

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

Interview

Maschinen mit **Moral**

Reportage

Holzernte mit Herzblut

Führung

Gesundheit ist **Chefsache**

Schmerzen im Dreivierteltakt

Musikergesundheit im Fokus

Inhalt



Facts + News: Infos kurz und knapp **4**

Musikergesundheit: Musik macht Musiker krank **6**

Interview mit Janina Loh: „Technik ist nie neutral“ **10**

B·A·D-Expertentagung „Alles bleibt anders“ **13**

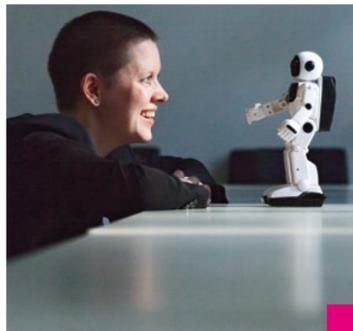
Reportage: Wald und Holz NRW **14**

Interview mit Professor Meyer zu gesunder Führung **22**

EAP: Mit Rat und Tat **25**

Tipps + Trends: Rund ums Impfen **26**

Feedback **27**



Impressum

Herausgeber: B.A.D e. V.
Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel. 0228 40072-753,
Fax 0228 40072-25
E-Mail: inform@bad-gmbh.de
Internet: www.bad-gmbh.de

inForm 3/2018

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der Geschäftsführung
Chefredaktion: Ursula Grünes
Redaktion, Gestaltung: Edit Line GmbH, Mainz
Fotos, Grafiken: B.A.D e. V., Christof Mattes, Andrea Vollmer, Fotolia
Druck: Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag,
Gebr. Kopp GmbH & Co.KG, Köln, FSC®-zertifiziert
ISSN-Nr. 1612-0604
Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

Editorial



Was ist gesunde Führung?

Liebe Leserinnen und Leser,

als Unternehmer wollen Sie, dass sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch am Arbeitsplatz wohlfühlen. Denn nur dann bleiben sie Ihrem Unternehmen erhalten, sind motiviert und letztendlich produktiv. In der vorliegenden Ausgabe geht es gleich in mehreren Artikeln um das Wohlbefinden der Beschäftigten. Prof. Bertold Meyer erzählt uns im Interview, was man unter gesunder Führung genau versteht und wie sie zu einem Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird (S. 22). Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit professioneller Beratung bei ihren Sorgen und Problemen zur Seite zu stehen – dafür ist unsere Dienstleistung Employee Assistance Program gedacht (EAP, S. 25), die ebenfalls Teil des Gesundheitsmanagements ist. Und wenn Sie der Themenbereich „gesunde Führung“ interessiert, dann kommen Sie zu unserer B·A·D-Expertentagung am 5. und 6. Dezember nach Fürth; dort können Sie sich mit Experten zu diesem Thema austauschen. Die Keynote Speech hält übrigens der Mentalcoach der Deutschen Fußball-Nationalelf Prof. Hans-Dieter Hermann (S. 13).

Nicht vergessen möchte ich einen Hinweis auf die Unternehmen, die uns für jede inForm-Ausgabe einen Blick hinter ihre Kulissen erlauben. Für diese Ausgabe haben wir den Landesbetrieb Wald und Holz NRW kennengelernt, den wir seit knapp 20 Jahren betreuen. Gemeinsam haben wir ein bestens strukturiertes BGM aufgebaut (S. 14).

Manchmal muss man sich ein wenig neu erfinden – auch wir haben das gemacht: Vor Ihnen liegt die erste Ausgabe der inForm im neuen Layout. Mit noch mehr Informationen rund um unsere Themen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihr

Prof. Dr. Bernd Siegemund
Vorsitzender der Geschäftsführung



Facts + News



27%

der Erwachsenen in Deutschland sind laut der TK-Ernährungsstudie 2017 von Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Bluthochdruck betroffen. Jenseits der 60 leiden bereits 45 Prozent an Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Hier gilt es, mit einer gut ausbalancierten Ernährung gegenzusteuern: Insgesamt sollte nicht mehr als 30 Prozent der täglichen Nahrungsenergie in Form von Fett aufgenommen werden.

www.tk.de,
Stichwort **Ernährungsstudie 2017**
„Iss was, Deutschland“

Handy-Tippen auf dem Rad



Beim Fahren Handy-Nachrichten tippen oder lesen – das ist auf dem Fahrrad genauso verboten wie am Steuer eines Autos. Besonders gefährlich beim Radfahren: Eine Hand wird zum Tippen oder Telefonieren vom Lenker abgezogen. Auch das Verkehrsgeschehen kann nicht mehr aufmerksam verfolgt werden. Weil die Handybenutzung beim Radfahren so gefährlich ist, hat der Gesetzgeber das Bußgeld von 25 Euro auf jetzt 55 Euro erhöht.
www.bussgeldkatalog.de

Pendeln kann krank machen

Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) pendelt rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer täglich bis zu 30 Minuten zur Arbeit, fast ein Drittel bis zu einer Stunde. Die Konsequenzen: Längere Wegezeiten gehen der BAuA zufolge mit gesundheitlichen Beschwerden wie Erschöpfung, Nacken- und Schulterschmerzen, Kopfschmerzen und Schlafstörungen einher. Dabei seien Beschäftigte mit ihrer Work-Life-Balance umso unzufriedener, je mehr Zeit sie für das tägliche Pendeln investieren müssen. Abmildern könnten diese Belastungen selbstbestimmte Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen oder planbare Arbeits- und Wegezeiten. Das Faktenblatt „Pendeln und gesundheitliche Beschwerden“ gibt es als PDF unter baua.de/dok/8747594.



Neue Studie zu E-Zigaretten



Kein Arbeitsunfall!

Erleidet ein Arbeitnehmer nach einem knapp einstündigen Arztbesuch während der Arbeitszeit auf dem Rückweg zum Betrieb einen Verkehrsunfall, liegt kein Arbeitsunfall vor. Dies entschied das Sozialgericht Dortmund (Az. S 36 U 131/17). Das Gericht wies eine vom Arbeitnehmer erhobene Klage als unbegründet ab. Der Kläger sei nicht auf einem mit seiner versicherten Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Betriebsweg verunglückt. Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit wie vorliegend der Arztbesuch seien dem persönlichen Lebensbereich des Versicherten zuzurechnen und daher unversichert, war die Ansicht des Gerichts.



Produktivitätskiller schlechtes Management und alte Technik

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) ist im Rahmen einer neuen Studie der Frage nachgegangen, ob der Konsum von E-Zigaretten den Einstieg ins Rauchen fördert. Die vom Institut für Therapie- und Gesundheitsforschung (IFT-Nord) in Kiel durchgeführte Studie mit dem Titel „E-Zigaretten und der Einstieg in den Konsum konventioneller Zigaretten“ zeigt, dass der Konsum von E-Zigaretten Jugendliche zum Rauchen von Tabakzigaretten anregen kann. Hier finden Sie die Studie: www.t1p.de/4g40

Die meisten Arbeitnehmer sind nur 48 Prozent ihrer Arbeitszeit produktiv. Das zeigt die Studie „The Workforce View in Europe 2018“ im Auftrag von ADP (Automatic Data Processing). Im Rahmen dieser Studie wurden über 1.300 Arbeitnehmer unterschiedlichster Branchen in ganz Deutschland zu ihren Gedanken, Einstellungen und Hoffnungen befragt. Die größten Produktivitätskiller sind nach Ansicht der Mehrheit der Angestellten ineffiziente Systeme und Prozesse, veraltete Technologien und schlechtes Management.
www.t1p.de/e4ls



Musik macht Musiker krank

MUSIKERGESUNDHEIT IM FOKUS DER ARBEITSMEDIZIN



Eine Studie der Universität Gießen hat herausgefunden, dass selbst unter Amateurmusikern Gehörschäden weit verbreitet sind: Bei 1.300 untersuchten Personen zeigten sich bei 27 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen Gehörschäden. Bei einer Befragung, die der Freiburger Musikermediziner Bernhard Richter im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 2008 bei 429 Orchestermitgliedern aus neun professionellen Orchestern durchführte, erklärten zwei Drittel aller Musiker, Angst um ihr Gehör zu haben.

Musik = Lärm

Auch wenn Musikfreunde es nicht gerne hören: Laute Musik ist nichts anderes als Lärm und führt zu Innenohrschädigung. Hier greift der Arbeitsschutz. Das Maß aller Dinge dafür ist die „Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen“ (LärmVibrationsArbSchV) sowie die Europäische Lärmschutzrichtlinie. Sie schreibt vor, dass Berufsmusiker im Wochendurchschnitt nicht mehr als einer Lautstärke von 85 Dezibel db (A) ausgesetzt werden dürfen. Lärmschwerhörigkeit ist eine der am häufigsten angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten. In der Industrie ist Lärm ein „Nebenprodukt“, daher ist es für Sicherheitsfachkräfte einfach, neben technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen auch Gehörschutz zu installieren. Bei Musikern ist genau das schwierig umzusetzen.

