


211-037

DGUV Information 211-037



Schutz der Gesundheit bei Mehrfachbelastungen durch Beruf, Ehrenamt und Familie

Eine Hilfestellung für Arbeitnehmer

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Erarbeitet im Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“, Fachbereich „Organisation des Arbeitsschutzes“ der DGUV.

Layout & Gestaltung:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Medienproduktion

Ausgabe Dezember 2014

DGUV Information 211-037 zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Schutz der Gesundheit bei Mehrfachbelastungen durch Beruf, Ehrenamt und Familie

Eine Hilfestellung für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Warum Sie diese Broschüre lesen sollten	5
2 Auch Ihr Arbeitgeber muss handeln	7
3 Was können Sie selbst tun?	8
3.1 Check zur Beurteilung der eigenen Belastung mit Empfehlungen zur Reduzierung	9
3.2 Beispiele für Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung der Belastung	24
3.3 Welche weiteren Unterstützungsangebote gibt es?	29

1 Warum Sie diese Broschüre lesen sollten

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel. Obwohl das Normalarbeitsverhältnis immer noch die Regel darstellt, wächst der Anteil an Beschäftigungsformen, die von dieser Norm abweichen, stetig. So gehen immer mehr Beschäftigte Teilzeittätigkeiten nach, arbeiten bei mehreren Arbeitgebern in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, Vollzeitbeschäftigte haben Nebenjobs oder sind zusätzlich ehrenamtlich engagiert. Auch die Zahl derer, die in einer mobilen Tätigkeit oder in der Leiharbeit an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzorten arbeiten, steigt.



Jürgen S., Maurer

„Ich bin Maurer von Beruf und wohne in einem kleinen Ort. Hier hilft man sich unter den Nachbarn. Wenn einer sein Haus baut, helfen alle anderen mit. So fallen nur die Materialkosten an, der ganze Bau wird wesentlich billiger.

Auch unsere Pfarrscheune haben wir gemeinsam renoviert, die baufälligen Mauern wieder aufgebaut und noch ein neues Stück drangebaut. Kein Problem, da bin ich ja Fachmann, und auch hier ist das Geld immer knapp. Also abends nach der Arbeit schnell zum Pfarrgrundstück und noch 2-3 Stunden ehrenamtlich weiter gearbeitet. War ja Sommer, also kein Problem. Und die Kumpels aus der Nachbarschaft habe ich da auch alle wieder getroffen. War eine schöne Zeit, aber mein Rücken hat sie auch noch in Erinnerung....“

Als Beschäftigter müssen Sie natürlich durch Ihre berufliche Arbeit Ihren Lebensunterhalt bestreiten, sind ggf. auf mehrere Teilzeittätigkeiten angewiesen oder können Ihre Arbeitszeit nicht beliebig reduzieren, um Angehörige zu pflegen. Deshalb sollten Sie Ihre Belastungen kompetent beurteilen können. Gerade die langfristigen gesundheitlichen Folgen von Überbelastungen sind schwer vorhersehbar. Die eigene Gesundheit zu erhalten, trägt nicht nur zur Lebensqualität bei, sondern auch dazu, Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und nicht zuletzt, gesund in den Ruhestand gehen zu können. Wir wollen Sie dabei unterstützen, Ihre eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit in Zeiten veränderter Belastungen zu bewahren.

Diese Broschüre zeigt Handlungsoptionen auf und liefert konkrete Handlungshilfen zur selbstständigen Einschätzung von Belastungen bei der Arbeit, aber auch im Ehrenamt, bei außerberuflichen Tätigkeiten und in der Pflege. Weiterhin werden Unterstützungsangebote, die jeder Beschäftigte für sich nutzen kann, dargestellt.

2 Auch Ihr Arbeitgeber muss handeln

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Ihren Arbeitgeber, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zum Arbeitsschutz durchzuführen. Die vorstehend beschriebenen Arbeits- und Beschäftigungsformen machen allerdings deutlich, dass der Arbeitgeber an praktische Grenzen stößt, wenn er z. B. die Bedingungen an den wechselnden Einsatzorten seiner Beschäftigten außerhalb seines Betriebes nicht genau kennt. Hier benötigt er Ihre Mitwirkung. Sie haben das Recht, sich von Ihrem Arbeitgeber über die Ihre Tätigkeit betreffende Gefährdungsbeurteilung informieren zu lassen. Wenn Sie mehrere Arbeitgeber haben, kann und muss der jeweilige Arbeitgeber nur die Gefährdungen für Sie durch Ihre Tätigkeit bei ihm beurteilen. Er darf von Ihnen nicht verlangen, ihm Auskunft zu erteilen über Tätigkeiten und Belastungen bei einem anderen Arbeitgeber, denn dadurch würden Sie ggf. geschützte Informationen preisgeben. Er kann jedoch vor Aufnahme der Tätigkeit bei ihm Auskunft von Ihnen verlangen, ob Sie andere Berufstätigkeiten ausüben. Er kann Sie im Arbeitsvertrag verpflichten, ihm andere Tätigkeiten zu melden und dies vom ihm ggf. genehmigen zu lassen. Das gilt jedoch nur, wenn durch die andere Tätigkeit die Interessen des einen Arbeitgebers möglicherweise betroffen sind. So muss man im öffentlichen Dienst i.d.R. sogenannte Nebentätigkeiten anzeigen.

Bei bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeiten, z. B. der freiwilligen Feuerwehr, ist durch Landesgesetze geregelt, dass Ihr Arbeitgeber Rücksicht nehmen und Sie unter Umständen sogar unter bestimmten Umständen für die ehrenamtliche Tätigkeit freistellen muss. Aber das sind Ausnahmen.

Geht es um Belastungen, die außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen liegen, also durch Nebenjobs, private und ehrenamtliche Tätigkeiten entstehen, können nur Sie selbst eine Einschätzung treffen. Nur Sie selbst können alle Ihre Belastungen bei ggf. mehreren Arbeitgebern, bei beruflicher und ehrenamtlicher oder sonstiger außerberuflicher Tätigkeiten beurteilen. Dabei will Ihnen diese Broschüre helfen.

3 Was können Sie selbst tun?

Es ist für Sie von Vorteil, Ihre Belastungen und Gefährdungen, denen Sie bei der Arbeit oder anderen vergleichbaren Tätigkeiten ausgesetzt sind, selbst einschätzen zu können, denn nur Sie haben den Gesamtüberblick.

Sie können Ihre Gesundheitskompetenz stärken durch Nutzung der folgenden Hilfen:

- 3.1 Check zur Beurteilung der eigenen Belastung mit Empfehlungen zur Reduzierung; bestehend aus zwei Fragebögen:
 - 3.1.1 Checkliste 1: „Belastung durch mehrere Beschäftigungen oder Tätigkeiten an mehreren Einsatzorten“
 - 3.1.2 Checkliste 2: „Belastung durch Beruf, Pflege von Angehörigen oder Ehrenamt“
- 3.2 Beispiele von Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung der Belastung
Anhand von Beispielen zeigen wir Ihnen, welche Maßnahmen Sie selbst ergreifen können, um sich zu entlasten, aber auch, um einen Ausgleich bei einseitigen Belastungen zu schaffen.
- 3.3 Welche weiteren Unterstützungsangebote gibt es?
Abschließend finden Sie Hinweise auf weitere Informationen und Unterstützungsangebote.

