

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

## PODCAST

Sexuelle Belästigung  
am Arbeitsplatz

## BERATUNG

BEM in Pandemiezeiten

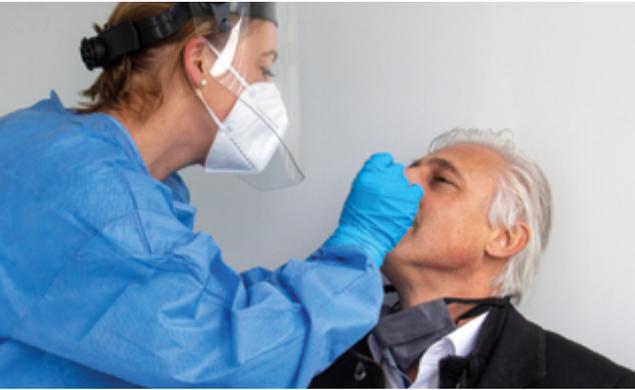
## AUS DER PRAXIS

Coronatestungen



  
**Arbeitswelt**  
im Umbruch

# inhalt



Facts & News – Infos kurz und knapp **4**

Coronatest am Arbeitsplatz **6**

Impfungen gegen COVID-19 **8**

Fraunhofer-Studie: Homeoffice **10**

Aerosoltechnologie: Infektionsschutz und Luftqualität **12**

Tabuthema in Unternehmen: psychische Belastungen **14**

Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten von Corona **18**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: die rechtliche Seite **20**

Experten-Podcast: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **24**

Neue gesetzliche Regelungen: Schutz vor Radon **25**

Tipps & Trends – Apps zum Thema Ernährung **26**

Interesse? **27**

**Starten Sie mit der  
Gefährdungsbeurteilung  
COVID 19**

Für unsere Mitarbeitenden und Kunden.  
Dieser Betrieb arbeitet mit dem

Arbeitsschutzstandard COVID 19

BAD



## IMPRESSUM

**Herausgeber** B.A.D e. V.  
Herbert-Rabius-Straße 1  
53225 Bonn

**Tel.** 0228 40072-223

**Fax** 0228 40072-250

**E-Mail** [inform@bad-gmbh.de](mailto:inform@bad-gmbh.de)

**Internet** [www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de)

## INFORM 1-2021

**Verantwortlich** Ulrike Lüneburg, Geschäftsführung

**Chefredaktion** Ursula Grünes

**Redaktion** B-A-D GmbH

**Gestaltung** id3, Werkstatt für Gestaltung, Köln

**Fotos, Grafiken** B.A.D e. V., Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH, istockphoto, Jörn Hülsemann, Landratsamt Schwandorf, Palas GmbH

**Druck** Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag Gebr. Kopp GmbH & Co. KG, Köln, FSC®-zertifiziert

**ISSN-Nr.** 1612-0604

**Schutzstufe** öffentlich | Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion



# Editorial

## Corona mit Weitsicht begegnen

Liebe Leserinnen und Leser,

die Pandemie hat uns auch beim Start ins neue Jahr begleitet. Daher werden sich viele Berichte in dieser Ausgabe des Magazins wieder um den Umgang mit dem Coronavirus drehen.

So stellen wir Ihnen beispielsweise die Firma Grünbeck vor, deren Geschäftsfeld in der Wasseraufbereitung liegt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich täglich mittels eines Antigen-Schnelltests von B·A·D-Experten auf das Virus testen zu lassen. Das gibt sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen ein wenig Sicherheit.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiges Instrument im gelebten Arbeitsschutz. Wie sich die Wiedereingliederung von Coronaerkrankten in diesen besonderen Zeiten gestaltet, erklärt Katharina Kresse, BEM-Beauftragte, im Interview.

Außerdem greifen wir ein Thema auf, das in der Gesellschaft allgemein, aber auch in Unternehmen vielfach tabuisiert wird: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In unserem Podcast diskutieren wir darüber aus verschiedenen Blickwinkeln.

Und last, but not least haben wir eine Bitte: Nehmen Sie an unserer **Leserumfrage** teil und helfen Sie uns damit, die inForm weiterzuentwickeln und nach Ihren Bedürfnissen zu gestalten. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir attraktive Preise!



<https://gesund.to/leserumfrage-2021>

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und viele Anregungen für Ihre eigene Arbeit.

André Panienka

Ulrike Lüneburg

Professor Bernd Witte

# facts & news

## App erinnert an **Lüften**

An Arbeitsplätzen, die zu wenig oder falsch gelüftet werden, steigt die Konzentration an Kohlendioxid in der Luft. Das macht müde oder führt zu Kopfschmerzen; darüber hinaus kann sich das Coronavirus über Aerosole leichter übertragen.

Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) hat zusammen mit der Unfallkasse Hessen (UKH) eine App entwickelt, die an das regelmäßige Lüften erinnern soll. Sie ermittelt aus der Anzahl der Personen, ihrer Aufenthaltsdauer und dem Raumvolumen die voraussichtliche CO<sub>2</sub>-Konzentration und gibt an, wann und wie oft gelüftet werden soll. Die App „CO<sub>2</sub>-Timer“ steht zum kostenlosen Download im Apple Store und im Google Play Store bereit.



## Gaffen als **Hobby**

Nachtsichtkamera, Drohne und das richtige Outfit, um sich im Zweifel als Rettungskraft zu verkleiden – der perfekte Gaffer verfügt über das gesamte Equipment. Das Satiremagazin „extra 3“ zeigt in einem Kurzfilm ein derart ausgestattetes Paar, das diesem Hobby frönt. Eignet sich ein Unfall, sind sie sofort zur Stelle, um das spektakulärste Unfallfoto zu schießen und als Erste im Web zu veröffentlichen. Auch die Opfer müssen mitspielen. Der Film treibt das Thema auf die Spitze und zeigt, wie menschenverachtend und gefährlich derartige Verhalten ist.