Musik ist bereichernd und kann entspannen. Für die Musizierenden selbst birgt Musik aber auch Gefahren: Neben Gehörschäden, berufsbedingten Haltungsschäden und psychischen Belastungen ist ein Thema bei Musikern inzwischen hochaktuell: die Fokale Dystonie, eine Bewegungserkrankung, die als Berufskrankheit anerkannt ist. Im B·A·D-Zentrum Düsseldorf fand ein Kolloquium zur Musiker-gesundheit statt.



Richard Wagners „Ritt der Walküren“ ist legendär – und laut – mit Spitzen bis zur 137 dB. Das ist in etwa so laut wie ein Düsenjet beim Start. Die menschliche Schmerzgrenze liegt bei 130 dB. Ein Kammerkonzert spielt etwa bei 90 dB. Und nun ein legendäres Urteil für Musiker: Der Bratschist Christopher Goldscheider hat erfolgreich gegen das Londoner Royal Opera House geklagt, weil er einen irreversiblen Hörschaden bekommen hat. Er hatte 2006 bei einer Stunden dauernden Probe zu eben jenem „Ritt der Walküren“ vor einer Bläsergruppe gesessen. Trotz Gehörschutz erlitt er einen akustischen Schock.*

Alles so laut hier!

Musikergesundheit betrifft, schaut man auf die Zahlen, gar nicht so wenige Beschäftigte. Deutschland liegt mit ca. 130 Berufsorchestern an der Weltspitze. Rund 3,1 Millionen Perso-

nen musizieren in einem verbandlich organisierten Laienchor oder einer Laieninstrumentalgruppe. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, liegt die Zahl der Berufsmusikerinnen und -musiker sowie professionellen Sängerinnen und Sänger laut Mikrozensus 2015 bei rund 64.000 Personen. Darunter haben die Musiker einen Anteil von 82 Prozent. Hinzu kommen noch ca. 52.000 Musikpädagogen.

Idee: Schallschutzschilde

Diplom-Physiker Andreas Pscherer, der bei der Unfallkasse NRW unter anderem Lärmmessungen in Orchestern durchgeführt hat, berichtete anlässlich des Kolloquiums zur Musiker-gesundheit, welche Probleme auftauchen. Ein Punkt sei der Schallschutz: „In Räumen sind immer wieder Flächen vor- ▶



Wissenswertes rund um Schall und Gehör

Geräusche erzeugen Schwingungen. Die Schwingungen breiten sich als Schallwellen aus. Das menschliche Gehör kann zwischen 20 und 20.000 Schwingungen pro Sekunde wahrnehmen. Anders ausgedrückt: Man hört Frequenzen von 20 bis 20.000 Hertz (Hz). Hunde können Töne bis zu einer Frequenz von 40.000 Hz wahrnehmen. Fledermäuse hören bis 150.000 Hz und Delfine hören sogar bis 200.000 Hz, also zehn Mal so hoch wie der Mensch.

* Quelle: www.t1p.de/urteil-musik

▶ handen, die den Schall reflektieren oder weiterleiten. Hier kann es sogar zu einer Pegelerhöhung kommen, wenn durch schallharte Außenwände der Schall daran gehindert wird, den Raum zu verlassen und wieder zurückgeworfen wird“, erklärt Andreas Pscherer. Noch, berichtet er, sind Schutzvorrichtungen wenig verbreitet. Es gibt zwar inzwischen Schallschutzschilde, bei denen aber nicht alle passend sind. Einige werfen den Schall direkt zum Spieler zurück. So ein Direktschall tut richtig weh. Die Lösung verspricht ein Schirm der Physikalisch Technischen Bundesanstalt (PTB). Er ist im oberen Teil geknickt und leitet den Schall über den Kopf des vorne sitzenden Spielers nach oben hinweg. Schirme dieser Art wirken am besten, wenn man mehrere davon dicht an dicht platziert. Diesen Schallschutzschirm kann jeder leicht nachbauen. Aber er wirkt nur, wenn er den individuellen Gegebenheiten des Probenraumes oder des Orchestergrabens angepasst ist. Durch Messungen hat die Unfallkasse herausgefunden, dass der von Blechbläsern erzeugte Schallpegel durch den PTB-Schallschutzschirm an den anderen Musikerplätzen deutlich reduziert wird. Am Platz der Holzbläser beträgt die Reduktion mehr als 12 db (A).

Kein Unterschied zwischen Musik und Sprache

Ein anderer Punkt ist der Gehörschutz. Gerade der einfachste und bisher fast als einziger auch brauchbare – ein individuell angepasster Gehörschutz (Otoplastik) – ist wenig beliebt. Nur etwas mehr als 16 Prozent der befragten Musiker verwenden ihn. Das bestätigen auch die Angaben der PTB. Zwar mindert, so heißt es auf der Webseite der PTB, ein solcher Gehörschutz die Lautstärke gleichmäßig über alle Tonhöhen hinweg, die vor allem hohe Töne dämpfen. Aber auch die ‚guten‘ Stöpsel unterscheiden nicht zwischen Musik und Sprache und so verstehen die Musiker bei den Proben ihren Dirigenten nicht mehr. Bei Bläsern kommt ein weiteres Problem hinzu: Mit solchen Ohrstöpseln hört man mehr Körperschall als zuvor. Der Schall pflanzt sich vom Instrument über die eigenen Knochen fort; der Spieler kann seinen Ton nicht mehr so kontrollieren wie gewohnt.

Erkrankung des zentralen Nervensystems

Dass Musiker an berufsbedingten Haltungsschäden leiden, wundert wohl niemanden. Sie üben täglich mehrere Stunden lang in einer bestimmten Körperhaltung unter erhöhter Anspannung und Konzentration. Durch Inkrafttreten der 4. Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung am 1.8.2017 sind nun auch Arbeitsmediziner auf die „fokale Dystonie als Erkrankung des zentralen Nervensystems bei Instrumentalmusikern durch feinmotorische Tätigkeit hoher Intensität (BK 2115)“ aufmerksam geworden, unter der wahrscheinlich bereits Robert Schumann im 19. Jahrhundert litt. Robert Schumann, heißt es, band seinen rechten Mittelfinger während des Klavierspiels mithilfe einer selbst gebastelten Maschine nach hinten und konzentrierte sich auf das Komponieren.

Hilfe bei Fokaler Dystonie und Bühnenangst

Was ist heute im 21. Jahrhundert möglich? Und können Berufsmusiker ihrer Tätigkeit weiter nachgehen? Dazu haben wir im Rahmen des Kolloquiums am 6. Juni in Düsseldorf mit Angelika Stockmann gesprochen. Sie ist Cellistin und Dispokineterin. Sie arbeitet seit vielen Jahren in eigener Praxis mit Musikern an Spielproblemen und Bühnendisposition. 17 Jahre lang leitete sie mit einem Team den Ausbildungslehrgang Dispokinesis.

Wie empfinden Musiker ihre Beschwerden?

Man geht davon aus, dass 80 Prozent der Musiker irgendwelche Beschwerden haben. Viele von ihnen denken, dass die allabendlichen Ängste vor dem Auftritt, die Schulterschmerzen nach einer anstrengenden Sinfoniekonzertwoche dazugehören. Viele Geiger sagen, dass Geige spielen nunmal sehr anstrengend ist und begründen das mit Asymmetrie in der Haltung. Ein weiterer Punkt ist, dass sich psychische Belastungen wie Stress verkörpern, sie führen zu Verkrampfungen. Das ist ein Grund, warum Musiker sehr viel schlechter mit solchen Belastungen leben können als beispielsweise Mathematiker. Der Musiker soll mit seinem Stress und einem hochgespannten Bizeps hochvirtuose Dinge tun. Das geht nicht. Das wiederum spürt der Organismus, es entsteht Fehlangst. Hier beginnt ein Teufelskreis.

Manche beschreiben das Musizieren als Höchstleistungssport. Ist das vergleichbar?

Nein, Musiker brauchen im Gegensatz zum Sportler keine Kraft und das Üben ist kein Training. Musizieren erfordert hochkomplexe, feinstjustierte, differenzierte Bewegungsabläufe. Auch ein lang andauerndes Fortissimo durchzuhalten ist ein Ausdrucks-geschehen und keine Frage von Kraft. Übrigens lernen das viele Musiker erst in einer Krise, denn vorher haben auch sie in diesen Kraftkategorien gedacht.



Angelika Stockmann,
Cellistin und Dispokineterin

Können Sie Menschen mit der Dispokinesis helfen?

Ja, das ist mein tägliches Brot. Ich habe Klienten, die wegen eines Überlastungssyndroms lange Zeit krankgeschrieben sind. Eine Orchestergeigerin war vor einiger Zeit bei mir, die wegen Bühnenangst nur noch im Orchestergraben, also für das Publikum nicht sichtbar, spielen konnte. Sinfoniekonzerte auf der sichtbaren Bühne waren nicht mehr möglich. Und jetzt ist sie wieder im Dienst! Die große Gruppe meiner Klienten leidet an einer Fokalen Dystonie. Mit viel Geduld schaffen es viele von ihnen zurück ins Orchester.