3.1 Check zur Beurteilung der eigenen Belastung mit Empfehlungen zur Reduzierung

Eingangsfragen:

A:

- Arbeiten Sie bei mehreren Arbeitgebern?
- Gehen Sie einer beruflichen Tätigkeit nach, die mobile Anteile außerhalb des Betriebsgeländes des Arbeitgebers umfasst?
- Sind Sie auch an Arbeitsplätzen tätig, auf die Ihr Arbeitgeber keinen direkten Einfluss hat?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „ja“ beantworten, gehen Sie zu Checkliste 1.

B:

- Sind Sie außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit regelmäßig ehrenamtlich tätig?
- Haben Sie neben Ihrer beruflichen Tätigkeit erhöhte familiäre Belastungen z. B. durch die Pflege von Angehörigen oder durch Kinderbetreuung?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „ja“ beantworten, gehen Sie zu Checkliste 2.

Benutzen Sie ggf. beide Checklisten, wenn Sie jeweils eine der Fragen aus **A** und **B** mit „ja“ beantwortet haben.

Checkliste 1

Belastung durch mehrere Beschäftigungen oder Tätigkeiten an mehreren Einsatzorten

Tätigkeit 1: Tätigkeit 2:

Zeitlicher Umfang der Tätigkeiten:

Meine beruflichen Tätigkeiten umfassen zusammen durchschnittlich h pro Tag.	weniger als 8 h	8 bis 10 h	mehr als 10 h	
Meine beruflichen Tätigkeiten umfassen zusammen durchschnittlich h pro Woche.	weniger als 45 h	45 bis 48 h	mehr als 48 h	

Rotes Kästchen: Sie verstoßen gegen das Arbeitszeitgesetz und sollten dringend mit Ihren Vorgesetzten zusammen Abhilfe schaffen.

Gelbes Kästchen: Sie verstoßen nicht gegen die gesetzliche Regelung. Der zeitliche Umfang der Tätigkeiten kann insgesamt dennoch eine erhöhte Belastung bedeuten. Falls Sie dies auch so empfinden, sollten Sie in einem ersten Schritt an der zeitlichen Belastung arbeiten und ggf. mit Ihren Vorgesetzten nach Änderungsmöglichkeiten suchen.

Grünes Kästchen: Sie sind in puncto Arbeitszeitmenge formal in einem unkritischen Bereich. Dennoch können Sie sehr belastet sein. Bei der Einschätzung, welche Faktoren in der Gesamtbelastung vor allem eine Rolle spielen, hilft Ihnen die folgende Checkliste.

Eigene Einschätzung der Belastung:

Was belastet Sie nach Ihrem Gefühl bei Ihrer beruflichen Tätigkeit (Ihren Tätigkeiten) am meisten? Nennen Sie spontan drei Punkte:

1.
2.
3.

Umgebungseinflüsse

Kreuzen Sie bitte jeweils die zutreffende Häufigkeit für Tätigkeit 1 und Tätigkeit 2 an. **Addieren** Sie dann die beiden hinterlegten Zahlen zur Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten.

In der letzten Spalte kreuzen Sie bitte nur an, ob Sie sich durch diesen Faktor belastet fühlen.

Faktor	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 1 zu?				Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 2 zu?				Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten		Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder geistig belastet?				
	oft	mittel	selten	nie	oft	mittel	selten	nie			ja	nein			
1. Ich bin Unfallgefährdungen ausgesetzt, z.B. durch bewegte Maschinenteile, Transport- und Arbeitsmittel, heraus-schleudernde oder fallende Teile, durch heiße oder kalte Oberflächen Stolpern, Rutschen oder Stürzen, Absturzgefahr, elektrische Gefährdungen, Brand- oder Explosionsgefährdungen, Gefährdungen durch Menschen, Tiere oder Pflanzen	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
2. Ich muss bei meiner Arbeit Persönliche Schutzausrüstung (PSA) tragen: Gehörschutz, Atemschutz, Augen- oder Gesichtsschutz, Schutzkleidung, Fuß- oder Knieschutz	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
3. Ich bin Hitze, Kälte oder Zugluft ausgesetzt.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		

Faktor	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 1 zu?				+	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 2 zu?				=	Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten			Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder geistig belastet?	
	oft	mittel	selten	nie		oft	mittel	selten	nie		0-1	2-3	4-6	ja	nein
4. An meinem Arbeitsplatz kommt Lärm vor, z. B. laute Geräusche, Beeinträchtigung der Sprachverständigung oder der Konzentration	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
5. An meinem Arbeitsplatz kommen Vibrationen für den ganzen Körper oder für Arme, Hände oder Beine vor, z. B. durch Fahrzeuge, durch Handmaschinen	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
6. Ich arbeite mit Gefahrstoffen oder bin Gefahrstoffen in meiner Arbeitsumgebung ausgesetzt.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
7. Meine Haut ist durch hohe Feuchtigkeit belastet, z. B. durch häufiges Waschen, Arbeiten mit nassen Materialien	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
8. Die Beleuchtung an meinem Arbeitsplatz ist ungünstig, z. B. zu gering, sie blendet, Gegenstände reflektieren	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
9. andere beeinträchtigende Umgebungseinflüsse	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		

Körperliche Belastungen

Faktor	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 1 zu?				+	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 2 zu?				Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten	Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder geistig belastet?		
	oft	mittel	selten	nie		oft	mittel	selten	nie		ja	nein	
10. Ich muss bei meiner Arbeit lange Zeiten hintereinander sitzen oder stehen .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
11. Ich muss bei meiner Arbeit viel gehen .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
12. Ich bewege mich bei meiner Arbeit wenig .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
13. Ich übe meine Arbeit in ungünstiger Körperhaltung aus, z. B. in Zwangshaltung, oder arbeite mit den Armen über der Kopfhöhe.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
14. Ich muss bei meiner Arbeit klettern, kriechen oder rutschen .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
15. Ich übe schwere körperliche Arbeit aus, z. B. schaufeln.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
16. Ich muss bei meiner Arbeit schwere Lasten heben, halten, tragen, ziehen oder schieben.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		
17. Ich muss bei meiner Arbeit die Finger oder Hände, die Beine oder Füße schnell immer wiederkehrend bewegen .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1 2-3 4-6		

Faktor	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 1 zu?				+	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 2 zu?				Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten		Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder geistig belastet?			
	oft	mittel	selten	nie		oft	mittel	selten	nie			ja	nein		
18. Es kommt bei meiner Arbeit zu Muskelverspannungen aufgrund hoher Geschwindigkeitsanforderungen.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
19. weitere körperliche Belastungen	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		

Psychische Belastungen

20. Ich erledige meine Arbeit unter Zeitdruck/Termindruck .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
21. Ich mache Überstunden .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
22. Ich bin bei der Arbeit vom Maschinen tempo oder vom Arbeits tempo meiner Kollegen abhängig.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
23. Ich werde bei meiner Arbeit häufig unterbrochen , z. B. durch den Vorgesetzten, durch Kollegen, durch Kunden, durch Telefonate durch Maschinenstörungen	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
24. Ich werde bei meiner Arbeit stark kontrolliert .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
25. Ich habe bei meiner Arbeit wenig Entscheidungsfreiheit .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		

Faktor	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 1 zu?				+	Wie häufig trifft dieser Faktor auf Ihre Tätigkeit 2 zu?				=	Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten			Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder geistig belastet?	
	oft	mittel	selten	nie		oft	mittel	selten	nie		grün	gelb	rot	ja	nein
26. Ich muss gegenüber Kunden freundlich sein , egal wie es mir geht, auch wenn die Kunden schwierig sind.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
27. Meine Arbeit ist monoton .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
28. Ich erledige meine Arbeit allein und mit wenig Kontakt zu anderen.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
29. Ich muss mich bei meiner Arbeit sehr konzentrieren .	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		
30. Ich bin Bedrohungen und Aggressionen ausgesetzt.	3	2	1	0	+	3	2	1	0	=	0-1	2-3	4-6		

Wenn Sie die Tabelle vollständig ausgefüllt haben, dann:

- Schauen Sie sich zuerst die Belastungsfaktoren an, bei denen die Gesamtbelastung aus beiden Tätigkeiten ein rotes Kästchen ergibt. Dabei sollte Ihr Augenmerk vorrangig auf die Faktoren gerichtet sein, die Sie auch als belastend angekreuzt haben (letzte Spalte). Dies sind die Faktoren
.....
.....
.....
.....
- Sie haben vor Ausfüllen der Checkliste drei Punkte angegeben, die Sie spontan (ohne Checkliste) bei Ihren Tätigkeiten als belastend eingestuft haben. Kommen diese Punkte auch bei der Checklisten-Bewertung als belastende Faktoren vor, d.h. führt deren Bewertung zum roten Kästchen?