[youtube.com/watch?v=aWUGuTEPaX8](https://youtube.com/watch?v=aWUGuTEPaX8)



# Persönliche Schutzausrüstung

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) gibt es für fast jeden Schutzzweck. Die Papier AG aus der Nähe von Luzern ruft in einem Rapp auf amüsante Weise dazu auf, sie auch zu tragen. Die Gucci-Brille auf der Nase, die Gummistiefel von Prada oder die Handschuhe von Versace – alles ist einen Lacher wert. Doch am Ende appelliert der Beat an die Verantwortung auch des oder der coolsten Mitarbeitenden: „PSA! PSA! Wo ist deine PSA?!“ Das bleibt hängen, auch wenn Schwyzerdütsch für manches Ohr ungewohnt klingt.



Der Link zum Video auf Youtube:

[youtube.com/watch?v=yntV8wMzjhs&feature=youtu.be](https://youtube.com/watch?v=yntV8wMzjhs&feature=youtu.be)



## Erste-Hilfe-App mit Virtual Reality

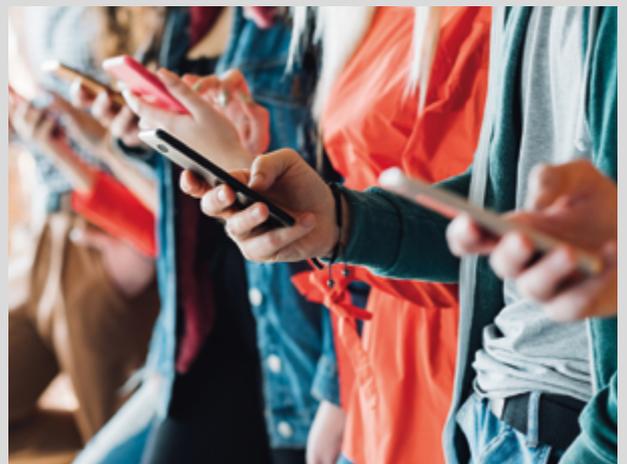
Erste Hilfe rettet Leben. Die Techniker Krankenkasse (TK) hat in Kooperation mit dem Deutschen Rat für Wiederbelebung (GRC) die Erste-Hilfe-App „TK-RescueMe VR“ entwickelt, mit der man altes Wissen in diesem Bereich auffrischen kann. Sie ersetzt allerdings keinen Kurs. Mittels Virtual Reality lernt man bspw. in einem interaktiven Video die Herzdruckmassage unter Realbedingungen. Die App ist kostenlos im Google Play Store oder Apple Store erhältlich. Kostenlose Infomaterialien bietet auch der Deutsche Rat für Wiederbelebung in seinem Onlineauftritt: [www.grc-org.de](http://www.grc-org.de)

Nur **10%** überleben einen Herzstillstand ohne Erste Hilfe!

## Anlaufstelle bei **Mediensucht**

Ist das Nutzungsverhalten Ihres Kindes in puncto digitaler Medien riskant oder sogar krankhaft? Eine Infoseite mit Selbsttest für Kinder und Jugendliche hat das Deutsche Zentrum für Suchtfragen des Kindes- und Jugendalters (DZSKJ) herausgegeben. Ziel ist es, Betroffene auf ihrem Weg zu einem sorgenfreien Umgang mit dem Smartphone, dem Computer, der Konsole und/oder dem Tablet zu unterstützen. Die Website informiert außerdem über Medienregeln und den angemessenen Umgang mit Betroffenen, gibt Tipps zur Selbstkontrolle und schlägt Alternativen für die Freizeit vor.

[www.computersuchthilfe.info](http://www.computersuchthilfe.info)





Unternehmen in der Pandemie

# Coronatest am Arbeitsplatz

Vor Arbeitsbeginn ein Coronatest: Damit will die Firma Grünbeck, ein Wasseraufbereitungsunternehmen in Höchstädt an der Donau, ihren Beschäftigten ein Stück Sicherheit geben. Mitten auf dem Firmengelände hat B·A·D im Auftrag des Unternehmens ein Testzentrum eingerichtet. Alle Mitarbeitenden sowie ihre Angehörigen aus demselben Haushalt haben dort bis zum Frühjahr die Möglichkeit, kurzfristig, schnell und unbürokratisch einen Coronatest vornehmen zu lassen: immer montags bis freitags von sieben bis neun Uhr. Gleiches gilt auch für die acht Niederlassungen von Grünbeck.



# CORONA Teststation

## Bitte beachten

- Eintreten erst nach Aufforderung!
- Wenn Sie Symptome einer möglichen Erkrankung (Grippe/Schnupfen/Magen-Darm) haben, teilen Sie dies bitte vor Eintritt in den Container mit.
- Maske im Container weiter tragen – Abnehmen nur nach Aufforderung!
- Im Container bitte nicht niesen oder husten!
- Nach Abstrich bitte vor dem Container warten bis Ergebnis vorliegt!
- Vor dem Container bitte Abstand zu anderen Personen halten und Maske tragen!



Sollte sich bei dem einen oder der anderen Kontakt zu einem bestätigten Infizierten herausstellen, kann dieser Test in Anspruch genommen werden. Das gilt ebenfalls, wenn Erkältungssymptome auftreten und man Klarheit bekommen möchte, ob das Virus im Spiel ist. „Die Testungen sind eine sinnvolle Ergänzung zum umfassenden Infektionsschutzkonzept des Unternehmens“, davon ist Michael Kasper, Leiter des B·A·D-Gesundheitszentrums Ulm, überzeugt. Der sogenannte Antigentest sieht einen nasalen Abstrich vor. Er bietet ein schnelles Ergebnis, das in der Regel nach 15 Minuten vorliegt. Für positiv Getestete schließt sich der PCR-Test an, der das Virus nochmals durch ein empfindliches molekulares Verfahren bestätigt.

„Unser Ziel ist es“, so Grünbeck-Geschäftsführer Dr. Günter Stoll, „dass die Pandemie die wirtschaftliche Entwicklung unseres Unternehmens so wenig

wie möglich beeinträchtigt. Dazu gehört vor allem auch, dass wir unsere Mitarbeitenden bestmöglich schützen und mit entsprechenden Hygienemaßnahmen unterstützen.“ 



Fordern Sie jetzt unser Gratis-Factsheet zur Arbeitsschutzregel an!