Was bedeutet Geduld?

Ich arbeite zwischen zwei und sieben Jahren mit ihnen. Oft aber hat der Arbeitgeber diese Geduld nicht. Die Anerkennung als Berufskrankheit schafft hoffentlich mehr Möglichkeiten.

Ihr Thema ist aber auch Prävention ...

Das Thema Spielbeschwerden kommt so langsam aus der Tabuzone. Außerdem arbeite ich präventiv an den Musikhochschulen. Wir bieten Seminare an, in denen Studierende schon während ihrer Ausbildung lernen, Überbelastungen vorzubeugen. So wird schon früh das Bewusstsein geschärft, dass es eben nicht normal ist, wenn ich Schmerzen oder Ermüdungen verspüre.

Weitere Infos: www.dispokinesis-praxis.de



So sieht eine Schallschutzwand für Musiker aus, wie sie die Physikalisch Technische Bundesanstalt (PTB) entwickelt hat.
Weitere Infos: www.ptb.de
Foto: PTB

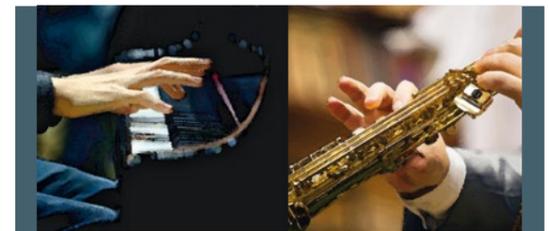
Maßnahmen Schallschutz im Orchester

- ▶ Vergrößerung des Abstandes zwischen den Musikerplätzen
- ▶ Aufsteigendes Gestühl
- ▶ Vermeidung von Reflexionen durch Verbesserung der Absorption der Räume und Gräben mittels akustisch wirksamer Decken- und Wandauskleidungen
- ▶ Schallreduzierung durch Maßnahmen auf dem Ausbreitungsweg
- ▶ Schalldämpfung an der Entstehungsstelle

Musik wird für Gehörlose fühlbar

Hochgradig hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen können jetzt Musik erfahren. Die Jungen Symphoniker Hamburg setzen dafür ein spezielles Sound Shirt ein. Das Shirt wandelt Musik in Vibrationen um und macht sie mit innen angebrachten 16 Feinmotoren fühlbar. Verschiedene Bereiche des Kleidungsstückes symbolisieren dabei verschiedene klassische Orchesterinstrumente. Acht Mikrofone erfassen dafür die verschiedenen Instrumentengruppen und leiteten die Signale an einen Empfänger, der sie umwandelt und per Funk an den Empfänger im Shirt sendet. Dieser leitet die Signale dann zu den entsprechenden Motoren weiter. Noch ist unklar, ob und wann es das Shirt zu kaufen gibt.

Infos: <https://sound-shirt.jimdo.com>



Fokale Dystonie

Eine Dystonie ist eine Bewegungserkrankung, ausgelöst wahrscheinlich durch Störungen in Hirnregionen, die für die Steuerung der Motorik zuständig sind. Betroffene Musiker können plötzlich bestimmte Bewegungen der Feinmotorik nicht mehr exakt ausführen. Es kann dabei zu unkontrollierbaren Muskelkontraktionen kommen. Fokale Dystonien sind auf eine einzelne Körperregion begrenzt, beispielsweise auf die Hals-, Augenlid- oder Kiefermuskulatur. Statistisch gesehen erkrankt nach heutiger Kenntnis einer von 500 Musikern zwischen dem 20. und 45. Lebensjahr an einer Fokalen Dystonie. Bestimmte Instrumentengruppen scheinen besonders betroffen: Gitarristen, Pianisten, Geiger, Querflötisten, Posaunisten erkranken häufiger als andere.



INTERVIEW



»TECHNIK IST NIE NEUTRAL«

»Wir müssen uns damit auseinandersetzen, welchen Wert Arbeit im menschlichen Leben haben sollte.«

Frau Loh, Sie sind Technikphilosophin. Mit was beschäftigen Sie sich genau?

Meine Schwerpunkte innerhalb der Technikphilosophie sind die Roboterethik, der Trans- und Posthumanismus, Feministische Technikphilosophie, Ethik in Technik und Wissenschaft sowie Verantwortungszuschreibung (bspw. in der Mensch-Maschine-Interaktion, im Umgang mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, in der Entwicklung einer starken künstlichen Intelligenz usw.).

Inwieweit ist die Diskussion, dass Roboter z. B. in der Industrie einmal die Arbeit von heutigen Arbeitnehmern übernehmen – und sie nicht nur unterstützen – auch eine moralisch-ethische Diskussion?

Letztlich lassen sich Fragen nach der technologischen Transformation der Arbeitswelt darauf zurückführen, dass wir uns damit auseinandersetzen müssen, was gute Arbeit ist, welchen Wert Arbeit im menschlichen Leben haben sollte und ob wir jegliche Arbeit (oder eben nur die Arbeit, die entfremdet) theoretisch von Robotern übernehmen lassen wollen.

Kann man den Begriff der Moral eigentlich auch auf Technik übertragen? Anders gefragt: Ist es möglich, „Dingen“ einen moralischen Wert zuzuschreiben?

Die kurze Antwort lautet uneingeschränkt „Ja“! Und nicht nur das – wir tun es bereits. Menschen sind bewertende Wesen, ihrem Handeln liegen immer Intentionen, Zwecke und damit auch Werte zugrunde. Jedes technologische Artefakt verkörpert Werte – moralische, ästhetische, ökonomische usw. Ein Maschinengewehr bspw. ist dafür gemacht worden, ein Gegenüber zu schädigen. Wenn man damit theoretisch auch einen Nagel in die Wand schlagen oder es als Gehkrücke benutzen könnte, ist es für einen anderen Zweck gemacht und verkörpert damit primär moralische Werte, die (im Fall des Maschinengewehrs) mit der Zufügung von Leid zu tun haben. Technik ist nie neutral!

Was verbirgt sich hinter dem Begriff der Roboterethik?

Die Roboterethik ist die philosophische Disziplin, die sich mit den moralischen und ethischen Kriterien befasst, die im Bau von Robotern, im Umgang mit Robotern und im Verhältnis von Menschen und Robotern eine Rolle spielen. Sie stellt innerhalb des sogenannten „westlichen Kulturraums“ eine verhältnismäßig junge Bereichsethik dar, eine Teilbereichsethik der Maschinenethik. Denn alle Roboter sind Maschinen, aber nicht umgekehrt alle Maschinen auch Roboter. In der Roboterethik wird darüber nachgedacht, inwiefern das fragliche Gegenüber (also der jeweilige Roboter) ein Wert- und vielleicht gar Rechttträger und damit Objekt moralischen Handelns ist, und inwiefern ein Roboter sogar selbst als moralischer Akteur interpretiert werden muss. Außerdem diskutiert die Roboterethik Alternativen zu der klassischen Unterscheidung zwischen Subjekten und Objekten moralischen Handelns.

dar, eine Teilbereichsethik der Maschinenethik. Denn alle Roboter sind Maschinen, aber nicht umgekehrt alle Maschinen auch Roboter. In der Roboterethik wird darüber nachgedacht, inwiefern das fragliche Gegenüber (also der jeweilige Roboter) ein Wert- und vielleicht gar Rechttträger und damit Objekt moralischen Handelns ist, und inwiefern ein Roboter sogar selbst als moralischer Akteur interpretiert werden muss. Außerdem diskutiert die Roboterethik Alternativen zu der klassischen Unterscheidung zwischen Subjekten und Objekten moralischen Handelns.

Wird oder sollte der Mensch seine Verantwortung an eine Maschine abgeben? Zum Beispiel beim autonomen Fahren? Wie sieht es da mit dem Verständnis von Verantwortung aus?

