Die Themen Beleuchtung von Büroarbeitsplätzen, Aspekte zur Auswahl von Druck- und Kopiertechnik aber auch die Unterstützung durch betriebliche Ergonomieberater sind Teil des Blocks Ergonomie.

Statistische Aussagen zum Beschäftigungsbereich und die Vorstellung einer Potenzialanalyse für gute Büroarbeit ergänzen die beiden Blöcke. Das gesamte Programm gibt es unter [www.baua.de/termine](http://www.baua.de/termine) im Internet.

Die mit zwei VDSI-Weiterbildungspunkten bewertete Veranstaltung richtet sich an Sicherheitsfachkräfte, Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Arbeitsschutzakteure der Sozialpartner, der Wissenschaft, der Unfallversicherungsträger und der Arbeitsschutzbehörden.

Die BAuA erhebt für das Kolloquium keine Teilnahmegebühr. Aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl ist eine Anmeldung unbedingt erforderlich.

Weitere Informationen und Anmeldung bei Regina Thorke, Tel.: 0351 5639-5440, E-Mail: [thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de).

## Termine

**Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen befinden sich unter [www.baua.de/termine](http://www.baua.de/termine) im Internet**

10.10.2012

Sicherheit beginnt beim Einkauf  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

11.10.2012

Lüftung und Klima am Arbeitsplatz  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

13.10.2012

Tag der offenen Albertstadt  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

23. – 24.10.2012

Psychische Belastungen und Beanspruchungen  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Dresden – 230 EUR

24.10.2012

Aktuelles zum Gefahrstoffrecht 2012  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Dortmund – 150 EUR

05. – 06.11.2012

Betriebliches Praxisseminar zur Betriebsicherheitsverordnung (BetRSichV)  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Berlin – 230 Euro

05.11.2012

Demografiewissen kompakt 2012 – Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung  
[bendig@agenturmark.de](mailto:bendig@agenturmark.de)  
Dortmund – 75 Euro

06.11.2012

21. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium „Gesundes Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung“  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

07.11.2012

Neues Produktsicherheitsgesetz (ProdSG): Ablösung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes GPSG durch das ProdSG zum Jahreswechsel 2011/2012  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Berlin – 125 Euro

07.11.2012

Betriebssicherheitsverordnung  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

08.11.2012

Die Sifa als Betriebsicherheitsmanager?  
[info@isaev.de](mailto:info@isaev.de)  
Dortmund – 198 Euro

08.11.2012

Bundeskoordinatorentag 2012  
[hennig.ina@baua.bund.de](mailto:hennig.ina@baua.bund.de)  
Berlin – 75 Euro

13.11.2012

Gefährdungsbeurteilung: Veränderungen der Arbeitsbelastungen – Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Wie sind die Folgen?!  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

14.11.2012

Digitale Ergonomie – Rechnerunterstützte Gestaltung ergonomischer Produkte und Arbeitssysteme  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

15.11.2012

Elektromagnetische Felder an Arbeitsplätzen  
[physical.agents@baua.bund.de](mailto:physical.agents@baua.bund.de)  
Dortmund – 125 Euro

20.11.2012

Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und mentaler Fitness bei älteren Beschäftigten  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Dortmund – 150 Euro

20.11.2012

1. Symposium „Digitale Ergonomie – Trends und Strategien für den Einsatz digitaler Menschmodelle“  
[wischniewski.sascha@baua.bund.de](mailto:wischniewski.sascha@baua.bund.de)  
Dortmund – kostenlos

26. – 28.11.2012

Maschinenrichtlinie (neue Fassung 2006/42/EG) und Betriebssicherheitsverordnung (BetRSichV)  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Dortmund – 355 Euro

27.11.2012

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – auf dem Weg in die nächste Periode  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

04.12.2012

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz  
[thorke.regina@baua.bund.de](mailto:thorke.regina@baua.bund.de)  
Dresden – kostenlos

11. – 12.12.2012

Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb (Aufbaukurs)  
[seminare@baua.bund.de](mailto:seminare@baua.bund.de)  
Berlin – 280 Euro



## Bekanntmachung zu Gefahrstoffen 910

# Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen managen

■ Beschäftigte sind bei der Arbeit  
■ täglich Risiken ausgesetzt: Kontakt mit gefährlichen Stoffen, Verletzungsmöglichkeiten, Lärm, körperliche Fehlbelastungen oder Stress gehören dazu.

Bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen beschränken Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) die zulässige Belastungshöhe. AGW können aber nur für Stoffe aufgestellt werden, für die eine untere Wirkungsschwelle nachgewiesen wurde. Da für krebserzeugende Substanzen in der Regel keine Wirkungsschwelle bestimmt werden kann, wurden für solche Stoffe folglich auch keine AGW festgelegt.

Um dennoch das Risiko für Beschäftigte zu minimieren gab es bis 2004 die sogenannten Technischen Richtkonzentrationen (TRK). Sie orientierten sich am jeweiligen Stand der Technik und schützten daher nicht vollständig vor gesundheitlichen Schäden. Die Höhe des verbleibenden Risikos war unbekannt und für verschiedene Stoffe unterschiedlich. Der Gesetzgeber forderte daher, dass auch bei Unterschreitung der TRK die Belastung weiter minimiert werden sollte, falls dies technisch möglich war. Dies geschah in der Praxis oftmals nur mit großer zeitlicher Verzögerung, denn die gesundheitsbasierten AGW und technisch begründeten TRK wurden häufig zu Unrecht als „gleich sicher“ angesehen. Das Hauptaugenmerk lag auf der Einhaltung der Werte.

Mit der Neuregelung der Gefahrstoffverordnung im Jahr 2005 wurden die TRK daher aufgehoben. An ihre Stelle trat im Juni 2008 mit der Bekanntmachung zu Gefahrstoffen (BekGS) 910 ein neues, risiko- und maßnahmenorientiertes Konzept. Grundlage war ein im Ausschuss für Gefahrstoffe erreichter Konsens über die tolerierte und akzeptierte Höhe

des verbleibenden Risikos. Dieser Konsens wurde zunächst unabhängig vom einzelnen Stoff erzielt.

Für die Maßnahmenfindung resultiert daraus ein neuer Ansatz:

**Nicht die Technik bestimmt die Höhe des verbleibenden Risikos, sondern das Risiko entscheidet über die Dringlichkeit und den erforderlichen Aufwand zur Risikominimierung.**

Teil der BekGS 910 ist das abgestufte Maßnahmenkonzept. Es umfasst 19 Einzelmaßnahmen, die in fünf Kategorien (Administration, Technik, Organisation, Arbeitsmedizin und Substitution) eingeordnet sind. Die Verbindlichkeit der einzelnen Maßnahmen hängt vom jeweils vorliegenden Risikobereich ab. Ein Beispiel: Atemschutz ist im Bereich oberhalb des Toleranzrisikos als unmittelbare Maßnahme vorgeschrieben, im Bereich mittlerer Risiken anzubieten und kann bei niedrigem Risiko unterhalb des Akzeptanzrisikos entfallen.

Damit sich das allgemeine Konzept auf konkrete krebserzeugende Stoffe anwenden lässt, muss man wissen, welche Luftkonzentrationen dem Toleranz- und Akzeptanzrisiko entsprechen. In begleitenden Projekten wurde daher die Wirkungsstärke der einzelnen krebserzeugenden Stoffe bestimmt (die Expositions-Risiko-Beziehung „ERB“). Mit Hilfe der ERB werden für einen Stoff zwei Luftkonzentrationen am Arbeitsplatz abgeleitet. Der höhere Wert wird als Toleranzkonzentration bezeichnet und entspricht dem Risiko, das gerade noch toleriert wird (zusätzliches statistisches Erkrankungsrisiko 4:1000



bei 40 Expositionsjahren). Belastungen oberhalb der Toleranzkonzentration sind unverzüglich zu verringern, und zwar möglichst so weit, dass die Akzeptanzkonzentration erreicht wird. Diese entspricht dem akzeptierten Risiko, das im gesellschaftlichen Konsens auf 4:10 000 gesetzt wurde und spätestens 2018 auf 4:100 000 abgesenkt werden soll. Unterhalb der Akzeptanzkonzentration werden weitere technische Maßnahmen nicht gefordert. Allerdings ist die Akzeptanzkonzentration oft so gering, dass sie nur mit großem technischem Aufwand erreicht werden kann und alternative Technologien oder Substitution als Maßnahme vorteilhaft werden.