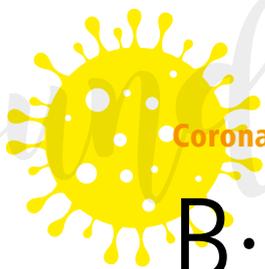
<https://gesund.to/wifda>



Fragen Sie uns noch heute nach einem Angebot zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung in Pandemiezeiten!

<https://gesund.to/zwwwd>





Coronaimpfzentrum in Bayern

# B·A·D beschreitet neue Wege

Der Landkreis Schwandorf in Bayern hat B·A·D mit der Organisation und dem Betrieb eines Coronaimpfzentrums in Nabburg in der Oberpfalz beauftragt. Seit Ende letzten Jahres sind die B·A·D-Mediziner vor Ort im Einsatz gegen das Virus. Unter ihnen ist auch Dr. Richard Bugl aus dem B·A·D-Gesundheitszentrum Amberg. Er ist Facharzt für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin. Im Interview mit der inForm-Redaktion beantwortet er wichtige Fragen rund um die Coronaimpfung.



Dr. Richard Bugl

## ❓ Wer sollte sich impfen lassen?

🗨️ **Dr. Richard Bugl:** Meiner Ansicht nach sollten alle, die keine Kontraindikationen gegen die Impfung haben, dieses Angebot annehmen. Eine Impfquote in der Bevölkerung von 70 Prozent wäre wünschenswert. Das hieße, dass wenigstens 70 von 100 Einwohnern der Bundesrepublik geimpft sein sollten, um die sogenannte Herdenimmunität zu erreichen. Herdenimmunität bedeutet, dass das Virus dann langsam aus der Bevölkerung verschwindet.

## ❓ Wie wirksam sind die Impfstoffe?

🗨️ Die Wirksamkeit der Impfstoffe ist sehr unterschiedlich. Aktuell verimpfen wir in Schwandorf den der Firma Biontech. Der Konzern konnte eine 95-prozentige Reduzierung von COVID-19-Erkrankungen nachweisen.

## ❓ Sind die neuen mRNA-Impfstoffe ausgereift?

🗨️ Meines Erachtens sind die neuen Wirkstoffe ausgereift. Dahinter steckt eine Wahnsinns-Entwicklungsleistung, die die Forscher innerhalb weniger Monate bewerkstelligt haben. Das Paul-Ehrlich-Institut hat die Impfstoffe ebenfalls ausführlich überprüft, sie wurden an Tausenden von Menschen getestet. Die Langzeitwirkung der mRNA-Impfstoffe können wir nicht sicher beurteilen. Vom Gedankenmodell dieser Impfstoffe her gehe ich nicht von gravierenden Langzeitnebenwirkungen aus. Diese beobachte ich jedoch in der Tat bei Menschen, die bereits vor einigen Monaten an dem Coronavirus erkrankt sind. Das gilt auch für junge Leute. Viele leiden weiterhin an den Folgen wie Kurzatmigkeit, Gedächtniseinschränkungen oder Verlust des Geruchs- und Geschmacksinns.



Fordern Sie jetzt unser Gratis-Factsheet zur Arbeitsschutzregel COVID-19 an!

<https://gesund.to/d5bbx>

**? Ist die Impfung auch sinnvoll, wenn bereits eine Infektion mit COVID-19 durchgestanden wurde?**

! Dies ist noch umstritten. Mediziner gehen jedoch davon aus, dass die Impfung sehr wahrscheinlich einen besseren und lang anhaltenderen Schutz bietet als die Erkrankung selbst.

**? Sind Geimpfte weiterhin ansteckend?**

! Die Forschung kann darauf noch keine eindeutige Antwort geben. Bisher ist lediglich erwiesen, dass die Impfungen den schwerwiegenden Verlauf einer COVID-19-Erkrankung verhindern. Nicht sicher zu beurteilen ist, ob das Virus weiterhin im Körper von bereits Geimpften produziert und damit auch weitergegeben wird an andere. Solange die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hier keine klare Aussage treffen, müssen wir dringend sämtliche Schutzmaßnahmen weiter einhalten.

**? Arbeitsschutz und Coronaimpfung: Wie sollen Unternehmen damit umgehen, wenn einige Mitarbeitende bereits geimpft sind, andere aber noch nicht?**

! Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Arbeitsschutz in der Pandemie deutlich verschärft. Diese Regelungen bestehen so lange weiter, bis das Ministerium andere Regelungen vorgibt. In der Praxis bedeutet dies, Hygienemaßnahmen und Abstandsregeln gelten nach wie vor, ebenso wie das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes. Auch Mitarbeitende, die bereits geimpft sind, müssen sich daran halten.

**? Ist es sinnvoll, wenn Unternehmen versuchen, ihren Mitarbeitenden freiwillige Sammelimpftermine vor Ort anzubieten?**

! Viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten bereits freiwillige Grippeimpfungen an. Die Erfahrungen damit sind durchweg positiv. Die Bereitschaft, sich impfen zu lassen, ist sehr hoch, da die Mitarbeitenden keinen organisatorischen Aufwand betreiben müssen, das Angebot gibt es ja praktisch am Arbeitsplatz. Daher wäre es sicherlich sinnvoll, betriebseigene Impfaktionen durchzuführen. Wir erreichen damit mehr Menschen. Hier wäre es wünschenswert, uns als Arbeitsmediziner oder Betriebsärzte mit ins Boot zu holen.