Checkliste 2

Erhöhte Belastung durch Beruf, Pflege von Angehörigen und Ehrenamt

Ein zusätzlich zu beruflicher Tätigkeit ausgeführtes Ehrenamt oder erhöhte familiäre Belastungen können dazu führen, dass der zeitliche Umfang aller Tätigkeiten zusammen sehr hoch ist. Möglicherweise treffen dabei folgende Aussagen zu:

Zeitlicher Umfang der Tätigkeit:

<p>Ich führe ab und zu oder regelmäßig ein Ehrenamt aus, fühle mich dadurch aber nicht belastet.</p> <p>Die dortige Tätigkeit empfinde ich als angenehmen Ausgleich zu meiner beruflichen Tätigkeit.</p> <p>Meine familiäre Situation, z. B. die Pflege eines Angehörigen, ist zeitlich zwar umfangreich, belastet mich aber nicht.</p>	<p>Meine beruflichen Tätigkeit und mein Ehrenamt bzw. die familiären Aufgaben zusammen umfassen oft einen so großen zeitlichen Umfang, dass ich mich insgesamt immer mal wieder zeitlich sehr belastet fühle.</p>	<p>Meine berufliche Tätigkeit und mein Ehrenamt bzw. die Erfüllung der familiären Anforderungen zusammen umfassen sehr häufig einen so großen zeitlichen Umfang, dass ich beides zusammen dauerhaft als belastend empfinde.</p> <p>Mein Ehrenamt ist zeitlich umfangreich und verstärkt zusätzlich die negativen Einflüsse aus meiner beruflichen Arbeit.</p>
---	---	---

Wenn für Sie eine Aussage im gelben oder roten Feld zutrifft, kann Sie das Durcharbeiten der folgenden Checkliste bei der genaueren Einschätzung der Belastung unterstützen bzw. Ihnen bei der Identifizierung der belastenden Faktoren helfen.

Kreuzen Sie bitte in den folgenden Tabellen jeweils an, ob der betreffende Faktor bei Ihrer beruflichen Tätigkeit und Ihrem Ehrenamt bzw. in der privaten Pflege Angehöriger häufig oder selten vorkommt. Dann geben Sie an, ob Sie sich durch diesen Faktor insgesamt belastet fühlen oder nicht. **Addieren** Sie bitte **zuerst** die beiden Werte A und B und **multiplizieren** Sie sie **anschließend** mit dem Wert C. So erhalten Sie einen Wert für die Gesamtbelastung im grünen, gelben oder roten Feld.

Umgebungseinflüsse

Diese Einflüsse sind eher bei ehrenamtlichen Tätigkeiten zu finden, können aber vereinzelt auch in der familiären belastenden Situation wie der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern auftreten.

	Dieser Faktor trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu:		Dieser Faktor kommt bei Ihrem Ehrenamt und/oder bei der Pflege Ihres Angehörigen vor	Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder psychisch belastet?		Gesamtbelastung (A+B) x C				
	A häufig	A selten oder nie		B häufig	B selten	C ja	C nein			
1. Ich bin Unfallgefährdungen ausgesetzt. z. B. durch bewegte Maschinenteile, Transport- und Arbeitsmittel, herausschleudernde oder fallende Teile, durch heiße oder kalte Oberflächen, Stolpern, Rutschen oder Stürzen, Absturzgefahr, elektrische Gefährdungen, Brand- oder Explosionsgefährdungen, Gefährdungen durch Menschen oder Tiere	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
2. Ich muss Persönliche Schutzausrüstung (PSA) tragen, Gehörschutz, Atemschutz, Handschuhe.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
3. Ich bin Lärm ausgesetzt. z. B. laute Geräusche, Beeinträchtigung der Sprachverständigung oder der Konzentration.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2

	Dieser Faktor trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu: A		+	Dieser Faktor kommt bei Ihrem Ehrenamt und/oder bei der Pflege Ihres Angehörigen vor B		X	Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder psychisch belastet? C		Gesamtbelastung (A+B) x C		
	häufig	selten oder nie		häufig	selten		ja	nein	0	1	2
4. Ich bin Vibrationen für den ganzen Körper oder für Arme, Hände oder Beine ausgesetzt. z.B. durch Fahrzeuge, durch Handmaschinen.	1	0	+	1	0	X	1	0	0	1	2
5. Ich arbeite mit Gefahrstoffen oder bin Gefahrstoffen ausgesetzt. z.B. menschliche Flüssigkeiten bei der Pflege von Menschen, Exkrememente.	1	0	+	1	0	X	1	0	0	1	2
6. Meine Haut ist durch hohe Feuchtigkeit belastet. z.B. durch häufiges Waschen, Arbeiten mit nassen Materialien.	1	0	+	1	0	X	1	0	0	1	2
7. Die Beleuchtung bei meiner Tätigkeit ist ungünstig. z.B. zu gering, sie blendet, Gegenstände reflektieren.	1	0	+	1	0	X	1	0	0	1	2
8. andere beeinträchtigende Umgebungsinflüsse	1	0	+	1	0	X	1	0	0	1	2

Körperliche Belastungen

Diese Belastungen können sowohl bei ehrenamtlichen Tätigkeiten auftreten als auch in familiären belastenden Situationen.

	Dieser Faktor trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu:		Dieser Faktor kommt bei Ihrem Ehrenamt und/oder bei der Pflege Ihres Angehörigen vor		Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder psychisch belastet?		Gesamtbelastung (A+B) x C		
	A häufig	A selten oder nie	B häufig	B selten	ja	nein			
9.	1	0	+	1	0	X	0	1	2
10.	1	0	+	1	0	X	0	1	2
11.	1	0	+	1	0	X	0	1	2
12.	1	0	+	1	0	X	0	1	2
13.	1	0	+	1	0	X	0	1	2
14.	1	0	+	1	0	X	0	1	2

Psychische Belastungen

Diese Belastungen sind eher bei belastenden Tätigkeiten im familiären Umfeld zu finden. Vereinzelt können sie allerdings auch im Ehrenamt vorkommen, z. B. bei Einsätzen der freiwilligen Feuerwehr, bei Telefonseelsorge, etc.