Artifizielle Systeme – auch autonome Fahrassistenzsysteme – sind theoretisch in der Lage, in einem rudimentären Sinne Verantwortung zu übernehmen. Es hängt davon ab, um welche konkreten Roboter es sich jeweils handelt und abhängig davon, inwiefern sie in der Lage sind, die für die Verantwortungsfähigkeit notwendigen Kompetenzen zu simulieren. Das wären unserem traditionellen Verständnis von Verantwortung zufolge Kommunikationsfähigkeit, Handlungsfähigkeit bzw. Autonomie sowie Urteilskraft. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass wir unsere Verantwortung gänzlich abgeben! Verantwortung kann grundsätzlich geteilt werden und im Fall von Robotern und konkret im Fall autonomer Autos verbleibt die Hauptlast der Verantwortung bis auf Weiteres bei den involvierten Menschen; den Fahrzeuginsassen, den Besitzer*innen der Autos, den Hersteller*innen, den Designer*innen und Programmierer*innen – um nur ein paar verantwortliche Akteure in diesem Kontext zu nennen. Denn die involvierten Men- ▶

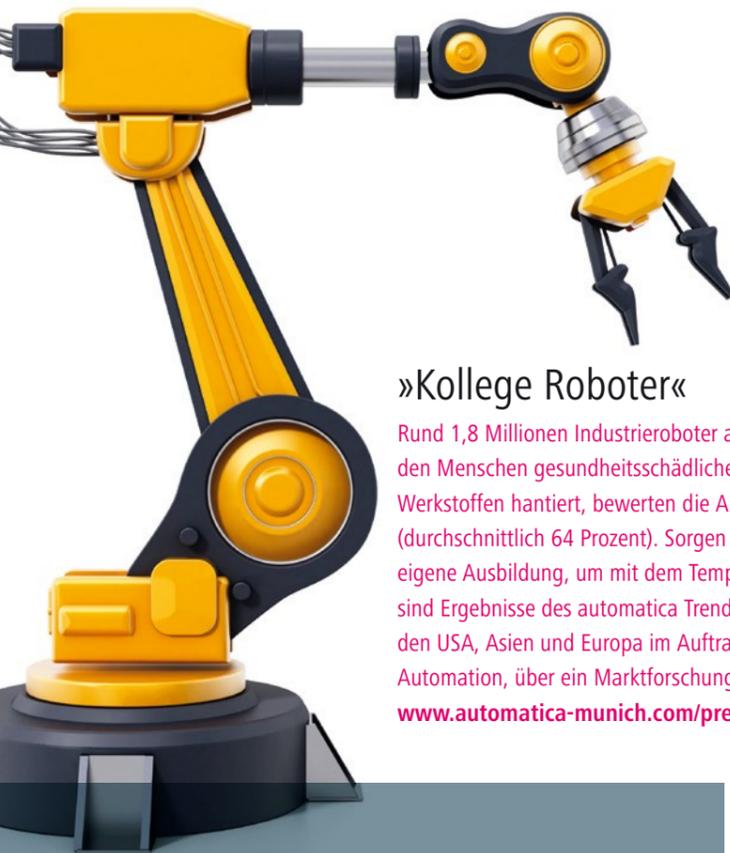
Dr. Janina Loh studierte Philosophie und germanistische Linguistik in Berlin. Nach ihrer Promotion in Philosophie arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Christian-Albrechts-Universität in Kiel. Dort beschäftigte sie sich insbesondere mit der Roboterethik. Seit 2016 ist sie als Universitätsassistentin im Bereich der Technik- und Medienphilosophie an der Universität Wien tätig. Als Technikphilosophin gilt ihr besonderes Interesse der Verantwortungsforschung.

»Wir sollten ein kritisches Bewusstsein für den Umgang mit Technik entwickeln und müssen uns damit in den großen Graubereich wagen.«

schen verfügen über die gerade genannten Kompetenzen, die nötig sind, um jemandem Verantwortung zuzuschreiben, immer noch in einem deutlich größeren Ausmaß als jede noch so „smarte“ Maschine.

Und wie sieht es mit der „Weltherrschaft“ von Maschinen aus, so wie wir sie aus der Science-Fiction kennen – ist das eine Zukunftsvision, die Sie für möglich halten?

Rein theoretisch ist diese Dystopie vermutlich nicht absolut unmöglich – ebenso wenig wie im Übrigen auch die Utopie, dass Menschen durch Technik ihre Fähigkeiten steigern und erweitern und sich schließlich zu einem posthumanen Wesen transformieren; so würden das etwa die Transhumanist*innen ausdrücken. Allerdings tun wir uns aus meiner Sicht keinen Gefallen damit, solche negativen oder positiven Extremszenarien vor Augen zu haben, wenn es um die Bewertung von Technik geht. Wir sollten ein kritisches Bewusstsein für den Umgang mit Technik entwickeln und müssen uns damit in den großen Graubereich wagen, der zwischen den Polen einer positiven Utopie und einer negativen Dystopie liegt. „Die Maschine“ ist eine Abstraktion – es gibt sie ebenso wenig wie es „das Tier“ gibt, sondern es gibt spezifische Maschinen für ganz konkrete Kontexte mit ganz konkreten – und je nach Aufgabenbereich beschränkten – Fähigkeiten. Bereits mit diesen



»Kollege Roboter«

Rund 1,8 Millionen Industrieroboter arbeiten weltweit in Unternehmen. Dass der Roboter den Menschen gesundheitsschädliche Arbeiten abnimmt oder mit gefährlichen Werkstoffen hantiert, bewerten die Arbeitnehmer rund um den Globus positiv (durchschnittlich 64 Prozent). Sorgen machen sich die Beschäftigten allerdings um die eigene Ausbildung, um mit dem Tempo der Arbeitswelt 4.0 Schritt halten zu können. Das sind Ergebnisse des automatica Trend Index 2018. Dafür wurden 7.000 Arbeitnehmer in den USA, Asien und Europa im Auftrag der automatica, Weltleitmesse für Robotik und Automation, über ein Marktforschungsinstitut bevölkerungsrepräsentativ befragt. www.automatica-munich.com/presse/newsroom/trend-index.html

Maschinen – ob nun Militär-, Industrie-, Pflege-, Serviceroboter oder autonome Autos – gehen moralische Fragen einher. Und das nicht erst, wenn man die Entwicklung der modernen Technologien vor dem Hintergrund einer gedachten Utopie oder Dystopie denkt. Lassen Sie uns diese Fragen in ihren konkreten und aktuellen Kontexten in den Blick nehmen!

se Fragen in ihren konkreten und aktuellen Kontexten in den Blick nehmen!

Werden Maschinen jemals über Kreativität verfügen? Oder gibt es vielleicht bereits Ansätze dahin gehend?

Es gibt ja bereits jetzt Zeichenroboter, die ganz brauchbare Ergebnisse liefern, und auch Roboter, die Texte oder Musikstücke schreiben. Mit Blick auf die Zeichenroboter war es ja über viele Jahrhunderte auch ein Kriterium guter Kunst, so naturgetreu und realistisch wie möglich zu malen. Das können besagte Zeichenroboter auch – zumindest mehr oder minder. Unter Kreativität wird häufig (implizit) etwas Metaphysisches verstanden, ebenso wie das bei vielen anderen Kompetenzen der Fall ist, die Menschen als für ihr Selbstverständnis relevant empfinden. Wenn es um Menschen geht, sind wir immer bereit, eine Zusatzannahme zu treffen, dahin gehend, dass jedes Wesen, das in etwa so aussieht wie ich und sich ähnlich verhält, schon über ähnliche Fähigkeiten verfügen wird. Und wenn ich mich selbst als willensfrei und autonom empfinde, werde ich gewillt sein, diese Eigenschaften auch anderen Menschen zuzuschreiben, obwohl sie empirisch gar nicht nachweisbar sind. Wenn Sie meinen Schädel öffnen würden, würden Sie nirgendwo in meinem Gehirn die Willensfreiheit finden. Mit Kreativität verhält es sich ganz ähnlich, denke ich. Wir haben bereits jetzt alle möglichen unterschiedlichen Roboter konstruiert, die über diverse Fähigkeiten verfügen – vielleicht nicht in derselben Weise und in demselben Ausmaß wie Menschen, aber zumindest kann man über alle diese Fähigkeiten keinen kategorialen Unterschied zwischen Menschen und Robotern ausmachen.

Janina Loh hat die erste, deutschsprachige Einführung in den Trans- und Posthumanismus herausgegeben: www.junius-verlag.de/buecher/trans-und-posthumanismus und arbeitet an einer Einführung in die Roboterethik (Suhkamp 2019).

B·A·D-Expertentagung am 5./6.12.2018 im Excelsior Hotel in Fürth

Alles bleibt anders – Führung heute, morgen, übermorgen

Laut Wirtschaftsmagazin Brandeins bewerten 56 Prozent der deutschen Angestellten ihren Vorgesetzten als unterdurchschnittlich. Dies zeigt: Es muss sich in den zukünftigen Chefetagen etwas ändern. Denn: Hierarchien sind out. Die Digitalisierung stellt die klassische Führung in Frage. Heute und in Zukunft müssen sich Vorgesetzte wandeln – zum agilen Netzwerker und Brückenbauer, zum empathischen und vertrauten Coach.

Auf der B·A·D-Expertentagung am 5./6.12.2018 in Fürth sollen Fragen beantwortet werden wie: Warum müssen Führungskräfte heute anders führen, was hat sich eigentlich verändert? Was macht gesunde Führung aus, von der alle reden? Wie können wir lernen, diese Transformation zu meistern? Und: Bedeutet die Selbstführung von Mitarbeitern vielleicht sogar auch eine Vernachlässigung der Fürsorgepflicht? Zusätzlich zu Expertenvorträgen erwarten Sie interessante Workshops, in denen Sie zahlreiche Praxistipps für den Arbeitsalltag erhalten.