**? Sollte die Impfung freiwillig bleiben?**

! Ja. Ich plädiere dafür, den mündigen Bürger durch vernünftige Aufklärung dazu zu bringen, das Richtige zu tun. Zwang ist das falsche Mittel. Es gibt jede Menge falsche Informationen im Internet und in den Medien. Diese müssen wir als Mediziner sachlich berichtigen. Unsere ersten Impfaktionen in den Pflege- und Seniorenheimen zeigen ja bereits Wirkung, weitere Massenausbrüche des Virus treten dort nicht mehr auf. Derartige Erfolge überzeugen vielleicht auch Impfhaderer auf Dauer. II



Das mobile B-A-D-Impfteam vor dem Einsatz



Alle Informationen zum Coronavirus und die Folgen für die Arbeitswelt in unserem Dossier:

<https://gesund.to/ix5ga>





# Arbeitswelt im Umbruch

Fraunhofer-Studie untersucht Homeoffice-Erfahrungen



**Viele Menschen** arbeiten seit Ausbruch der Coronapandemie vermehrt von zu Hause. Wie die Arbeit im Homeoffice ist und welche Erkenntnisse sich daraus für die zukünftige Arbeitswelt ableiten lassen, hat das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in einer Onlinebefragung im Rahmen des Forschungsprojekts Office 21 herausgefunden. B·A·D ist Kooperationspartner des Projekts.

## Homeoffice gewinnt an Bedeutung

Zukünftig wird nach Angaben der Befragten das Arbeiten im Büro abnehmen und der Anteil im Homeoffice zunehmen. Den Ergebnissen zufolge können Arbeitnehmende im Homeoffice, verglichen mit dem Büro, besonders gut konzentrierte Einzelarbeit erledigen. Außerdem schneidet Homeoffice beim Telefonieren und bei Webkonferenzen deutlich besser ab als das Büro. Für eine gute Konzentration sind jedoch weitere Faktoren relevant: So zeigt sich vor allem ein Unterschied in der Arbeitsleistung zwischen Personen, die Familienangehörige betreuen, und denen ohne Betreuungsaufgabe. Personen mit zusätzlicher Belastung sind weniger produktiv; zudem arbeiten sie auch deutlich häufiger außerhalb der geregelten Arbeitszeit bis spät in die Nacht oder am Wochenende.

## Optimierungsbedarf

Ein weiterer Aspekt, der verbesserungswürdig ist: Der Informationsfluss läuft noch nicht reibungslos. Insbesondere die Vernetzung und die spontane Informationsvermittlung bereiten oft Probleme. Die Arbeit mit Dokumenten funktioniert hingegen nach Angaben der Befragten reibungslos. Insgesamt bewerten sie den Informationsfluss im Homeoffice als gut. Kreatives Arbeiten und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen gelingen jedoch im Büro immer noch am besten. Bei der Arbeit zu Hause dagegen fehlt oft der Anreiz zur Inspiration und zur Entwicklung neuer Lösungen und Ideen. Optimierungspotenzial besteht ebenfalls bei der Ausstattung. So entspricht die IT-Ausstattung im Homeoffice insgesamt den Anforderungen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; die Qualität und Ergonomie von Schreibtisch und Stuhl sowie die Aufstellung des Bildschirms stufen sie hingegen als unzureichend ein. Und: Wer an unterschiedlichen Orten oder in einem separaten Arbeitszimmer arbeitet, ist in seiner Tätigkeit kreativer und leistungsfähiger als Personen, die in der Küche, dem Wohn- oder Schlafzimmer arbeiten.



## Das künftige New Normal

Homeoffice wird in Zukunft immer wichtiger, so ein Fazit der Umfrage. Die virtuelle Kommunikation und Zusammenarbeit wird fester Bestandteil von Büro- und Wissensarbeit sein. Damit einhergehend verändert sich, so die Einschätzung der Fraunhofer-Wissenschaftler, auch die Einstellung zu dieser Arbeitsform im Vergleich zum Vorkrisenniveau: Arbeiten zu Hause gilt nicht länger als exotisch. Und auch Büros haben eine andere Rolle als bisher, da die Bedürfnisse der Beschäftigten sich diesbezüglich verändert haben. Sie wünschen sich Rückzugsmöglichkeiten zum konzentrierten Arbeiten ebenso wie Begegnungsmöglichkeiten für den kreativen Austausch. Die Wissenschaftler empfehlen, sowohl im Homeoffice als auch im Büro die besten Voraussetzungen für unterschiedliche Tätigkeiten zu schaffen und die jeweiligen Vorteile der Arbeitsmodelle stärker zu nutzen.

**Office 21** ist ein Forschungsprojekt des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Zusammen mit Partnern aus der Industrie sowie Dienstleistern aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz untersucht das Projekt laufend, wie sich die Büro- und Wissensarbeit in der Zukunft verändert, und leitet daraus Handlungsempfehlungen für Unternehmen ab:

<https://office21.de>



Die Publikation zum »Homeoffice Experience – Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Coronapandemie« kann unter folgendem Link kostenlos heruntergeladen werden:

[http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn\\_nbn\\_de\\_0011-n-6055969.pdf](http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6055969.pdf)



Warum Homeoffice gesund für uns sein kann? Eine Wirtschaftspsychologin gibt Antworten in unserem Podcast!

<https://gesund.to/dztja>

## Methodik der Studie

Die Befragung hatte das Ziel, die Arbeitssituation im Homeoffice unter der Berücksichtigung bisheriger Erfahrungen, aber auch bezogen auf zukünftige Entwicklungen zu analysieren. Das Ergebnis basiert auf den Angaben von rund 2.100 Befragten. Der Fokus lag zum einen auf der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Partnern, zum anderen auf den Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Produktivität und die Kreativität. Die Antworten ergaben ein Bild, das die Arbeitssituation ganzheitlich betrachtet. So konnten Zusammenhänge festgestellt werden, die nicht nur den Moment erfassen, sondern Anhaltspunkte für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen geben. Der Fragebogen umfasst insgesamt 37 Fragen zu fünf unterschiedlichen Themenbereichen.