	Dieser Faktor trifft auf Ihre berufliche Tätigkeit zu:		Dieser Faktor kommt bei Ihrem Ehrenamt und/oder bei der Pflege Ihres Angehörigen vor		Fühlen Sie sich durch diesen Faktor körperlich oder psychisch belastet?		Gesamtbelastung (A+B) x C			
	A häufig	A selten oder nie	B häufig	B selten	C ja	C nein				
15. Ich erledige diesen Tätigkeiten un- ter Zeitdruck/Termindruck .	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
16. Ich muss mich bei diesen Tätigkeiten sehr konzentrieren , um keine Fehler zu machen.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
17. Ich erledige die Tätigkeiten allein und mit wenig Kontakt zu anderen.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
18. Diese Tätigkeiten sind emotional/psychisch anspruchsvoll , z. B. hohes Einfühlungsvermögen, emotionale Betroffenheit.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2
19. Ich bin Bedrohungen und Aggressionen ausgesetzt.	1	0	+	1	0	X	1	0	1	2

Checkliste 2

- Die Faktoren, bei denen das Ergebnis im grünen Kästchen liegt, werden von Ihnen nicht als belastend empfunden. Auch wenn diese Faktoren in Ihrem beruflichen oder privaten Umfeld oder sogar in beidem vorkommen, werden Sie dadurch gesundheitlich offensichtlich nicht beeinträchtigt.
- Bei den Faktoren, für die das Ergebnis im gelben oder roten Bereich liegt, hat die berufliche Tätigkeit einen Anteil an der Belastung. Bei Faktoren mit Ergebnissen im roten Bereich resultieren die Belastungen sowohl aus der beruflichen als auch aus der ehrenamtlichen oder pflegerischen Tätigkeit. Hier können Sie überlegen,
 - ob und wie weit Sie es in der Hand haben, die Belastung aus dem Ehrenamt oder der familiären Situation zu reduzieren.
 - ob Sie mit Ihrem Arbeitgeber gemeinsam überlegen können und möchten, inwieweit sich Ihre Einschätzung mit der in der Gefährdungsbeurteilung deckt. Sind die Faktoren, die in Ihrer eigenen Bewertung als belastend eingestuft sind, auch dort mit Handlungsbedarf versehen?
- Über die Faktoren, die sowohl von Ihnen als auch in der Gefährdungsbeurteilung als belastend eingestuft sind, sollten Sie mit Ihren Vorgesetzten (oder mit Ihrem Betriebsarzt, mit dem Betriebsrat) sprechen. Hier sollte nach Möglichkeit eine Entlastung erreicht werden.
- Parallel können Sie sich an Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse wenden und dort Rat und Unterstützung erfragen. Auskunft und Beratung zu präventiven Maßnahmen und zur Unfallversicherung im Ehrenamt gibt die VBG, Beratung zu privaten Pflegetätigkeiten können Sie bei der regionalen Unfallkasse erfragen.

Handlungsmöglichkeiten

Ihre Checkliste 1 oder 2 weist mehrfach Resultate im gelben oder roten Bereich auf? Orientieren Sie Ihren Handlungsbedarf an dem nachstehenden dreistufigen Vorschlag zur nachhaltigen Entlastung:

Stufe 1:

- Gehen Sie auf Ihren Arbeitgeber zu, damit er akute Mängel und Belastungen am Arbeitsplatz beseitigt und reduziert. Beziehen Sie ggf. Ihren Betriebsarzt und die Arbeitnehmervertretung mit ein.

- Bei akuten Belastungen und Gefährdungen im ehrenamtlichen Bereich gelten die gleichen Konsequenzen. Sprechen Sie auch hier die Verantwortlichen und Ihre Kollegen im Ehrenamt an, um die Probleme zu benennen und Lösungen zu entwickeln. Auch bei Ehrenämtern sollten die üblichen Standards für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelten. Entsprechende Vorschriften, Regeln und Informationen haben UV-Träger und staatliche Stellen herausgegeben.
- Nutzen Sie betriebliche Unterstützungsangebote (z. B. Gesundheitsangebote) bzw. regen Sie diese an.
- Diskutieren Sie auch Veränderungen Ihrer Aufgaben und der Arbeitsorganisation (die ggf. allen zu Gute kommen).
- Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber, z. B. bei Pflege von Angehörigen, ggf. zeitlich begrenzte Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten oder teilweiser Heimarbeit
- Führen Sie eine genaue Analyse der besonders belastenden Einflussfaktoren auch im privaten Umfeld durch.
- Nutzen Sie z. B. bei angespannten familiären Belastungen Hilfsangebote wie Kinderbetreuungsangebote der Gemeinde, Kinderkrippen im Betrieb, in manchen Firmen vorhandene externe Mitarbeiterberatung (EAP - Employment Assistance Program) usw.

Stufe 2:

- Greifen Sie auf externe Hilfsangebote und Beratungsmöglichkeiten zurück. Unfallversicherungsträger, Krankenkassen und Verbände (Gewerkschaften, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern) bieten vielfältige Angebote.

Stufe 3:

- Prüfen Sie persönliche Veränderungen vorab gründlich und unter Einbeziehung fachlichen, kollegialen und freundschaftlichen Rates. Treffen Sie dann eine realisierbare Entscheidung und setzen Sie diese konsequent um.
- Gewinnen Sie Ihren Arbeitgeber für längerfristig wirksame Veränderungen. Hierbei geht es um Qualifizierung, gesundheitlichen Ausgleich, Stärkung der Gesundheit und persönliche Kompetenzentwicklungen (z. B. verbessertes Selbstmanagement durch Coaching). Dazu kann auch der Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb gehören.

3.2 Beispiele für Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung der Belastung

Anhand von typischen Beispielen wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten sich bieten, Überbelastungen durch Mehrfachbeschäftigungen und mobile Tätigkeiten zu reduzieren.

Die Beispiele sollen vor allem die Vorgehensweise illustrieren, sie sind keine Rezepte, die in vergleichbaren Fällen einfach übernommen werden können, Sie können sich aber an ihnen orientieren. In Ihrem persönlichen „Fall“ müssen Sie Ihren Lösungsweg finden. Die Beispiele zeigen, dass es auch in schwierigen Fällen immer Lösungsansätze gibt.

Bei der Darstellung wird jeweils hervorgehoben, an welcher Stelle Ihr Arbeitgeber zur Lösung beitragen kann, was Sie als Arbeitnehmer selbst tun können und welche Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten Dritter ggf. genutzt werden können.

Beispiel 1 – Mobil arbeitender Servicetechniker im Bereich Telekommunikation hat durch zusätzliche Pflege der Eltern Probleme mit dem Zeitmanagement



H. Lang

„Ich bin jeden Tag unterwegs, oft erfahre ich erst am Vortag meine Einsatzorte. Mal bin ich draußen auf Baustellen, wenn ein Kabel beschädigt wurde, dann arbeite ich an Schaltkästen oder auch an Verteileranlagen in Gebäuden. Ich muss immer auf alles eingestellt sein, manchmal ist es nicht nur unbequem, sondern auch nicht ungefährlich vor Ort. Ob ich von der Arbeit rechtzeitig nach Hause komme, weiß ich oft auch nicht, auch aufgrund der wechselnden, oft weit entfernten Dienstorte. Das ist ein Problem, denn ich kümmere mich selbst um die Pflege meiner betagten Eltern. Wie lange das noch geht, auch finanziell, weiß ich nicht, es liegt mir aber sehr viel daran. Meine Frau unterstützt mich, sie arbeitet aber in Wechselschicht, so dass wir gut planen müssen. Es ist auf Dauer sehr anstrengend. Ich muss mehr auf meine Gesundheit achten.“

Herr Lang ist u.a. mit dem Problem andauernder Mobilität bei der Arbeit und den konkurrierenden Anforderungen in seinem privaten Umfeld konfrontiert. Typisch für solche Arbeitsplätze ist die erhebliche Termindichte und kurzfristige Änderung von Einsatzzeiten und -orten. Auch die Arbeitssicherheit wechselnder Einsatzorte ist bei weitem nicht so zuverlässig gewährleistet wie die an stationären, entsprechend durchorganisierten Arbeitsplätzen.