Die Ableitung von ERB für alle krebserzeugenden Stoffe ist ein aufwändiges Vorhaben. Bislang sind bereits elf stoffspezifische Konzentrationswerte veröffentlicht, weitere sind in Kürze zu erwarten.

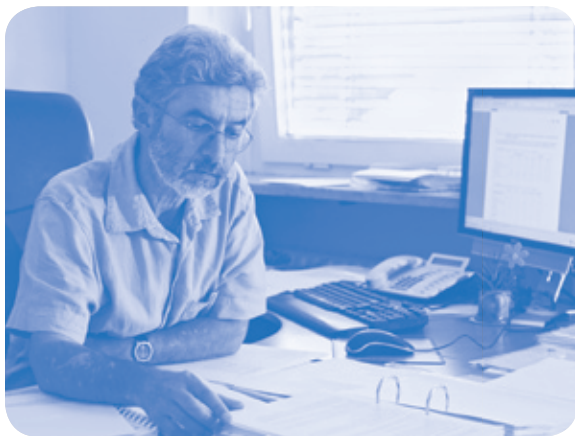
Das Konzept der BekGS 910 befindet sich gegenwärtig noch in der Erprobungsphase. Eine Ergänzung der TRGS 400 (Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen) vom November 2010 fordert die Betriebe auf, bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden Stoffen auf die BekGS 910 zurückzugreifen. Ihre Verankerung im Gefahrstoffrecht ist im Zuge einer Novelle der Gefahrstoffverordnung 2015 geplant.

Dr. Eva Lechtenberg-Auffarth

## Projekte zum demografischen Wandel

# Länger arbeiten – aber wie?

Überall spricht man vom demografischen Wandel. Doch die längerfristigen Konsequenzen, besonders die Folgen für die Arbeitswelt, haben nur wenige im Blick. Jüngst gab es erste Meldungen von Unternehmen, die aufgrund fehlender Fachkräfte ihre Rentner zurück in den Betrieb holen. Aus solchen Einzelfällen könnte schon bald die Regel werden. Die BAuA versucht deshalb schon seit vielen Jahren herauszufin-



*Führungsverhalten verbessert die Beschäftigungsfähigkeit.*

den, wie eine Arbeitswelt mit durchschnittlich älteren Beschäftigten aussehen muss. Dies war auch der Hintergrund für zwei Projekte des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen, die von der BAuA fachlich begleitet wurden: MiaA und LagO.

In der öffentlichen Verwaltung hat das Thema „Arbeit und Alter“ eine besonders hohe Bedeutung. Dafür sprechen der bereits heute hohe Altersdurchschnitt, hohe Fehlzeiten und starke psychische Belastung. Deshalb betrachtete das Projekt „MiaA“, Menschen in altersgerechter Arbeitskultur, beispielhaft die Stadtverwaltungen Remscheid und Dortmund. Das Projekt „LagO“, Länger

arbeiten in gesunden Organisationen, hatte Berufsfelder mit hoher physischer Belastung im Blick. Dort scheidet noch immer die Mehrzahl der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus, bevor sie das Rentenalter erreicht. Hier wurden beispielhaft die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) in das Projekt eingebunden.

Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von MiaA ergaben, dass 82 Prozent der Befragten gern vorzeitig in Rente gehen würden. Viele zählen die Tage, bis endlich der Ruhestand beginnt. „Arbeiten dürfen, können und wollen“ war deshalb der Leitsatz des Projektes. Ältere sollten motiviert werden, länger zu arbeiten und Unternehmen angeregt werden, ihre älteren Beschäftigten zu unterstützen, möglichst lange im Beruf bleiben zu können.