Der erste Teil der Umfrage untersucht die Arbeitssituation im bisher genutzten Büro, indem Tätigkeiten und Angaben zum Arbeitsplatz abgefragt werden. Im Anschluss wird der Arbeitsplatz zu Hause untersucht. Hierzu werden die genutzte Technik und Arbeitsplatzausstattung, die räumliche Umgebung und unterschiedliche Erfolgsfaktoren ermittelt. Der letzte Abschnitt der Befragung widmet sich der Unternehmens- und Führungskultur sowie der Zukunftsprognose und den soziodemografischen Daten und Angaben zur Organisation. ①



**Die Pandemie hat dem mobilen Arbeiten einen schönen Anschub beschert. Es ist zu erwarten, dass vieles davon diese Phase überdauern wird. Für die Zeit danach gilt es, das Gute aus den beiden Welten – Begegnung im Büro und Konzentration im Homeoffice – zu verbinden.**



Dr. Michael Barth, Leiter Arbeits- und Präventivmedizin der Abteilung Produkt- und Servicemanagement bei B·A·D, hat die Studie als Mitautor begleitet.



Fordern Sie jetzt unsere Gratis-Broschüre „Bildschirmarbeitsplatz – Arbeitsplatz einrichten und wohlfühlen“ an!

<https://gesund.to/b7abc>





# „Wir brauchen eine klare Definition von Luftqualität“

Das Coronavirus wird durch kleine Partikel in der Atemluft, sogenannte Aerosole, übertragen. Deshalb ist Lüften ein elementarer Punkt im Infektionsschutz. In welchen Räumen Aerosolmessgeräte sinnvoll sind und warum man sich nicht zu sehr auf den Schutz durch Masken verlassen sollte, erklärt Dr.-Ing. Maximilian Weiß, Experte für Aerosoltechnologie und Geschäftsführer der Palas GmbH in Karlsruhe, im inForm-Interview.



Dr.-Ing. Maximilian Weiß

**❓ Viele Menschen sind verunsichert, weil Aerosole und somit die „Gefahr“ unsichtbar sind. Wie beruhigen Sie diese?**

**! Maximilian Weiß:** Man sollte keine Angst vor Aerosolen haben. Überall in der Luft sind Aerosole in hoher Konzentration. Mit jedem Atemzug atmen wir Millionen von Partikeln ein. Unser Organismus ist also Aerosole gewohnt, unsere Lunge kann bis zu einem gewissen Grad damit umgehen. Anders ist es, wenn die Aerosole infektiös sind. Da kann schon eine geringe Anzahl Viren gefährlich werden.

**❓ Was ist ein kritischer Wert, und wie schnell wird er erreicht?**

**! Das hängt davon ab, wie aggressiv das Virus ist. Masernviren sind extrem infektiös. Auch beim Coronavirus kann man sich schon anstecken, wenn man wenige Hundert Virenpartikel eingeatmet hat.**

**❓ Ihr Unternehmen bietet Aerosolmessgeräte an. Wie funktionieren diese?**

**! Wir messen die Konzentration von Aerosolen in Innenräumen und können feststellen, wie viele Partikel einer bestimmten Größe sich in der Luft befinden. So lässt sich beurteilen, wie gut das Lüften oder der Einsatz von Raumlufreinigern wirken bzw. die Viren aus der Luft filtern. Derzeit fördert das Bundeswirtschaftsministerium das Umrüsten von Raumluftfilteranlagen. Das ist eine gute Maßnahme, aber wer beurteilt, ob ein Raum umgerüstet werden muss, und hinterher, ob das Umrüsten etwas gebracht hat? Wir können das messen.**

**❓ Wie genau sind die Messungen?**

**! Wir können nur die Partikel, nicht das Virus selbst messen. Deshalb haben wir das Messgerät kombiniert mit einer CO<sub>2</sub>-Messzelle. So wissen wir, wie hoch der Anteil der ausgeatmeten Luft im Raum ist, und können mithilfe von Algorithmen die potenzielle Gefahr abschätzen.**

**❓ Für welche Räume lohnt sich die Technik?**

**! Für Räume, in denen sich mehrere Menschen länger aufhalten und die bestehenden Lüftungssysteme schlecht sind, etwa Klassenzimmer. Ein Büro, in dem ein oder zwei Personen sitzen, braucht keine Umrüstung.**



Gratis-Factsheet zur Arbeitsschutzregel COVID-19:

<https://gesund.to/zhwoq>

### ❓ Welchen Einfluss haben Größe und Ausstattung auf die Qualität der Rauminnenluft?

📌 Bodenbelag, Pflanzen oder Wandfarbe haben keinen Einfluss. Es geht darum, wie gut das, was wir ausatmen, verdünnt wird. Dabei kommt es auf das Volumen an. In Räumen mit hoher Decke ist die Infektionsgefahr geringer.

### ❓ Sie bieten auch Typprüfungen für Atemschutzmasken an. Wie ist es Ihrer Einschätzung nach um die Sicherheit dieser Masken hierzulande bestellt?

📌 Die Sicherheit ist sehr schlecht. Das hat zwei Gründe. Zum einen haben viele Hersteller keine ausreichenden Qualitätskontrollen, auch die Vorschriften zur Überwachung der Masken reichen nicht aus. Zum anderen wurde die bestehende Prüfnorm EN149 für Masken geschrieben, die im Grobstaubbereich eingesetzt werden. Beim Coronavirus haben wir sehr viel kleinere Partikel von ca. 150 Nanometern. In diesem Bereich haben die Masken eine viel höhere Durchlässigkeit. Eine FFP2-Maske, die eine Penetration von maximal sechs Prozent haben darf, hat in den meisten Fällen im Bereich der Viren nachweislich eine Penetration von 10 bis 25 Prozent. Deshalb dürften FFP2-Masken nicht eingesetzt werden in Krankenhäusern und im Gesundheitswesen, wo das Personal mit Infizierten Kontakt hat.

### ❓ Was müsste geschehen, um die Sicherheit zu erhöhen?

📌 Im Gesundheitswesen könnte man andere Masken nach der Norm EN143, die eine höhere Schutzwirkung haben, einsetzen. Oder man prüft die FFP2-Masken auf die Schutzwirkung im Größenbereich der Viren. Aber nach wie vor werden veraltete, ungenaue Messverfahren eingesetzt.