- **Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung der privaten Anforderungen:**

Eine Arbeitsorganisation, die die Beschäftigten in die Dienstplangestaltung mit einbezieht bzw. nach Vorgabe eines Sollrahmens gänzlich den mobilen Teams überlässt, kann hier für erhebliche Entlastung sorgen. Erfolgreich praktiziert werden Lösungen, bei denen mehrere Kollegen zusammen Teams bilden, die sich die Arbeit selbstständig zeitlich einteilen. In einem Team kann ein Kollege einspringen oder einen Einsatzort tauschen, wenn der andere private Verpflichtungen hat. Beim nächsten Einsatz ist es umgekehrt. Die Abstimmung ist sicherlich wegen der Kurzfristigkeit schwierig, aber mit technischen Mitteln möglich. Online-Tools haben sich hier bewährt, da die mobilen Mitarbeiter meist via UMTS/3G miteinander bzw. mit dem Firmennetzwerk verbunden sind. Zudem sollte der Arbeitgeber ggf. über besondere private Belastungen informiert werden. Häufig bieten sich ungeahnte Möglichkeiten (Betreuungsmöglichkeiten am/im Umfeld des Arbeitsplatzes o.ä.).

Als Arbeitgeber sollten Sie derartige Formen der mitarbeiterorientierten Arbeitsorganisation unterstützen und die Infrastruktur, etwa für digitale Abstimmungsverfahren, bereitstellen.

Als Arbeitnehmer sollten Sie das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten, der Arbeitnehmervertretung sowie Ihren Kolleginnen und Kollegen suchen. Die Umstellung auf diese neue Form der Arbeitsorganisation kann nur gemeinsam gelingen.

- **Sicherheit und Gesundheit unterwegs:**

Da bei mobiler Arbeit oftmals keine vorhergehende Gefährdungsbeurteilung der aufzusuchenden Arbeitsorte möglich ist, ist hier zunächst der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten so zu unterweisen, dass auch unterwegs die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz deren Gesundheit getroffen werden können. Nur so können die Beschäftigten ihren Einsatzort kompetent beurteilen und ggf. aktiv werden. Die (mobilen) Beschäftigten sollten im Ernstfall die Befugnis haben, die Arbeit unter den angetroffenen Bedingungen nicht aufzunehmen. Entsprechende

Zeitfenster für Unterweisungen im Dialog sollten im Dienstplan dafür eingeräumt werden.

Bei Fragen zur sicheren Gestaltung des Arbeitsplatzes und zur belastungsoptimierten Organisation der Arbeit bietet Ihr zuständiger Unfallversicherungsträger vielfältige Beratungsleistungen. Stimmen Sie Ihren Klärungsbedarf mit allen Interessengruppen ab und lassen Sie sich ggf. durch Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse beraten.

- Hilfestellungen im privaten Bereich:

Kommunale, konfessionelle oder andere Initiativen bieten vielfältige Hilfestellungen. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten durch zentrale Beratungsleistungen in seinem Hause (entsprechende Träger bieten dies häufig kostenlos an – z. B. ein fester Termin im Monat) unterstützen oder auch Kooperationen mit örtlichen Anbietern (z. B. Trägern von Kindergärten oder Sozialberatung) eingehen.

Wenn es in einem Betrieb mehrere Mitarbeiter mit zu pflegenden Angehörigen gibt oder Beschäftigte mehrere mit Kindern gibt, kann es für den Arbeitgeber sinnvoll sein, einen Rahmenvertrag mit einer externen Beratung (EAP) zu schließen, um die Beschäftigten bei Notfällen zu entlasten. Diese Institutionen bieten von der Organisation der täglichen Kinderbetreuung, über Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Personen die Vermittlung von Langzeitplätzen für pflegebedürftige Angehörige. Auch „Lebenslagen-Coaching“ anzubieten ist eine gute Möglichkeit der Unterstützung.

Beispiel 2 – Maurer mit Mehrfachbelastungen durch eine ehrenamtliche Tätigkeit



O. Merz

„Ich bin Maurer von Beruf und wohne in einem kleinen Ort. Hier hilft man sich unter den Nachbarn. Auch wenn einer sein Haus baut, helfen die Nachbarn mit. Das hilft Kosten sparen, der ganze Bau wird wesentlich billiger. Auch unsere Pfarscheune haben wir gemeinsam renoviert, die baufälligen Mauern wieder aufgebaut und noch ein neues Stück drangebaut. Kein Problem, da bin ich ja Fachmann, und auch hier ist das Geld immer knapp. Also abends nach der Arbeit schnell zum Pfarrgrundstück und noch 2-3 Stunden ehrenamtlich weiter gearbeitet. War ja Sommer, also kein Problem. Und die Kumpels aus der Nachbarschaft habe ich da auch alle wieder getroffen. War eine schöne Zeit, aber mein Rücken hat sie auch noch in Erinnerung...“

Herr Merz fällt insbesondere durch die körperliche Mehrfachbelastung aus Beruf und Ehrenamt auf. Dennoch dürfen die persönlichen Ressourcen nicht überbelastet werden. Genau das passiert aber gerade dann häufig, wenn die Identifikation mit dem Ehrenamt hoch ist.

- Die Erfahrung von Herrn Merz ist wichtig für die Kirchengemeinde. Gut wäre es, wenn sich weitere ehrenamtliche Helfer finden, die im Beruf körperlich nicht so belastet sind. Herr Merz kann diese dann mit seinem Wissen und seiner Erfahrung anleiten. Das für ihn und die Gemeinde wichtige Ehrenamt kann so aufrecht erhalten werden, ohne die persönlichen Ressourcen zu überlasten. Der für die Ehrenämter Verantwortliche sollte hier handeln. Sie als aktiver Ehrenamtler sollten diese Problematik thematisieren.
- Die VBG als gesetzliche Unfallversicherung, bei der die Ehrenamtlichen versichert sind, kann um Beratung gebeten werden, z. B. in Bezug auf technische Hilfen für Tätigkeiten mit hohen physischen Belastungen oder auch zu Fragen möglicher Fehlbelastungen und Lösungsmöglichkeiten insgesamt. Im Ehrenamt sollten dieselben Standards für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelten wie im Beruf.

- Bei der Anschaffung von technischen Hilfen können z. B. mehrere Kirchgemeinden gemeinsam einen Verleihpool aufbauen.
- Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten befähigen, ihre Belastungen selbst einzuschätzen und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, die möglicherweise schon durch die Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Betrieb bekannt sind.

Beispiel 3 – Sachbearbeiterin mit klassischen Belastungen und Mehrfachtigkeit



E. Beinhorn

„Ich arbeite als Sachbearbeiterin im öffentlichen Dienst in einem Großraumbüro als Teilzeitkraft 30 Stunden in der Woche. Nach der Geburt von zwei Kindern habe ich zunächst nur halbtags gearbeitet und habe dann später wegen erhöhter finanzieller Belastungen nach dem Hausbau die Arbeitsteilzeit auf das Möglichste erhöht. Am Arbeitsplatz bin ich sehr schlechten Rahmenbedingungen durch Lärm und Zwistigkeiten mit Kolleginnen ausgesetzt, die mir sehr zu schaffen machen. Ich versuche, gute Arbeitsleistungen abzuliefern und eine höhere Einstufung zu erreichen. Doch das gemeinsam mit meinem Ehemann Bernd verdiente Geld reicht nicht aus, um die nötige Schuldentilgung vorzunehmen. Deshalb nahm ich Aushilfstätigkeiten in einer Supermarktkette an. Die Aushilfstätigkeit ist zwar körperlich anstrengend, hier treffe ich allerdings auf Kolleginnen, die mich unterstützen und ein freundschaftliches Verhältnis zu mir pflegen.“

Frau Beinhorns Situation fällt durch klassische Belastungen an ihrem Hauptarbeitsplatz auf. Dieser belastet sie über das erträgliche Maß hinaus durch ungünstige Umgebungsbedingungen (Lärm) und soziale Probleme. Der Zweitjob scheint weniger das Problem darzustellen. Er erzeugt dennoch zusätzliche Belastungen.