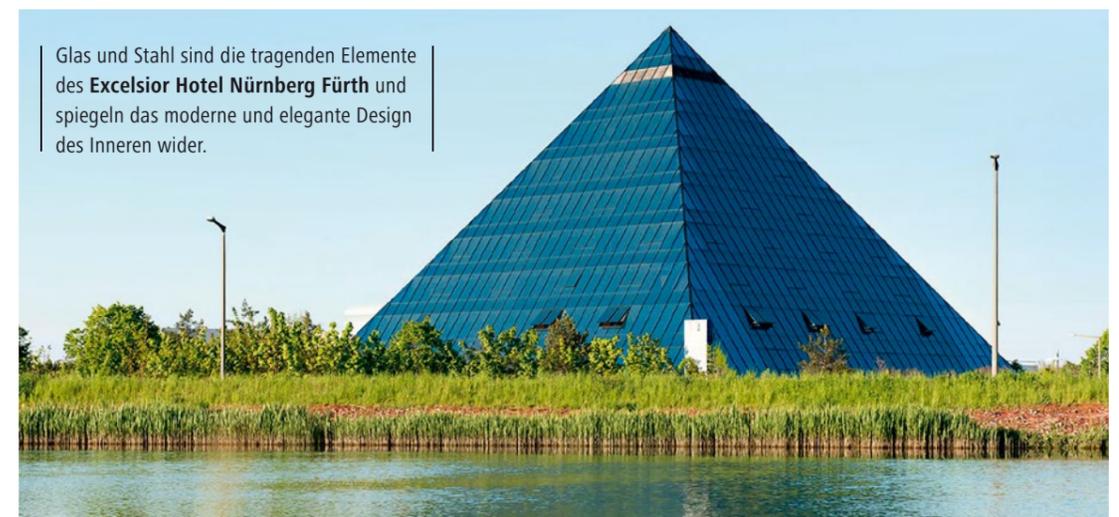
Hier erfahren Sie mehr zur Expertentagung: <http://www.bad-gmbh.de/expertentagung2018>



20%
Rabatt für
inForm-Leser

„Führungskräfte – keiner gewinnt alleine“

Die Keynote Speech wird Prof. Hans-Dieter Hermann halten, Psychologe und Mentalcoach der Deutschen Fußball-Nationalelf. Prof. Hermann hatte nach seinem Studium ersten Kontakt zu Leistungssportlern. In der Folgezeit arbeitet der begeisterte Skifahrer mit Olympioniken aus über 20 Sportarten zusammen. In Schwetzingen betreibt er in den ausgehenden 90er-Jahren eine Praxis für Sportpsychologie. Ende 2004 holt ihn Jürgen Klinsmann als Sportpsychologen in die deutsche Fußball-Nationalmannschaft. Seine Vorträge sind geprägt durch praktische Erfahrungen als Coach von Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Unterhaltung.





Mensch Wald!

Forstwirte beim Balancieren auf dem Seil – was hat das mit Arbeitsschutz zu tun? Eine ganze Menge, wie wir beim Besuch des Landesbetriebs Wald und Holz NRW lernen konnten. Hier wird Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gelebt. So gehört auch das Üben auf der Slackline für Forstwirte zu einem durchdachten BGM. Es schult nicht nur den Gleichgewichtssinn; auch Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle werden durch das Training verringert. B-A-D unterstützt den Landesbetrieb im Bereich BGM, aber auch seit fast 20 Jahren in der Arbeitsmedizin.

Mit Herzblut und Leidenschaft

Försterin zu sein ist weniger ein Beruf, als eine Berufung!", sagt Forstingenieurin Diana Göke. Sie ist seit 2009 Försterin und seit August 2017 Revierleiterin im Revier „Himmelsporten“ bei Arnsberg in Nordrhein-Westfalen. Wir sind mit ihr und ihren Hunden Hilde und Lex im Revier unterwegs. Was sind die Aufgaben einer Försterin und wie sieht die Arbeit von Forstwirten eigentlich aus – auf diese Fragen suchen

wir bei unserem Besuch in Arnsberg Antworten. „Aufgabe der Forstwirtschaft ist es, dem Wald zu nutzen, ohne ihm zu schaden“, erklärt Göke. „Wir forsten zum Beispiel Kahl- bzw. Schadflächen wieder auf, wie sie nach dem Orkan Kyrill entstanden sind. Außerdem entnehmen wir Bäume, um andere in ihrem Wachstum zu fördern. Dazu erstellen wir jedes Jahr einen Wirtschaftsplan.“

Das forstliche Bildungszentrum in Arnsberg liegt mitten im Wald. Dort treffen wir Peter Kalin, der selbst 20 Jahre lang Förster war und heute bei Wald und Holz NRW für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagement verantwortlich ist. „Knapp 27 Prozent der Gesamtfläche NRWs ist Waldfläche“,



Revierleiterin Diana Göke bei der Stammvermessung und beim Markieren der einzelnen Holzstämme. Immer mit dabei: ihre Hunde Hilde und Lex (nicht im Bild).



erklärt er. „300 Försterinnen und Förster arbeiten in diesen Waldflächen. Insgesamt hat Wald und Holz NRW 1.362 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In keinem anderen Bundesland ist das Mensch-Wald-Verhältnis so eng wie in NRW,“ sagt Peter Kalin, daher auch das Motto: Mensch Wald!

Kümmern sich um die Gesundheit der Mitarbeiter von Wald und Holz NRW:

Heinrich Barkmeyer (stellv. Leiter Wald und Holz NRW), Sascha Martini (B-A-D), Peter Kalin (Wald und Holz NRW), Melanie Schulz, Katja Lammertmann, Karin Deimel und Kathrin Kessel (alle B-A-D).

Beruf mit Leidenschaft

„Forstwirtschaft“, so Peter Kalin, „ist eher Berufung als Beruf.“ Forstleute sind immer draußen. „Für diesen Beruf braucht man innere Überzeugung und viel Herzblut!“, ergänzt Diana Göke, „außerdem Leidenschaft und Optimismus,



Von März bis Oktober ist **Hochsaison** von Zecken. Zecken können gefährliche Erkrankungen übertragen, in Deutschland vor allem Borreliose und FSME (Frühsommer-Meningoenzephalitis). Bei Arbeiten und Ausflügen auch in den Wald sollte daher schützende Kleidung getragen, die Haut vorher mit Zecken abhaltenden Mitteln behandelt und der Körper anschließend aufmerksam untersucht werden. Hat sich eine Zecke in der Haut festgebissen, muss sie möglichst schnell entfernt werden, da das Infektionsrisiko mit der Saugdauer steigt. Wer in einer FSME-Risikoregion arbeitet, lebt oder Urlaub macht, sollte sich impfen lassen. Das Robert Koch-Institut veröffentlicht jedes Jahr eine Karte darüber, welche Landkreise in Deutschland Risikogebiete sind.

Die **Borreliose** ist eine durch Bakterien hervorgerufene Erkrankung, die das Nervensystem, die Gelenke und das Gewebe schädigt. Borreliose übertragende Zecken kommen in allen Regionen Deutschlands und Österreichs sowie vielen weiteren europäischen Regionen vor. Eine Impfung gegen Borreliose gibt es (noch) nicht. Da die Bakterien meist erst 12 bis 24 Stunden nach dem Stich übertragen werden, kann eine Infektion in den meisten Fällen verhindert werden, wenn die Zecke frühzeitig entdeckt und entfernt wird. Bei einer Erkrankung muss die Borreliose frühzeitig mit einem Antibiotikum behandelt werden, um chronische Schäden zu verhindern. Da eine FSME oder Borreliose schwerwiegende Folgen haben kann, muss jeder **Zeckenstich**, der während der Arbeit erfolgt, im Verbandbuch dokumentiert werden. Dieser Nachweis ist wichtig, wenn im Erkrankungsfall die Frage gestellt wird, ob es sich um eine **Berufskrankheit** handelt oder nicht. Dazu bieten wir Ihnen kostenlos eine **Zeckenkarte** an: bestellbar unter inform@bad-gmbh.de

denn es dauert 100 Jahre, bis man im Wald die Früchte seiner Arbeit sehen würde.“ Respekt vor den Werten der letzten Jahrzehnte sei immens wichtig, so Göke. Vorausschauend und strategisch zu planen aber auch, denn man habe eine große Verantwortung für die nachfolgenden Generationen.