### ❓ Wie gehen Sie als Arbeitgeber mit dem Thema Arbeitsschutz um?

📌 Wir bieten unseren Mitarbeitenden und ihren Angehörigen kostenlos die nach unserem Messverfahren besten Masken an. Wir haben zudem hochwertige Raumlufreiniger gekauft, die rund um die Uhr laufen, und wir überwachen mit unseren Messgeräten die Raumlufqualität.

### ❓ Sollten andere Unternehmen das auch so machen?

📌 Ja, wenn ein Raumlufreiniger sinnvoll ist. Derzeit wird das nicht spezifisch gemessen, was jedoch auch schwierig ist. Denn es gibt im Bereich der Luftqualitätsbeurteilung zwar den Air-Quality-Index. Der gibt an, ob Sie etwa wegen der Feinstaubbelastung in 30 Jahren Lungenkrebs bekommen, aber er sagt nichts aus über das Risiko bezüglich einer Infektion durch Viren. Dass ein solcher Standard fehlt, ist ein Problem.

### ❓ Ist ein Index der nächste logische Schritt?

📌 Ja, wir brauchen einen Luftqualitätsindex, der anzeigt, ob ich Gefahr laufe, mich mit COVID-19 zu infizieren, weil eine infizierte Person im Raum ist. Wir haben einen solchen Index in unsere Messgeräte integriert, aber es braucht einen allgemeingültigen Standard.

### ❓ Unabhängig vom Index: Was ist Ihre Vision für das Thema Innenraumluf?

📌 In Zukunft muss Luftqualität ganz anders beurteilt werden. Es gibt noch keine allgemeingültige Richtlinie für Luftqualität. Hier braucht es eine klare Definition. Dann kann zum Beispiel ein Arbeitgeber künftig anhand festgelegter Messwerte danach beurteilt werden, wie gut die Luft in den Innenräumen in der Firma ist. 📌

### Regel fürs Lüften

Wie oft man in geschlossenen Räumen lüften sollte, hängt stark von Personenanzahl und Raumgröße ab. Die SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel empfiehlt konsequentes, intensives und regelmäßiges freies Lüften über Fenster und Türen. Büroräume sollten möglichst öfter als 1 x pro Stunde, Besprechungsräume öfter als 3 x pro Stunde gelüftet werden. Die empfohlene Stoßlüftung dauert möglichst 3 bis 10 Minuten.



Tipps zum richtigen Lüften im Büro vom B·A·D-Arbeitsschutzexperten Philip Dehm!

<https://gesund.to/b1w1e>



# Tabuthema in Unternehmen: psychische Belastungen

„Psychische Erkrankungen sind immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter. Rund 15 Prozent aller Fehltage gehen auf Erkrankungen der Psyche zurück. Besondere Brisanz erhalten psychische Erkrankungen auch durch ihre Krankheitsdauer, die mit durchschnittlich 36 Tagen dreimal so hoch ist wie bei anderen Erkrankungen mit zwölf Tagen.“<sup>1</sup> Kerstin Hillbrink, Diplom-Psychologin und Beraterin Gesundheitsmanagement im B·A·D-Gesundheitszentrum Hannover, berichtet über ihre Erfahrungen mit dieser Thematik.

## **Wie kann ein so bedeutsames Thema tabu sein? Ist das so? Woran machen wir das fest? Und woran würden wir merken, wenn es kein Tabu mehr ist?**

Auf der Suche nach Antworten zu diesen Fragen fällt mir als Erstes die Rückmeldung eines Geschäftsführers ein, der das Employee Assistance Program (EAP), ein psychosoziales Beratungsangebot, nutzte, um sich zu privaten Problemen beraten zu lassen. Die Gespräche ließ er oft über seine Assistentin terminieren. „Sie weiß Bescheid.“ Nach wenigen Wochen meldete sich ein Mitarbeiter des Geschäftsführers aufgrund psychischer Probleme. Sein Chef habe ihm von seinen Erfahrungen mit der psychologischen Beratung erzählt und ihm empfohlen, das Angebot doch auch zu nutzen. Zumindest in diesem Unternehmen scheinen psychische Probleme kein Tabuthema zu sein.

Dann denke ich an den Gesundheitstag in einer Behörde. Wir konnten dort das neu implementierte Angebot der psychosozialen Beratung präsentieren und Vorträge zum Gesundheitsmanagement halten. In der Eröffnungsrede wurde das Vorstellen des Beratungsangebots von der Amtsleitung mit den Worten kommentiert: „Heutzutage scheint so etwas ja notwendig zu sein. Wir sind früher bei Problemen noch zum Holzhacken in den Wald gegangen.“ Auch wenn das als Witz gemeint war, wird schnell klar, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz dort erst einmal ein Tabu bleiben.

Der Großteil der Beratung suchenden Menschen liegt aber irgendwo zwischen diesen beiden Extremen: Der Mitarbeiter, der sich trotz versicherter Anonymität nur mit einem Pseudonym meldet; die Führungskraft, die eine psychologische Beratung lieber „Coaching“ nennt, die Beschäftigte mit einer Essstörung, die sich professionelle Unterstützung holen möchte, das Problem aber schon mit ihrer Führungskraft kommuniziert hat...

Vermutlich liegt der Umgang mit dem Thema psychische Erkrankungen für jedes Unternehmen anders, irgendwo auf einer Skala zwischen Tabuisierung und Offenheit. Ich finde das Bild der Skala sehr hilfreich. Man kann dann von zwei Seiten fragen: Was führt dazu, dass man auf der Skala noch so nah am Tabu ist, also welche Vorbehalte gibt es, oder was hat dazu geführt, dass mit dem Thema schon so offen umgegangen wird? Fangen wir mit der ersten Frage an:

### 1. Welche Vorbehalte gibt es?

Da, wo das Wissen über psychische Erkrankungen klein ist, können Vorurteile besonders groß werden. Vermutlich einer der wichtigsten Aspekte bei der Frage, warum ein Unternehmen auf der Skala noch nah am Tabu ist. Am besten wirkt man dem natürlich durch Information, Aufklärung und Kompetenzentwicklung entgegen. Die Vermittlung von Grundwissen zu Arten, Ursachen und Folgen relevanter psychischer Erkrankungen räumt mit Vorurteilen auf und hilft nicht nur den Betroffenen. Es gibt daran auch ein starkes Interesse! Führungskräfte und Mitarbeitende haben vielfach einen großen Informationswunsch zu Themen wie Burn-out oder Depressionen.