- Frau Beinhorn sollte am Arbeitsplatz das Gespräch mit ihren Vorgesetzten und ggf. dem Personalrat führen, um die Hintergründe für ihre Probleme am Arbeitsplatz ansprechen zu können und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Auch Ihr Betriebsarzt sollte hinzugezogen und der Arbeitsplatz überprüft werden. Die Unterstützung des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Angebote der Krankenkasse können hilfreich sein, um die Verantwortung von Frau Beinhorn für ihre eigene Gesundheit zu fördern. Die Quelle für die Lärmbelastung ist durch den Arbeitgeber zu prüfen und abzustellen bzw. für Schutz zu sorgen.
- Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Konflikte am Arbeitsplatz konstruktiv zu benennen und professionell bearbeiten zu lassen. Klären Sie mit Ihren Mitarbeitern die Bereitschaft zu persönlicher Unterstützung durch Dritte („Coaching“) und teambildenden Veranstaltungen ab und stellen Sie die Möglichkeiten dazu zur Verfügung.
- Neben Abklärung von speziellen Arbeitszeitmodellen wäre auch die Prüfung einer evtl. Weiterqualifizierung durch inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll, um den finanziellen Druck zu reduzieren.

Bei Fragen zum Schutz vor Lärm am Arbeitsplatz und zur kollegialen Form der Arbeitsorganisation (auch Hilfe bei Mobbing) bietet der zuständige Unfallversicherungsträger vielfältige Beratungsleistungen. Stimmen Sie Ihren Klärungsbedarf mit allen Interessengruppen ab und kontaktieren Sie den Ansprechpartner Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse.

3.3 Welche weiteren Unterstützungsangebote gibt es?

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:

Versicherungsschutz im Ehrenamt: www.dguv.de/inhalt/ihrPartner/ehrenamt/index.jsp

DGUV Information 207-014: Belastungen bei der Pflege – Sichereres Arbeiten in der häuslichen Pflege.

http://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?FDOCUID=23780

VBG Ihre gesetzliche Unfallversicherung:

Sicherheit im Ehrenamt: Unfallversicherungsschutz für bürgerschaftlich Engagierte:
<http://www.vbg.de/ehrenamt>

Unfallkasse Berlin: Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für pflegende Angehörige: www.unfallkasse-berlin.de/content/rubrik/151.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Zu Ihrer Sicherheit: Unfallversichert im freiwilligen Engagement: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a329-zu-ihrer-sicherheit-unfallversichert-im-ehrenamt.html


Bundesministerium für Jugend, Familie und Senioren: Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur.- Monitor Familienforschung, Ausgabe Nr. 8

Familienplanung.de: Mehrfachbelastung: Lösungen finden www.familienplanung.de/schwangerschaft/familie-und-beruf/mehrfachbelastung/

www.beruf-und-familie.de

211-037

DGUV Information 211-037



Schutz der Gesundheit bei Mehrfachbelastungen durch Beruf, Ehrenamt und Familie

Eine Hilfestellung für Arbeitgeber

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Erarbeitet im Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“, Fachbereich „Organisation des Arbeitsschutzes“ der DGUV.

Layout & Gestaltung:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Medienproduktion

Ausgabe Dezember 2014

DGUV Information 211-037 zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Schutz der Gesundheit bei Mehrfachbelastungen durch Beruf, Ehrenamt und Familie

Eine Hilfestellung für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis

1 Warum Sie diese Broschüre lesen sollten	5
2 Hilfestellungen für die Gefährdungsbeurteilung	9
Szenario 1: Beschäftigte mit verschiedenen Tätigkeiten in Ihrem Betrieb:	9
Szenario 2: Beschäftigte mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen:	9
Szenario 3: Mobile Tätigkeiten außerhalb der eigenen Betriebsstätte:	10
Szenario 4: Beschäftigte mit zusätzlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten:	12
Szenario 5: Beschäftigte mit zusätzlichen privaten Belastungen:	13
3 Was können Sie als Arbeitgeber über die Gefährdungsbeurteilung hinaus tun?	14
4 Auch Ihre Beschäftigten können handeln!	15

1 Warum Sie diese Broschüre lesen sollten

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. In den letzten Jahren haben sich nicht nur die Tätigkeiten, sondern vor allem auch die Beschäftigungsformen in vielen Betrieben deutlich verändert. Obwohl das Arbeitsverhältnis bei einem einzelnen Arbeitgeber in Vollzeit immer noch die Regel darstellt, wächst der Anteil Beschäftigter, deren Tätigkeiten von dieser Norm abweichen, stetig. Meist ist dann von atypischen Beschäftigungsformen die Rede. Diese vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Formen der Lohnarbeit finden sich in vielfältiger Gestalt. Typische Beispiele sind – ggf. mehrere – Teilzeitstellen, Leiharbeit, Mini-/Solo-Selbstständigkeit, geringfügige Beschäftigungen oder die freie Kombination dieser Beschäftigungsformen, die oft zur Sicherung des Unterhaltes erforderlich ist.

Aus mehreren beruflichen Tätigkeiten, ggf. auch noch zusätzlichem Ehrenamt, Pflege von Angehörigen oder anderen außerberuflichen Tätigkeiten können erhöhte Gesamtbelastungen entstehen. Die Erhaltung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter kann davon negativ betroffen sein. Den gefährdenden Belastungspotentialen präventiv zu begegnen ist daher eine Herausforderung, die Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gemeinsam beschäftigen muss.

Sie haben in Ihrem Unternehmen Beschäftigte, auf die folgendes zutrifft:

- Teilzeitbeschäftigte bei verschiedenen Arbeitgebern,
- Beschäftigte an ständig wechselnden Einsatzorten („mobile Beschäftigte“), z. B. Monteure, häusliche Pflegedienste, Berufskraftfahrer, Geschäftsreisende,
- Beschäftigte mit Nebenjobs („Mini-Jobber“),
- Beschäftigte mit zusätzlicher Selbstständigkeit,
- Beschäftigte mit zusätzlichem ehrenamtlichen Engagement neben der Berufstätigkeit,
- Beschäftigte mit besonderen Belastungen durch familiäre Pflege- und Erziehungsaufgaben.