Dass Maßnahmen, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter gefördert wird, immer wichtiger werden, zeigten weitere Zahlen aus der MiaA-Befragung: Das Durchschnittsalter für den gewünschten Renteneintritt lag bei 59 Jahren. Der Gesetzgeber hat jedoch schon vor längerem die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre festgelegt. Außerdem glaubte nur die Hälfte der Befragten, dass es für sie gesundheitlich möglich sei, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten. Als Grund gaben die Befragten meist psychische Belastung an. Da Forschungsergebnisse zeigen, dass gutes Führungsverhalten nachweisbar der einzige Faktor ist, der signifikant zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer beiträgt, wurde im Rahmen von MiaA ein Online-Training entwickelt, das Führungskräfte für das Thema demografischer

Wandel sensibilisiert. Die Analyse im Rahmen von MiaA hatte auch im konkreten Fall der Stadtverwaltung Remscheid Erfolg. In der Ausgangslage wurde Altersteilzeit nicht mehr gewährt und Neueinstellungen wurden nur selten genehmigt. Die Altersstrukturanalyse zeigte, wie sich die Belegschaft zukünftig verändern wird. Durch die Ergebnisse konnten Verwaltungsvorstand und Bezirksregierung überzeugt werden, dass auf Neueinstellungen nicht verzichtet werden kann, wenn ältere Beschäftigte in Rente gehen und ihr Know-how mitnehmen.

Im Projekt LagO wurde ebenfalls die Ausgangslage in den Betrieben analysiert. Daraus wurden dann im Projekt konkrete Maßnahmen entwickelt und erprobt, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit und -möglichkeit älterer Mitarbeiter gefördert werden sollte. Dabei zeigte sich schnell, dass sich Maßnahmen nicht auf die Gruppe „55+“ beschränken dürfen, damit sie Akzeptanz erfahren. LagO zeigte zudem, dass Maßnahmen erfolgreicher sind, die sowohl den Beschäftigten als auch den Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen.

Die BSR entdeckten mit Hilfe von LagO neue Aufgabenfelder für ihre älteren und leistungsgeminderten Mitarbeiter. Denn die hohen körperlichen Belastungen bei Müllabfuhr, Straßenreinigung und Müllverbrennung werden mit dem Alter immer problematischer. Die BSR wählten deshalb als Alternative das Inourcing der Papierkorb-Reparaturen, die zuvor von einer Fremdfirma ausgeführt wurden. Nun kümmern sich gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter um die Papierkörbe und haben damit eine sinnvolle Beschäftigung gefunden, die körperlich weniger anstrengend ist.

Die Handlungsleitfäden, die zum Nachahmen anregen sollen, können unter [www.baua.de/modellprogramm](http://www.baua.de/modellprogramm) heruntergeladen werden.

Weitere Informationen:

[www.miaa.de](http://www.miaa.de), [www.lago-projekt.de](http://www.lago-projekt.de)

Johanna Bömken

## Nationaler Qualitätsstandard entwickelt Check „Gute Büroarbeit“

Die Aufgaben und Verfahren der öffentlichen Verwaltung werden zunehmend komplexer. Zudem erwartet der Bürger eine Qualität und Effizienz, die er von Dienstleistungen aus der Privatwirtschaft gewohnt ist. Damit Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung ihre Aufgaben produktiv erfüllen können, benötigen sie unter anderem eine durchdachte Verwaltungsorganisation, einen motivierenden Führungsstil und eine Büroausstattung auf aktuellem technischem Stand.

Um Potenziale und Risiken in der Organisation aufzudecken hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ein Selbstbewertungsinstrument entwickelt. Mit dem Check Gute Büroarbeit lassen sich systematisch Potenziale in der Büroarbeit, die die Produktivität verbessern, aufdecken und nutzen. An der Entwicklung des Instrumentes waren die Sozialpartner, Büromöbelhersteller, Träger der Unfallversicherung und das BMAS beteiligt. Als gemeinsam erarbeiteter Qualitätsstandard definiert der Check somit die gute Praxis der Büroarbeit.