Bei Knopfdruck: Hilfe kommt sofort

Die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu betreuen, versteht sich für den Landesbetrieb von selbst. Seit knapp 20 Jahren betreut B-A-D als professioneller Ansprechpartner Wald und Holz NRW im Bereich Arbeitsmedizin, seit 2014 auch im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement ▶



B·A·D-Leistungen: Arbeitsmedizin

Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen

- ▶ Gehörschutz bei dienstlicher Jagd und beim Sägen
- ▶ Infektionsgefährdungen durch Borrelien (Zecken), präventive Beratungen und Tetanusimpfangebot
- ▶ Fahreignung für Maschinenführer
- ▶ Blutuntersuchungen (Fuchsbandwurm)
- ▶ Hautschutz (Küchenbereich, Sonnenschutz),
- ▶ Absturzgefährdungen (Kletterer, Entastungen)
- ▶ Muskel-Skelett-Belastungen
- ▶ Atemschutz (Sprühfarben, Kontrolle aller Waren, die in Holz verpackt sind: gegen Schädlinge begaste Kisten)
- ▶ Bildschirmarbeitsplätze

Wald und Holz NRW

Wald und Holz NRW gliedert sich in 14 Regionalforstämter, das Nationalparkforstamt Eifel sowie das Lehr- und Versuchsforstamt Arnsberger Wald. 18 Millionen Menschen in NRW stehen ca. 915.000 ha Wald gegenüber – eine Fläche so groß wie Zypern. Der Wald ist Naturerbe und grüne Lunge, er ist der wichtigste CO₂-Speicher nach den Weltmeeren. Die Försterinnen und Förster sind integraler Bestandteil der Umweltwirtschaftsstrategie, indem sie den Wald so bewirtschaften, dass er allen gesellschaftlichen Anforderungen wie Holznutzung, Umwelt-, Natur- und Artenschutz sowie Erholung gerecht werden kann. www.wald-und-holz.nrw.de



Der Harvester transportiert Holzstämme aus dem Wald. Der Fahrer muss viel Geschick mitbringen. An manchen Stellen besorgen dies noch Pferde.

Wald in Deutschland

Der Wald in Deutschland ist überwiegend in privater Hand.

Von den **11,4** Millionen Hektar Wald in Deutschland sind **48** Prozent Privatwald.

29 Prozent des Waldes sind im Eigentum der Länder.

19 Prozent sind Eigentum von Körperschaften und **4** Prozent im Eigentum des Bundes.

► (BGM). Katja Lammertmann ist seit gut elf Jahren B·A·D-Betriebsärztin für den Landesbetrieb und begleitet uns auch heute in den Wald: „Ich bin immer wieder gerne mit Forstleuten unterwegs und schaue mir die Arbeit vor Ort an!“ Sie leitet die Arbeitsmedizin für den Landesbetrieb als koordinierende Betriebsärztin vom B·A·D-Zentrum Münster aus. „Wir haben im Wald durchaus eine hohe Unfallgefährdung“, sagt Peter Kalin. Da es auch Arbeitsplätze gibt, an denen Forstwirte alleine arbeiten, hat der Landesbetrieb seit gut eineinhalb Jahren das aktuell modernste Notrufsystem der Welt. „Wenn etwas passiert ist, drückt man einen Notfallknopf. Dann wird nicht nur in der Notfallzentrale Alarm ausgelöst. Über ein Weiterleitungstelefon können alle in der Nähe befindlichen Perso-

nen, Kollegen, Freunde, Vorgesetzte, die man im Vorfeld bestimmt hat, mittels Smartphone benachrichtigt werden. So ist eine sehr schnelle Hilfe für den Verunfallten sichergestellt“, erklärt Peter Kalin.

Vorbildlich: BGM-Ansprechpartner

Bereits nach dem Orkan Kyrill 2007 kam auch Sascha Martini, BGM-Berater der B·A·D, zum Landesbetrieb. „Bei Wald und Holz NRW gab es bereits eine Menge Aktivitäten vor allem in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die wir dann in ein strukturiertes BGM zusammengefasst haben“, sagt Martini. Seitdem werde das BGM kontinuierlich weiterentwickelt. Sascha Martini und Peter Kalin hatten auch die Idee mit der ►



Revierleiterin Diana Göke ist es wichtig, sich jeden Tag persönlich um ihr Team aus Forstwirten zu kümmern.



Raus aus der Tabuzone

Süchte sind ein Thema in jedem Unternehmen, so auch bei Wald und Holz NRW. Arbeits- und Gesundheitsmanager Peter Kalin wollte das Thema aus der Tabuzone holen und hat daher mit Unterstützung der B·A·D Suchtberatung in das BGM implementiert. Es gibt eine Dienstvereinbarung Sucht, geplant sind auch Gesundheitstage zu dem Thema. Dipl.-Psychologin und B·A·D-Beraterin Karin Deimel ist für diesen Bereich zuständig. „Für die Vertrauensentwicklung ist es wichtig, dass eine Suchtberatung von außen kommt“, betont Karin Deimel. An sieben Tagen rund um die Uhr gibt es eine Notfall- und Krisenhotline. „Nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch Familienangehörige können diese Hotline nutzen“, erklärt Deimel. Die Anonymität sei sehr wichtig, betonen Deimel und Kalin, denn es gebe eine große Hemmschwelle, eine Kollegin oder einen Kollegen im Suchtfall anzusprechen.

► Slackline. „Das Üben bzw. Laufen auf der Slackline verringert nicht nur die Unfallzahlen bei den Stolper-, Rutsch und Sturzunfällen“, so Kalin. „Es fördert auch den Teamgeist und macht allen großen Spaß!“ Wald und Holz NRW bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerdem ein lifebalance:plus-Programm: „Das Programm gewährt jedem Mitarbeiter 150 Euro Gesundheitsprämie, die jeder bei einer Auswahl an Dienstleistungen einlösen kann“, sagt Peter Kalin.

„Das Besondere bei Wald und Holz NRW sind die BGM-Ansprechpartner, die es in jedem Forstamt gibt“, erklärt Sascha

Martini. Diese stehen den Präventionsteams von sechs bis acht Mitarbeitern vor und haben eine Vorbildfunktion. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen habe Wald und Holz NRW bereits zwei Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, erzählt Martini. „An den Zahlen hat Wald und Holz NRW dann gemerkt, dass sich im Bereich BGM Dinge verbessert haben“, hebt Martini noch hervor. Neu bei Wald und Holz NRW ist das Thema Suchtberatung, das durch Dipl.-Psychologin und B·A·D-Beraterin Karin Deimel zusammen mit dem Landesbetrieb in das BGM implementiert wird.

Forstwirt: attraktiver Beruf

„Wir möchten, dass es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestmöglich geht!“, stellt Kalin fest. „Daher sehen wir uns als Begleiter unserer Belegschaft auf dem Weg zu einem gesunden Arbeiten.“ Und natürlich geht es auch um Arbeitgeberattraktivität. „Über alle drei Ausbildungsjahre sind ständig etwa 95 Auszubildende bei uns, pro Jahr also etwa 33 Personen. Bundesweit liegt der Bedarf allerdings höher, als er zurzeit ausgebildet wird; ein Revierförster braucht zwei Jahre, bis er Reviergrenzen, -strukturen und Waldbestände kennt. Der demografische Wandel geht auch an den Forstverwaltungen nicht spurlos vorbei!“

Noch einmal Revierleiterin Diana Göke: „Ich liebe meinen Beruf und dieses Revier. Ich arbeite da, wo andere Urlaub machen – das wird mir jeden Tag wieder bewusst! Das Thema Nachhaltigkeit ist meiner Meinung nach in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Das Bewusstsein, dass jeder von uns die Natur schützen muss, um sie möglichst lange zu erhalten, wird immer ausgeprägter. Daher ist der Beruf des Forstwirtes auch attraktiv!“

Raus in den Wald: Erholung pur

Laut Farbpsychologie beruhigt die Farbe Grün. Da ist man im Wald genau richtig! Forscher haben sogar herausgefunden, dass allein ein Blick aus dem Fenster in das Grün des Waldes beruhigt. Japaner haben das „Waldbaden“ erfunden, das Shinrin Yoku. Denn japanische Mediziner haben in Studien untersucht, was ein Aufenthalt im Wald oft nur von 15 Minuten mit den Menschen macht. Die Ergebnisse: Der Wald senkt laut Vorher-Nachher-Messung den Spiegel des Stresshormons Cortisol im Blut, erhöht die Anzahl der sogenannten Killerzellen, stärkt also das Immunsystem und senkt Blutdruck und Puls. Schon 1982 hat Japan Shinrin Yoku zum Teil seines nationalen Gesundheitsprogramms gemacht. 99 Prozent weniger Staubteilchen und eine durch ätherische Öle angereicherte Luft im Wald regeneriert außerdem die Lungen. Der Schutz vor intensiver Sonneneinstrahlung und die höhere Luftfeuchte werden ebenfalls als angenehm empfunden. Außerdem ist es im Sommer im Wald meist 2–3°C kühler und dadurch ein toller Erholungsort gegen Sommerhitze. Übrigens: Auf der Insel Usedom ist der erste deutsche Heilwald entstanden. Sein Vorbild stammt aus Japan. Das Sachbuch „Das geheime Leben der Bäume“ des Försters Peter Wohlleben stand 2015 auf den vordersten Plätzen der Bestsellerlisten.

Wissen rund um den Wald

32 %

der deutschen Landesfläche
sind mit Wald bedeckt.