Ernesto G., 56, Leiharbeiter und Mini-Jobber

„Ich arbeite seit einigen Jahren für eine große Zeitarbeitsfirma, nachdem mir die Arbeit im Bergbau die Knochen ruiniert hat und ich keine Schicht mehr durchgehalten habe. Die Zeitarbeitsfirma verleiht mich als Lagerarbeiter mal an diese mal an jene Firma. Die Beschäftigungsdauer dort ist sehr unterschiedlich, oft handelt es sich nur um Krankheitsvertretungen. Um meinen Kindern einen vernünftigen Lebensstandard zu erhalten, arbeite ich zusätzlich als Nachtwächter bei einer Importfirma. Die wechselnden Arbeitsplätze belasten mich sehr! Ich bin oft sehr erschöpft, mache häufiger Fehler und leide unter Schlafstörungen. Auf die Gesundheit zu achten muss man sich leisten können, das ist etwas für Patronen (Chefs).“

Prognosen gehen von einem Bevölkerungsrückgang aus, der mit einer Abnahme der Zahl jüngerer Erwerbsfähiger einher geht. Daraus ergeben sich Engpässe bei der Rekrutierung von betrieblichem Nachwuchs und ein erhöhtes Durchschnittsalter der Belegschaft. Auf diese demografischen Veränderungen werden Unternehmen reagieren müssen. Vor dem Hintergrund neuer Beschäftigungsformen mit neuen Belastungen ergeben sich Wettbewerbsvorteile für die Unternehmen, die darauf achten, dauerhafte Überlastung zu vermeiden und bewusst in den Aufbau von Gesundheitskompetenz bei ihren Mitarbeitern investieren. Denn nur wer schonend mit den Ressourcen der Mitarbeiter umgeht, kann langfristig auf motivierte, leistungsbereite und gesunde Beschäftigte bauen. **Unterstützen Sie deshalb Ihre Beschäftigten bei der Bewahrung ihrer Arbeitsfähigkeit.**

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber dazu, eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen durchzuführen und entsprechende Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu ergreifen. Die neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen machen allerdings deutlich, dass in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber praktische Grenzen erreicht werden. Beispielsweise sind Belastungen, die außerhalb des mit Ihnen als Arbeitgeber vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses liegen, Ihnen oft nicht bekannt. Dennoch müssen Sie Ihre Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten im Betrieb uneingeschränkt wahrnehmen.



„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ (§ 5 Abs. 1 ArbSchG). Die Gefährdungsbeurteilung ist zentrales Element des Arbeitsschutzes, weil sie Grundvoraussetzung für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist.

Daraus ergibt sich für Sie als Arbeitgeber eine Reihe von Fragen:

- Wie kann ich meine Verpflichtung gemäß Arbeitsschutzgesetz für die Gefährdungsbeurteilung wahrnehmen, wenn ich die konkreten Bedingungen nicht kenne, z. B. an wechselnden externen Einsatzorten der Beschäftigten?
- Wie kann ich die psychischen Belastungen, die bei den oben angesprochenen Beschäftigtengruppen und Tätigkeiten oft eine besondere Rolle spielen, berücksichtigen?
- Welche Auskünfte über Belastungen aus Nebentätigkeiten und ehrenamtlichen Tätigkeiten darf ich von meinen Beschäftigten verlangen oder erwarten?
- Welche vertragsrechtlichen Möglichkeiten kann ich ausschöpfen?
- Muss ich ggf. für jeden einzelnen Beschäftigten eine individuelle Gefährdungsbeurteilung durchführen?
- Wie kann ich die Kompetenzen meiner Beschäftigten für Sicherheit und Gesundheitsschutz stärken und ihr Wissen besser nutzen?
- Wie kann ich die Eigenverantwortung meiner Beschäftigten in Bezug auf ihre Gesundheit fördern?

Wir wollen Sie als Arbeitgeber zum einen darin unterstützen, ihre Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung besser wahrzunehmen und rechtskonform vorzugehen. Hierzu gibt die Broschüre Hinweise zu den rechtlichen Grundlagen und zu Handlungshilfen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Zum anderen werden Handlungsoptionen und -empfehlungen aufgezeigt, welche zusätzlichen Maßnahmen über die Gefährdungsbeurteilung hinaus ergriffen werden können, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und wie die Beschäftigten in ihrer Eigenverantwortung gestärkt und unterstützt werden können.



Klaus G., 52, Lagerarbeiter und Aushilfsfahrer

„Ich arbeite von sechs bis drei Uhr im Lager und der Job ist eigentlich ganz gut, aber das Geld reicht nicht. In der Firma eines Bekannten kann ich gelegentlich nachmittags als Fahrer einspringen. Mittlerweile kriege ich das auch einigermaßen hin, aber die LKWs werden nur bei Bedarf gemietet und ich kämpfe jedes Mal mit einem anderen Modell. Weil ich sonst solche Wagen nicht fahre, sind die Fahrten schon ganz schön stressig. Dazu kommt dann noch das Navi, das mich in die engsten Straßen lotst. Glücklicherweise hat es bis jetzt nur Blechschäden gegeben. Wenn ich dann endlich bei den Kunden bin, ist es meistens schon später Nachmittag, was die auch nicht freut. Eigentlich ist der Job nichts für mich, aber solange es keinen Ärger gibt, mache ich ihn weiter, denn ich brauche das Geld.“

2 Hilfestellungen für die Gefährdungsbeurteilung

Szenario 1: Beschäftigte mit verschiedenen Tätigkeiten in Ihrem Betrieb:

Sofern Ihre Beschäftigten innerhalb Ihres Betriebes verschiedenartige Tätigkeiten ausüben, muss die Gefährdungsbeurteilung die verschiedenen Tätigkeiten berücksichtigen.

- Erstellen Sie eine Bewertung der Tätigkeiten.¹
- Eine individuelle Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Beschäftigten ist nicht erforderlich. In der Regel reicht eine Beurteilung für eine Gruppe von Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeitsmustern aus.



Diese Einschätzung ist durch § 5 ArbSchG abgedeckt. Die Gefährdungsbeurteilung muss, um der rechtlichen Verpflichtung nachzukommen, nicht individuell durchgeführt werden. Handelt es sich um Beschäftigte die gem. § 4 Ziff. 6. ArbSchG besonders schutzbedürftig sind, muss jedoch eine personenbezogene Beurteilung erfolgen. Dazu zählen Jugendliche, werdende und stillende Mütter und behinderte Beschäftigte. Personenbezogen bedeutet hier allerdings nicht jeder Einzelne sondern bezieht sich auf Kollektive mit personenbezogenen Merkmalen (z. B. könnte sich eine Beurteilung auf den Personenkreis stillender Mütter beziehen). Der für solche Personengruppen erforderliche Schutz kann z. B. besondere Regelungen für die Arbeitszeit, das Arbeitstempo oder die körperliche Belastung umfassen.

Szenario 2: Beschäftigte mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen:

Eine zunehmende Zahl von Arbeitnehmern ist auf mehr als eine Anstellung angewiesen. Entsprechend ergibt sich auch eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

¹ Hierzu gibt es Handlungshilfen. Fragen Sie Ihre Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse.

- Ihre gesetzliche Verpflichtung bezieht sich nur auf die Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit der Beschäftigten in Ihrem Betrieb. Eine Ausnahme stellt „Zeitarbeit“ dar, hier müssen sich Verleiher und Entleiher gegenseitig abstimmen.
- Beschäftigte können um freiwillige Mitwirkung gebeten werden, um ein Gesamtbild Ihrer Gefährdungs-/Belastungssituation zu ermitteln. Derartige Bemühungen sind gut in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und ggf. vorhandenen Betriebsärzten zu vollziehen.
- Im Arbeitsvertrag kann eine Anzeigepflicht mit Genehmigungsvorbehalt für Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern festgehalten werden.
- Sofern Sie Zeitarbeiter beschäftigen, suchen Sie den Dialog mit den verantwortlichen Zeitarbeitsfirmen². Nur durch eine Einschätzung der jeweiligen Partnerunternehmen können umfassende Beurteilungen erstellt werden.



Bei Leiharbeit sind sowohl der Verleiher als auch der Entleiher für die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer jeweils für den entleihenden Betrieb verantwortlich, § 11 Abs. 6 AÜG. Der Verleiher benötigt für seine Gefährdungsbeurteilung auch Informationen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen beim Entleiher. Der Entleiher hat in seiner Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen, die vom Verleiher bereits erbracht werden.