### Ziel und Konzept des Checks „Gute Büroarbeit“

Mit Hilfe des Checks lassen sich die Kultur und Organisation der Büroarbeit individuell weiterentwickeln. Angesichts steigenden Arbeits- und Zeitdrucks brauchen Beschäftigte

Bedingungen, damit sie ihre Aufgaben kompetent und motiviert erledigen können. Darüber hinaus darf ihre physische und psychische Gesundheit nicht gefährdet werden. Neben der erforderlichen technischen Ausstattung spielen dabei organisatorische Maßnahmen wie beispielsweise die in- und externe Kommunikation oder auch der Führungsstil eine wichtige Rolle. Persönliche Merkmale der Beschäftigten, wie zum Beispiel familiäre Umstände oder das individuelle Leistungsvermögen, sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Anhand von Leitfragen lässt sich mit Hilfe des Checks das Verbesserungspotenzial der Büroarbeit in sechs Schwerpunktbereichen ermitteln. Im ersten Schwerpunktbereich wird analysiert, wie mit der richtigen Strategie und Führung eine motivierende und kooperative Arbeitskultur geschaffen werden kann. Mit Fragen zur Personalentwicklung und Organisationsgestaltung geht der zweite Themenbereich auf die Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen der Mitarbeiter ein. Im Fokus des dritten und vierten Themenbereiches stehen die Information und Kommunikation sowie deren Unterstützung durch entsprechenden Technologieeinsatz. Im fünften Schwerpunktbereich wird auf die Nutzung des Arbeitsplatzes als Produktivitätsfaktor durch eine geeignete Büroausstattung eingegangen. Abschließend behandelt das sechste Kapitel die Gestaltung des Büros als Ort der Innovation und Kreativität.

### Anwendung des Checks „Gute Büroarbeit“

Der Check eignet sich für Organisationseinheiten jeglicher Art, die überwiegend Büroarbeiten verrichten. Mit Hilfe eines einfachen Ampelmodells wird der Handlungsbedarf in sechs Schwerpunktbereichen ana-

lysiert. Der Check ist kostenlos als Broschüre erhältlich oder kann direkt online bearbeitet werden. In der Online-Version lässt sich aus dem ermittelten Handlungsbedarf eine aktualisierbare Aufgabenliste mit Zuständigkeiten und Fristen erstellen. Weiterhin geben aktuelle Praxishilfen, Beratungsangebote und Hinweise auf Gesetze und Vorschriften im Internet wertvolle Tipps für Art und Umfang des Handlungsbedarfs.

Der Check „Gute Büroarbeit“ steht im Internet unter

[www.deutsches-netzwerk-buero.de](http://www.deutsches-netzwerk-buero.de).

Harald Wittreck

## Impressum

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber:  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25  
44149 Dortmund  
Telefon 0231 9071-2255  
Telefax 0231 9071-2299  
E-Mail [presse@baua.bund.de](mailto:presse@baua.bund.de)  
Internet [www.baua.de](http://www.baua.de)

Verantwortlich:  
Markus Schulte

Redaktion:  
Jörg Feldmann, Manuela Weichsel,  
Christian Spöcker, Johanna Börmken

Layout:  
eckedesign, Berlin

Autoren:  
Christiane Adomeit, Dr. Eva Lechtenberg-Auffarth,  
Dr. Julia Lohscheidt, Dr. Volker Steinborn,  
Barbara Weißgerber, Harald Wittreck,  
Monika Röttgen (DASA)

Titelbild:  
Bundesagentur für Arbeit

Druck:  
Bonifatius GmbH  
Druck – Buch – Verlag  
Karl-Schurz-Straße 26  
D-33100 Paderborn

„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.  
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und als Beilage in Fachzeitschriften.

Nachdruck – auch auszugsweise – erwünscht, aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 0177-3062

Gedruckt auf Recyclingpapier,  
hergestellt aus 100% Altpapier.

Redaktionsschluss  
für die Ausgabe 4/12: 15.11.2012



## Do It Yourself: Die Mitmach-Revolution

# Neue Ausstellung widmet sich der Lust am Selbermachen

29. September 2012 bis 28. April 2013

■ Ob Billy-Regal, Youtube-Clip oder ■ Strick-Paraden im öffentlichen Raum: Das Selbermachprinzip hat in vielen Bereichen unseres Lebens Einzug gehalten und erschöpft sich längst nicht mehr im klassischen Heimwerken oder Handarbeiten. In Design, Konsum, Arbeitsleben oder in den Medien – die „Mach es selbst-Kultur“ gewinnt an Bedeutung und entwickelt sich in Zeiten von Web 2.0 geradezu zu einer „Mitmach-Revolution“. Die DASA zeigt dieses Phänomen auf rund 800 Quadratmetern Ausstellungsfläche. Die Ausstellung stammt aus dem Museum für Kommunikation in Frankfurt.