Führungskräfte brauchen darüber hinaus natürlich auch Kompetenzen bezüglich ihrer Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden, z. B. das H-I-L-F-E-Konzept (Hinsehen – Initiative ergreifen – Leitungsfunktion wahrnehmen – Führen – Experten hinzuziehen).

Ein weiterer Grund, nicht über psychische Erkrankungen zu reden, ist die Wahrnehmung, dass die Psyche etwas sehr Privates ist. Das geht niemanden etwas an. Das ist meine Sache. Warum nicht z. B. das Thema „Prävention psychischer Erkrankungen“ in die turnusmäßig stattfindenden Unterweisungen für Mitarbeitende einbauen?

Kerstin Hillbrink,  
Diplom-Psychologin und Beraterin  
Gesundheitsmanagement im  
B·A·D-Gesundheitszentrum  
Hannover



Das wäre ein weiterer Schritt, um das Thema Psyche raus aus dem Privatbereich und rein in die Unternehmensfürsorge zu holen.

### 2. Wie gelingt es manchen Unternehmen, so offen mit dem Thema Psyche umzugehen? Oder: Woran merkt man, dass psychische Erkrankungen und Belastungen kein Tabuthema mehr sind?

*Psychische Belastungsthemen genauso wie Beanspruchungsfolgen sind selbstverständlicher Teil des präventiven Gesundheitsmanagements.*

„Zu einem gelingenden Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz gehört das Handwerk der Psychologen dazu“, sagte schon vor Jahren die Präsidentin des Bundesverbandes der Psychologinnen und Psychologen (BDP), Sabine Siegl<sup>2</sup>. Darum sollte es Unternehmen ja hauptsächlich gehen: um die Prävention psychischer Erkrankungen. Wenn Überforderungen aufgefangen werden, bevor eine behandlungsbedürftige Erkrankung entsteht, ist das das Beste, was allen Beteiligten passieren kann. Und wenn Themen wie Ängste, Depressionen, Burn-out selbstverständliche Inhalte von Maßnahmen und Konzepten im Gesundheitsmanagement sind, ist man auf der Tabuskala einen guten Schritt Richtung Offenheit gegangen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen brauchen dafür individuelle Konzepte. Hier muss genauer geschaut werden, welche strukturellen und personellen Ressourcen vorhanden sind, wie die Unternehmensziele aussehen und wie Führungskräfte mitgenommen werden können.



### *Die Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und „mit im Boot“.*

Wenn es einer Führungskraft schwerfällt, die Grenzen ihrer (psychischen) Belastbarkeit anzuerkennen, dann transportiert sie – gewollt oder ungewollt – diese Grundhaltung weiter an die Mitarbeitenden. Wie viel schwerer fällt es, eine depressive Erschöpfung anzusprechen mit einer Führungskraft, die keinerlei Schwäche zeigt und grenzenlos belastbar scheint. Ich glaube nicht, dass ein Unternehmen das Thema Psyche aus der Tabuzone herausholen kann mit Führungskräften, die psychische Unverwundbarkeit demonstrieren<sup>3</sup>. Dabei sind Führungskräfte besonders gefährdet, einen Burn-out zu entwickeln. Oft trifft hier nämlich eine hohe Leistungsbereitschaft mit starken inneren Antreibern auf ein hohes Stress- und Belastungsniveau. Mitarbeitende beobachten sehr genau, wie ihre Vorgesetzten damit umgehen<sup>4</sup>. Und wie wunderbar es anders funktionieren kann, zeigt mein Eingangsbeispiel.

### *Die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (GB Psych) werden gewissenhaft umgesetzt und regelmäßig auf Aktualität überprüft.*

Was ein starker Hinweisgeber ist, dass ein Unternehmen auf der Tabu-Skala noch zu weit Richtung Tabu steht? Die Befürchtung, mit der GB Psych „die Büchse der Pandora“ zu öffnen. Das Thema psychische Belastungen macht umso mehr Angst, je weniger Erfahrung es damit gibt. Das zeigt sich bei der GB Psych sehr deutlich und ist sicher mit ein Grund, warum viele Betriebe die gesetzliche Vorschrift zur Umsetzung nicht erfüllen. Dabei liegen viele psychische Belastungen einfach nur in unzureichend gestalteten Arbeitsplätzen und/oder schlecht organisierten Arbeits- und Kommunikationsabläufen, die mit wenig Aufwand zu verringern oder zu beheben sind<sup>5</sup>. Selbst für die ebenfalls häufig gefundenen konflikthafter Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten gibt es in der Regel gute Lösungsansätze, wenn im Rahmen einer GB Psych darüber gesprochen wird.

Die (verantwortungsvolle!) Umsetzung der GB Psych als Prozess mit regelmäßiger Wirksamkeits- und Aktualitätsüberprüfung hat einen deutlichen Subtext und ist damit ein klares Signal an die Beschäftigten: „Wir wissen, dass es psychische Belastungen gibt“, „Wir nehmen diese ernst“, „Wir schauen dahin“ und „Psychische Belastungen sind bei uns kein Tabuthema“.