24 %

des Waldes in Deutschland
sind älter als 100 Jahre.

1,2 Mio. Menschen

in 185.000 Betrieben arbeiten im Holz- und Forstsektor.
Damit beschäftigt der Wald mehr Menschen
als die Automobilindustrie.

9550 Jahre alt

ist der vermutlich älteste Baum
der Welt – eine Fichte in Schweden.

Ein 100 Jahre alter

Nadelbaum produziert etwa 13 Kilogramm
Sauerstoff. Genug, damit zehn Menschen einen
Tag atmen können.

235 kg Papier

verbraucht jeder Mensch im Durchschnitt
in Deutschland pro Jahr.

Alle 20 Sekunden

wächst so viel Holz nach, dass es reichen würde, ein
komplettes Holzhaus zu bauen.

»Obstkorb und Rückenkurs machen noch lange kein gutes BGM aus!«

Prof. Dr. Bertolt Meyer, Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Technischen Universität Chemnitz, forscht seit fast zwei Jahrzehnten zu sozialen Faktoren am Arbeitsplatz. Darunter subsumiert Meyer drei Aspekte: Heterogenität, Technik und Psyche am Arbeitsplatz. Im Interview spricht Professor Meyer über gesunde Führung und ihre positiven Konsequenzen.



Warum ist das Thema „Gesunde Führung“ für Unternehmen wichtig?

Gesunde Führung ist ein elementar wichtiger Bestandteil eines jeden nachhaltig aufgestellten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Mitarbeitergesundheit ist in der Unternehmens- und Führungskultur dann verankert. Ohne gesunden Führungsstil kein nachhaltiges BGM.

Wie sehen Best-Practice-Beispiele für einen gesunden Führungsstil aus?

Gesunde Führung bedeutet, dass Führungskräfte auf gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeitsgestaltung achten, diese ihnen wichtig sind, und sie selbst gesundheitsorientiertes Ver-

halten an den Tag legen – gegenüber sich selbst und den Mitarbeitern. Konkret: Eine Führungskraft, die nachts um 2 Uhr noch E-Mails an ihre Mitarbeiter schickt, zeigt, dass sie es mit der eigenen Gesundheit auf Kosten der Arbeit nicht ernst nimmt und kein gutes Vorbild für die eigenen Mitarbeiter ist. Eine Führungskraft, die nicht aufhorcht und überlegt, wie die Arbeit anders verteilt werden kann, wenn ein Mitarbeiter mehrere Male binnen einer Woche nicht zum gemeinsamen Mittagessen erscheint, weil er zu viel zu tun hat, ist keine gute Führungskraft.

Ein gesunder Führungsstil ist letztlich jede Form von Führung, die dazu führt, dass es den Mitarbeitern sozial, psychisch und körperlich gut geht. Da gibt es aber nicht den einen Führungsstil. Und ein gesunder Führungsstil ist nicht allen Mitarbeitern

gegenüber gleich, sondern immer auf die jeweilige Situation des Mitarbeiters optimal angepasst. So ist ein neuer Mitarbeiter anders zu führen als ein „alter Hase“.

Umgekehrt gefragt: Wie wirkt sich „ungesunde“ Führung auf ein Unternehmen aus?

Schlechte Führung hat einen extrem starken Einfluss auf das Erleben des Mitarbeiters. Das zeigen zahlreiche empirische Untersuchungen. Schlechte Führung beeinträchtigt Mitarbeiter in ihrer Zufriedenheit, Leistung, Gesundheit und ihrem Bleibewillen. Mit schlechter Führung machen sie ihre Mitarbeiter körperlich wie psychisch kaputt und treiben sie aus dem Unternehmen. Dies kann enorme negative Konsequenzen für ein Unternehmen haben.

Beschäftigen sich aus Ihrer Erfahrung heraus heute schon viele Führungskräfte mit dem Thema „Gesunde Führung“?

Gesunde Führung ist alles andere als blanke Theorie. In der Praxis achten Unternehmen gerade im Kontext BGM auf das Thema Gesunde Führung. Bei der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen sehen wir, dass die TOP 3 der Belastungsthemen Führung, Gesunde Führung und Führungsstil sind.

Woran erkennt eine Führungskraft, dass der Job den Mitarbeiter krank macht?

Es gibt viele Anzeichen, an denen eine Führungskraft dies ablesen kann: Was auf der Arbeit passiert, hat direkten Einfluss auf jeden Menschen. Wir gehen hier von rund 30 Prozent aus – mit 70 Prozent ist unsere Gesundheit von Faktoren wie Umwelt oder Genetik abhängig. Man muss auch verstehen, dass Menschen bei gleich hoher Arbeitsbelastung unterschiedlich reagieren können. Bei dem einen läuft alles rund, er hat ein intaktes Familienleben, ein gutes soziales Netzwerk, der andere Kollege erlebt derweil eine richtig schmutzige Scheidung, ist daher sehr dünnhäutig. Diese hohe Belastung kann den Mitarbeiter in den Burnout treiben.

»Schlechte Führung beeinträchtigt Mitarbeiter in ihrer Zufriedenheit, Leistung, Gesundheit und ihrem Bleibewillen.«

Insgesamt ein sehr komplexes und schwieriges Feld für Führungskräfte, insbesondere bei der psychischen Gesundheit. Hier kann ich Schulungen und Informationsmaterial für Führungskräfte empfehlen. Hiernach wissen sie, wie sie ihre Mitarbeiter bei Problemen ansprechen können.

Inwiefern steht der Mitarbeiter in der Pflicht, sich eine „Gesunde Führung“ seitens des Arbeitgebers zu wünschen und auf seinen Vorgesetzten zuzugehen?

Mit der pauschalen Aussage, dass sich jeder Mitarbeiter um seine Gesundheit zu sorgen hat, tue ich mich sehr schwer. Betriebliches Gesundheitsmanagement muss immer zu gleichen Teilen aus Verhaltens- und Verhältnisprävention beste-

hen. Auch wenn Mitarbeiter sich stets gesund verhalten und ihre Zeit gut managen, darf nicht die Erwartungshaltung entstehen, dass sie womöglich auch selbst für ihr Ausgebranntsein verantwortlich sind. Hier müssen auch immer gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in die Waagschale gelegt werden. Hierzu zählt für mich auch, dass Unternehmen nach Kräften für ein Klima der Offenheit und Sicherheit sorgen.

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft hinsichtlich einer gesunden Führung aus?

Es sollte ein Arbeitsplatz sein, der hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Ergonomie möglichst gesundheitsförderlich gestaltet ist. Die Führungskraft hat zudem ein gutes Gespür dafür, wie sehr mich meine Arbeit belastet und unterstützt mich darin, meine Arbeit so zu gestalten, dass ich auf Dauer psychisch, physisch und sozial gesund meine Arbeitskraft bis zum Renteneintritt entfalten kann und möchte.

Bei Verwaltungs-, respektive Bürotätigkeiten, mache ich mir hierum für die Zukunft nicht so viele Gedanken. Sorgen bereitet mir hingegen die Situation in der Gesundheitsbranche.

»Ohne gesunden Führungsstil kein nachhaltiges BGM.«

Nehmen Sie Pflegekräfte. Sie stehen jeden Tag unter wahnsinnigem Zeit- und Kostendruck, sind körperlich und psychisch sehr stark belastet. Kein Wunder, dass die durchschnittliche Pflegekraft mit Mitte 40 hinschmeißt und sich einen anderen

Job sucht. Es ist auf Dauer für unsere Volkswirtschaft nicht hinnehmbar, dass Pflegekräfte in Deutschland so verheizt werden. Denen ist nicht mit einer Rückenschule oder einem Stressmanagementkurs geholfen. Sie benötigen eine viel höhere gesellschaftliche Anerkennung, mehr Personal und eine fairere Bezahlung. Diese Arbeit muss viel gesundheitsförderlicher gestaltet werden. Da hilft das beste BGM nicht mehr weiter.

Noch mehr von Prof. Meyer?
Finden Sie auf YouTube: www.t1p.de/46x4

Zur Person

Professor Dr. Bertold Meyer ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Psychologie an der Technischen Universität Chemnitz. Seine Schwerpunktthemen sind die Diversität und Stereotype, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Interaktionsprozesse (und ihre sensobasierte Messung) sowie Multivariate Methode.



Prof. Dr. Meyer referiert auf der B·A·D-Expertentagung in Fürth (siehe Seite 13).

Entweder ... oder?

Prof. Bertold Meyer bezieht Stellung zu einigen in unserer Gesellschaft heiß diskutierten Aspekten und Herausforderungen aus der schönen neuen Arbeitswelt.

Digitale oder analoge Arbeitswelt?

Digitale Arbeitswelt! Denn auch die jetzige analoge Arbeitswelt wird künftig noch digitaler werden.

Roboter oder Menschen?

Menschen! Denn die Menschen bauen Roboter, denken sich Strategien aus und werden kreativ. Dies wird auch in Zukunft so bleiben.