Szenario 3: Mobile Tätigkeiten außerhalb der eigenen Betriebsstätte:

Auch die Arbeitsplätze Ihrer mobil arbeitenden Beschäftigten müssen einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden. Dabei sollten Sie auf das Wissen Ihrer mobilen Beschäftigten zurückgreifen, die potentielle Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz oft schon kennen. Nur durch das enge Zusammenwirken zwischen Ihnen, Ihren Beschäftigten, Auftraggebern und Kunden kann hier eine sinnvolle Gefährdungsbeurteilung erfolgen:

² Die folgende Webseite liefert Anleitungen für die Gefährdungsbeurteilung in Zeitarbeitsunternehmen: http://www.vbg.de/bt/index.html?url1=zeitarbeit/arbhilf/ga_za/ga_za.htm

- Klären Sie deshalb folgende Fragen
 - Können Sie auf vorhandene Gefährdungsbeurteilungen bei Auftraggebern oder Kunden zurückgreifen?³
 - Was müssen Ihre Mitarbeiter beachten, um Gefahren und Gefährdungen zu erkennen?
 - Mit welchen Informationen können Ihre Mitarbeiter Sie unterstützen?
 - Wie sollten sich Ihre Mitarbeiter verhalten, um den Arbeitsablauf optimal zu gestalten?
 - Worüber muss ich meinen Mitarbeiter unterweisen?



Besonderer Aufmerksamkeit in Fragen der Gefährdungsbeurteilung bedarf die Vergabe von Tätigkeiten bei Fremdfirmen. Auskunft gibt die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV/GUV-V A1) § 5 (3): „Bei der Erteilung von Aufträgen an ein Fremdunternehmen hat der den Auftrag erteilende Unternehmer den Fremdunternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der betriebsspezifischen Gefahren zu unterstützen.“

Hier gilt es u.a. sicherzustellen, dass Tätigkeiten mit hohem Gefährdungspotential durch qualifizierte Aufsichtsführende überwacht werden. Mit Fremdunternehmen muss u.a. geklärt werden, wer die aufsichtsführende(n) Person(en) stellt.

Ergänzend ist ggf. § 6 (1) zur Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen zu beachten:

„(...) Unternehmer haben hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich der Maßnahmen nach § 2 Abs. 1, entsprechend § 8 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben sie, so weit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt.“

³ Hilfen zur Gefährdungsbeurteilung hält auch Ihr Unfallversicherungsträger für Sie bereit

- Es braucht keine individuelle Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Beschäftigten durchgeführt zu werden. Beurteilungen für eine Gruppe von Beschäftigten mit ähnlichen Tätigkeitsmustern bieten sich hier an:
 - Sammeln Sie die Informationen, die Sie durch Ihre Beschäftigten erhalten.
 - Begleiten Sie einmal einen Beschäftigten unterwegs und schauen Sie sich die Arbeitsplätze an, um sich ein realistisches Bild zu verschaffen.



Mobile Arbeit wird von der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG eingeschlossen. Zwar ist die Gefährdungsbeurteilung mobiler Arbeit praktisch schwieriger durchzuführen als die Bewertung eines festen Arbeitsplatzes. Rechtlich muss aber – entsprechend dem Gesetzeswortlaut – „eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung“ stattfinden, und zwar „je nach Art der Tätigkeiten“ (§ 5 Abs. 1 u. 2 S. 1 ArbSchG). Mithin ist die mobile Arbeit dann selbst auf ihre gesundheitlichen Auswirkungen hin zu untersuchen. Die dazu angemessene Art und Weise unterliegt der betrieblichen Spezifizierung.

Szenario 4: Beschäftigte mit zusätzlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten:

Dass auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit potentiell Gefährdungen und Belastungen hervorgehen, ist nicht auszuschließen.

- Sie als Arbeitgeber sind jedoch nicht dazu verpflichtet, ehrenamtliche Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
- Es gibt jedoch Fälle, bei denen auch Sie als Arbeitgeber anderweitige Verpflichtungen aufgrund ehrenamtlicher Tätigkeit Ihrer Beschäftigten haben, z. B. eine Freistellung von der Arbeit⁴. Dies betrifft Tätigkeiten bei:
 - der freiwilligen Feuerwehr
 - und dem Katastrophenschutz

⁴ Feuerschutzhilfeeistungsgesetze der Länder

- Der Arbeitnehmer selbst sollte mit Ihrer Unterstützung seine Belastungen aus dem Ehrenamt insgesamt selbstständig beurteilen können. Suchen Sie dabei den Dialog und vermitteln Sie Ihr Know-how in Sachen Gefährdungsbeurteilung.

Szenario 5: Beschäftigte mit zusätzlichen privaten Belastungen:

Auch zusätzliche private Belastungen, wie etwa die Pflege von Angehörigen, haben einen Einfluss auf die Gesamtbelastungssituation des Beschäftigten. Hier gilt:

- Beschäftigte haben keine Informationspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber in Bezug auf private Belastungen.
- Arbeitgeber sind nicht dazu verpflichtet, private Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
- Beschäftigte können ihre Belastungen selbstständig beurteilen. Hierfür steht eine Checkliste für Arbeitnehmer mit zusätzlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten zur Verfügung. Auch Sie als Arbeitgeber können die betroffenen Beschäftigten durch die Vermittlung von Gesundheitskompetenzen unterstützen.

3 Was können Sie als Arbeitgeber über die Gefährdungsbeurteilung hinaus tun?

- Welchen Vorteil haben Sie davon, sich über die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung hinaus zu engagieren?

Frühzeitige Prävention zahlt sich aus! Viele Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit zahlen sich auch für Sie als Unternehmer aus. Sie können dadurch z. B. Ausfallzeiten Ihrer Beschäftigten senken. Sehen Sie Ihr Engagement als Investition in eine produktive Zukunft Ihres Betriebes.
- Wie können Sie Ihre Beschäftigten zur Mitwirkung gewinnen?

Hierzu bieten sich gemeinsame Bemühungen mit der Arbeitnehmervertretung an. Thematisieren Sie die Problematik gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Fachkräften für Arbeitssicherheit in Ihrem Hause. Laden Sie gemeinsam zu Informationsveranstaltungen ein, bei denen Sie Ihre Beschäftigten über die neuen Herausforderungen und Ihre Unterstützungsangebote informieren.
- Wie können Sie Ihre Beschäftigten unterstützen?

Hier geht es wesentlich um die Vermittlung von Kompetenzen zur Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit und um das Wissen um relevante Fragen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung. Bieten Sie Beratungsmöglichkeiten bei Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit für Ihre Beschäftigten an. Ergänzend sollten Sie die systematische Behandlung des Themas „Gesundheit im Betrieb“, z. B. über Gesundheitszirkel oder auch im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) angehen.
- Welche Unterstützung gibt es für Arbeitgeber und Beschäftigte?
 - Zunächst sind die internen Strukturen auszuschöpfen. Greifen Sie möglichst auf das Wissen Ihrer Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte zurück.
 - Greifen Sie auf kostenlose Beratungsangebote der Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen bzw. der Krankenkassen zurück.

4 Auch Ihre Beschäftigten können handeln!

Es ist deutlich geworden, dass den neuen, für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens und die Gesunderhaltung der Beschäftigten relevanten Herausforderungen nur durch gemeinsame Aktivitäten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sinnvoll zu begegnen ist. Einen Beitrag dazu leistet der zweite Teil dieser Broschüre, der sich an die Arbeitnehmer richtet. Stellen Sie diese Broschüre Ihren Beschäftigten zur Verfügung.