Die Schau spannt den Bogen von den Amateurlkulturen des 19. Jahrhunderts bis hin zum Wissens- und Informationsaustausch im Internet. In Blogs und Foren tauschen selbst-

ernannte Experten Tipps, Tricks oder Rezepte aus. Gleichzeitig erfährt die traditionelle Handarbeit eine unerwartete Renaissance. Da hängen Strickmaschen an Bäumen oder Zäunen, rege Nachbarn bepflanzen öffentliche Plätze oder engagierte „Upcycler“ vernähen alte Feuerwehrschläuche zu Geldbörsen.

Auch in der Ausstellung wird das DASA-Publikum selbst aktiv. Das sogenannte „TüftlerLab“ vereint Kreativlabor und Erfindertauschbörse. Eigene „Do It Yourself-Ideen“ erhalten hier einen kreativen Raum zum Wachsen und Gedeihen.

Weil die DASA Arbeitswelten auf anregende Weise präsentiert, hat die Ausstellung hier ihren Platz gefunden. Denn „Do It Yourself“ führt die Geschichte und Entwicklung alternativer gesellschaftlicher Lebens- und

sondern kann auch Lust sein.

Mit Beiträgen unter anderem von Mathias Binswanger, Rolf van Dick, Reinhold Popp, Willibald Ruch und Dieter Thomä.

transcript-Verlag, 150 Seiten, 19,80 EUR, ISBN 978-3-8376-2159-4

## Vorschau

18. November 2012 bis 26. Mai 2013

## Back to Balance

Eine Ausstellung zur Rückengesundheit

Er hält uns aufrecht und ist ein Wunderwerk der Evolution: Stabil und beweglich zugleich.

In einem Alltag voller Bequemlichkeit und Bewegungsmangel ist er jedoch zunehmend anfälliger: Unser Rücken. Jetzt widmet ihm die DASA eine Ausstellung. Sie führt das kom-



Warum wir Dinge so gern selbst in die Hand nehmen, zeigt „Do It Yourself“.

Arbeitsformen vor Augen. Im umfangreichen Rahmenprogramm werden zudem Aspekte sicheren Heimwerkens thematisiert.

Mehr unter [www.dasa-dortmund.de](http://www.dasa-dortmund.de)

plexe Zusammenspiel von Wirbeln, Muskeln und Nerven vor Augen und macht klar, warum es uns oft im Rücken so höllisch weh tut. Vom Walwirbel bis zum Schlangen-Skelett, vom Korsett bis zum „Workout-Gerät“: Die DASA präsentiert neben historischen Hinguckern und Animationen viele ungewöhnliche Objekte, die dem Rücken die Arbeit erleichtern. Außerdem zeigt die Ausstellung Risiken in ausgewählten Berufszweigen und im Alltag auf und durchdenkt Lösungsansätze. Zentral ist dabei die Frage, wie wir es schaffen, mit unserem Rücken schmerzfrei durch ein „bewegtes“ Leben zu gehen.

Die Ausstellung entsteht als Wanderausstellung in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

## DASA-Publikation

Karin Kaudelka, Gerhard Kilger (Hg.):

### Das Glück bei der Arbeit

Über *low-Zustände, Arbeitszufriedenheit und das Schaffen attraktiver Arbeitsplätze*

„Glück bei der Arbeit“ – gibt es das überhaupt? Warum ist Arbeitszufriedenheit nicht nur wichtig für Arbeitnehmer und Unternehmen, sondern auch für die Gesellschaft? Wie schafft man Arbeitsplätze, die zum Erfolgsfaktor werden? Dieses Buch liefert Antworten mit Hilfe einer interdisziplinären Rundschau aus philosophischer und psychologischer Sicht, unter anderem mit Erkenntnissen aus der Glücksforschung und Arbeitswissenschaft. Die Beiträge zeigen: Arbeit muss nicht nur Last,