Co-Working Space oder klassisches Büro?

Co-Working Space! Dieses ist kosteneffizient – leider! Dort ist es sehr laut!

Virtuelle oder persönliche Führung?

Persönliche Führung! Führung muss immer persönlich sein. Aber auch ein Skype-Telefonat mit der Führungskraft kann etwas sehr Persönliches haben.

BGM-Einführung: Entscheiden oder aussitzen?

Entscheiden! Kein Unternehmen kann es sich in Zeiten des demografischen Wandels und des Führungskräftemangels leisten, seine eigenen Mitarbeiter zu verheizen.

BGM oder BGF-Module?

BGM! Denn nur eine ganzheitliche Lösung, die Mitarbeitergesundheit strategisch im Unternehmen verankert, ist auf Dauer wirksam.

Organisationsentwicklung oder Change Management bei BGM-Einführung?

Organisationsentwicklung! Denn nur diese ist langfristig ausgelegt und nutzt das Wissen der Mitarbeiter, um etwas Maßgeschneidertes und Nachhaltiges zu entwickeln.

Employee Assistance Program (EAP)

Mit Rat und Tat

Laut Fehlzeiten-Report 2017 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK fühlt sich jeder zweite Mitarbeiter in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt oder geht krank zur Arbeit. Hier greift ein EAP.

Wer kennt das nicht? Probleme aus dem Privatleben werden mit in den beruflichen Alltag genommen – und umgekehrt. Dann ist man weder am Arbeitsplatz produktiv noch im Privaten ausgeglichen. Immer mehr Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern aus diesem Grund professionelle Beratung in Form eines Employee Assistance Programs (EAP) an. Es soll nicht nur die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter fördern, sondern auch deren Gesundheit. B·A·D unterstützt Unternehmen dabei, ein solches EAP aufzubauen.

Claudia Fiedler, Spartenleiterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D am Standort München, erklärt: „Viele Mitarbeiter empfinden arbeitsbedingten oder privaten Stress. Die Gründe dafür sind vielfältig: Arbeitsüberlastung, Termindruck, Mobbing oder familiäre Probleme wie Scheidung, Verschuldung oder Pflege von Angehörigen, um nur einige zu nennen. Eine professionelle Unterstützung kann bei diesen Problemen hilfreich sein. Hier setzt unser Employee Assistance Program (EAP) mit seinen psychosozialen Beratungsleistungen an.“ Wichtig zu wissen: Bei den Beratern handelt es sich um ausgebildete Psychologen,

Hier hilft ein EAP

Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (z. B. Überlastung, unklare Verantwortlichkeiten, Zeitdruck, Burnout)

Private oder berufliche Konflikte (z. B. mit dem Partner, mit Kindern, Verwandten, Kollegen, Mitarbeiter, Führungskräften)

Führungsfragen (z. B. Rollenklärung, Sorge um Mitarbeiter, Umgang mit Konflikten im Team)

Persönliche und organisatorische Veränderungen (z. B. berufliche Weiterentwicklungen, Entscheidungsfragen, Unsicherheiten aufgrund von Umstrukturierungen)

Krisensituationen (z. B. Tod eines Verwandten, Unfall am Arbeitsplatz, schwere Krankheit, traumatische Erlebnisse, Suizidgedanken)

Suchtthematiken (z. B. Alkoholmissbrauch, Medikamentenkonsum, illegale Drogen, Spielsucht)

Psychische Belastungen (z. B. Burnout, Depression, Ängste)

Finanzielle Engpässe (z. B. Überschuldung, Insolvenz, Existenzsicherung)

Pflegefragen (z. B. Pflegegesetz und Ansprüche, passende Pflegeplätze, erforderliche Leistungen, Umsetzung im häuslichen Umfeld)

Telefonische Erstberatung durch selbstständige Rechtsanwälte (z. B. Familienrecht, Mietrecht, Verkehrsrecht; das Arbeitsrecht ist von der Beratung ausgeschlossen)

Pädagogen und Diplom-Sozialpädagogen. Gemeinsam mit dem Ratsuchenden erarbeiten sie Lösungsansätze.

Hilfe zur Selbsthilfe

EAP unterstützt Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen – vertraulich, persönlich, telefonisch oder online. Führungskräfte werden außerdem in der Individualberatung sowohl bei der Bewältigung eigener Belastungen als auch in der Umsetzung eines gesundheitsorientierten Führungsstils gefördert. „Das Ziel“, so Fiedler, „ist Hilfe zur Selbsthilfe.“ Die Ratsuchenden sollen Beistand erhalten, durch praxistaugliche Lösungen und Strategien selbst für ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit zu sorgen. „Je früher diese Dienste in Anspruch genommen werden, desto geringer ist das Risiko für Präsentismus, persönliche Einschränkungen wie beeinträchtigte Gesundheit oder vermindertes Leistungsvermögen der Mitarbeiter“, ist Claudia Fiedler überzeugt. Kosten, die durch hohe krankheitsbedingte Abwesenheit, nicht eingebrachte Leistung anwesender Mitarbeiter sowie durch Fluktuation, aber auch durch Arbeitsunfälle aufgrund von zu hoher psychischer Belastung entstehen, könnten dadurch gesenkt werden.

Zu EAP können Sie auf Seite 27 die Broschüre „Befreit arbeiten. Großes bewirken.“ bestellen.



»EAP unterstützt Mitarbeiter darin, individuelle Probleme lösungsorientiert zu bewältigen.«
Claudia Fiedler



Das B·A·D-Angebot

- ▶ Persönliche und vertrauliche Individualberatung
- ▶ Sprech:ZEIT 24/7
- ▶ Krisenintervention
- ▶ Lotsendienst (Vermittlung von Psychotherapieangeboten und externen Fachstellen)
- ▶ Teambesprechung
- ▶ Pflegeberatung
- ▶ Schuldner- und Budgetberatung
- ▶ Rechtliche Erstberatung (telefonisch durch selbstständige Rechtsanwälte)



Impfbereitschaft in Deutschland

Über 90 Prozent der Kinder in Deutschland werden geimpft. Die Impfbereitschaft ist also hoch. Allerdings lassen noch zu wenige Eltern ihren Kindern die zweite Impfung gegen Masern, Mumps und Röteln geben.

www.impfen-info.de



Niedrige Akzeptanz der Grippeimpfung

Laut WHO sterben jährlich über 44.000 Menschen an durch die saisonale Grippe bedingten Atemwegserkrankungen. Über 75 Prozent der Toten sind über 65 Jahre alt. Die Inanspruchnahme von Impfangeboten in dieser Altersgruppe sei weiterhin niedrig.

www.t1p.de/k22z



Empfehlungen der STIKO

Die Infografik „Impfkalender 2017/2018 – Welche Impfungen sind empfohlen“ veranschaulicht die aktuellen Impfempfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO).

www.impfen-info.de/mediathek/infografiken



Argumente für das Impfen

Das Robert Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut haben zu den 20 häufigsten Einwänden gegen das Impfen Stellung bezogen: www.t1p.de/y78z



Ärztliche Impfberatung in der Kita

Das Präventionsgesetz von 2015 schreibt vor, dass bei der Aufnahme eines Kindes in die Kita ein Nachweis über eine ärztliche Impfberatung vorgelegt werden muss.

www.bundesgesundheitsministerium.de



Arbeitgeber haftet nicht für Impfschaden

Bietet der Arbeitgeber eine kostenlose Impfung am Arbeitsplatz an, so kann er für eventuelle Impfschäden nicht zur Verantwortung gezogen werden, entschied das Bundesarbeitsgericht.

www.bundesarbeitsgericht.de, Az. 8 AZR 853/16

Interesse?

Sie möchten noch weitere Informationen zu unseren Themen?
Gerne stellen wir Ihnen ausführliche Informationen zur Verfügung.



Ja bitte schicken Sie mir folgende Informationen:

- | Broschüre Gesundheitsmanagement: „Was wirklich zählt“
- | Broschüre Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung „Zufrieden aufatmen. Motiviert durchstarten.“
- | Broschüre Employee Assistance Program: „Befreit arbeiten. Großes bewirken.“
- | Programm B·A·D-Expertentagung, 5./6.12.2018, Fürth „Alles bleibt anders! Führung heute, morgen, übermorgen.“
- | Eine Zeckenkarte zur leichten Entfernung von Zecken

Name

Firma

Funktion

Telefon

Anzahl Mitarbeiter

Straße

PLZ/Ort

E-Mail

| Bitte nehmen Sie mich in den Verteiler des E-Mail-Newsletters auf

| Bitte ändern Sie meine Adresse

| Bitte nehmen Sie mich aus dem Verteiler

Bitte faxen Sie eine Kopie der Seite an **+49(0)228 40072-25**



Unsere internationale Marke



inForm

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

Herausgeber: B.A.D e. V.

Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn

Tel. 0228 40072-753,

Fax 0228 40072-25

E-Mail: inform@bad-gmbh.de

Internet: www.bad-gmbh.de