### *Von längerer Erkrankung betroffene Mitarbeitende fühlen sich durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt und aufgefangen.*

Nach Sozialgesetzbuch<sup>6</sup> sind Arbeitgeber verpflichtet, jedem Arbeitnehmenden, der oder die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war, ein Gespräch zur Wiedereingliederung anzubieten. Das vorrangige Ziel des BEM ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten sowie Maßnahmen zu finden, mit denen die Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Psychische Erkrankungen führen bekannterweise zu dreimal längeren Fehlzeiten als andere Krankheiten<sup>7</sup>. Das bedeutet, dass psychisch erkrankte Beschäftigte häufig ein BEM angeboten bekommen. Damit die Ziele des BEM erreicht werden können, ist es wichtig, dass die Beschäftigten Vertrauen in die Umsetzung haben und psychische Erkrankungen eben kein Tabuthema sind. Im schlimmsten Fall hören Sie von Betroffenen einfach nur „Mir geht es gut“, „Alles in Ordnung, ich bin wieder gesund“, „Hatte nichts mit der Arbeit zu tun“. Klar, dass hier keine Maßnahmen gefunden werden können, die erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen könnten. Um sinnvolle Maßnahmen im Rahmen eines BEM zu finden und umzusetzen, brauchen Sie Beschäftigte, die sich trauen, offen anzusprechen, welche Faktoren auf der Arbeit den Krankheitsverlauf negativ beeinflussen. Auch wenn das der seit Jahren schwellende Konflikt mit der Führungskraft oder die permanente Überlastung durch zu viel Arbeit sind.

### Die Beschäftigten haben Zugang zu einem anonymen, niederschwelligem Beratungsangebot.

Ein weiterer Grund, warum psychische Erkrankungen oft verschwiegen werden, ist die Angst vor Repressalien. Vor einiger Zeit wurde einer meiner Kollegen von einem Unternehmen zur Umsetzung von Vorträgen zur Suchtprävention angefragt. In der Vorbereitung darauf lasen wir in der vorhandenen Dienstvereinbarung, dass gleich mit dem ersten Stufengespräch betriebliche Zusatzwendungen gestrichen werden. Was offenbart sich darin? Darin zeigt sich, dass dieses Unternehmen eine Abhängigkeit nicht als eine therapiebedürftige Erkrankung sieht, bei der Betroffene größtmögliche Unterstützung benötigen. Vielmehr scheint es als etwas wahrgenommen zu werden, was disziplinarisch unter Kontrolle gebracht werden kann. Ein Effekt dieser Vereinbarung wird sein, dass Betroffene alles tun werden, um ihre Probleme geheim zu halten. Als Unternehmen rutscht man damit auf unserer Skala schnell Richtung Tabuisierung.

Das Beispiel zeigt aber auch, wie wichtig ein freiwilliges, anonymes und niedragschwelliges Beratungsangebot ist<sup>8</sup>. Denn damit können auch Mitarbeitende abgeholt werden, die Angst vor Sanktionen o. Ä. haben und für die psychische Erkrankungen tatsächlich noch Tabuthemen sind.

### Ausblick

Sicher sind viele Unternehmen noch weit entfernt von einem wirklich offenen Umgang mit psychischen Belastungen, mit Beanspruchungen oder auch psychischen Erkrankungen. All die guten Beispiele machen aber Hoffnung, und immer mehr Unternehmen nähern sich dem Thema. Und letztendlich geht es gar nicht um ein Entweder-oder. Es geht nicht um große Umwälzungen oder einschneidende kulturelle Veränderungen. Es geht um kleine Schritte in die richtige Richtung. 



Gratis-Broschüre: Fordern Sie jetzt unsere Broschüre zum Employee Assistance Program (EAP) an!

<https://gesund.to/o49ir>



Gratis-E-Book: Downloaden Sie unser Gratis-E-Book zum Thema „Praxis-Guide: Psychische Belastung am Arbeitsplatz“:

<https://gesund.to/01shq>



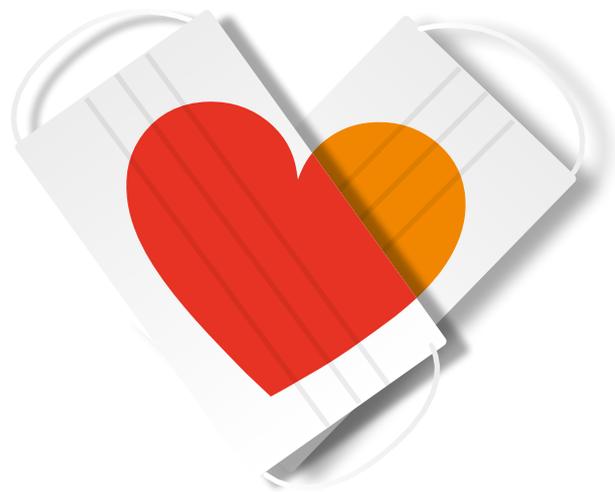
- 1 Nachzulesen unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/gesundheits-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz.html> „Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“ Absatz ‚Prävention im Unternehmen zahlt sich aus‘
- 2 Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen. Publikationen: „So lässt sich Burnout verhindern – Psychisch gesund am Arbeitsplatz“ (5. Juli 2012)
- 3 Vgl. BAuA (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung
- 4 Vgl. Kerstin Hillbrink (2019): Führungsziel Gesundheit. Zeitschrift SchulVerwaltung 11/2019
- 5 Julia Scharnhorst (2019): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden. Burnoutprävention und Förderung von Resilienz in Unternehmen. Haufe Group
- 6 Mit dem neunten Sozialgesetzbuch, § 167 Abs. 2 verpflichtet der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber, unabhängig von der Beschäftigtenzahl seines Betriebes, sich aktiv um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu kümmern, indem ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingerichtet wird.
- 7 BKK Gesundheitsreport 2018
- 8 Vgl. Sicherheitsingenieur 4/2020: EAP: Frühzeitige Unterstützung zur Hilfe und Selbsthilfe in Unternehmen. Interview mit Kerstin Hillbrink

Weitere Literaturempfehlungen:

<https://www.bkk-dachverband.de/publikationen/selbsthilfe-broschueren/psychisch-krank-im-job>

Petra Bernatzeder (2018): **Erfolgsfaktor Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Praxisleitfaden für das Management psychischer Gesundheit.** Springer-Verlag GmbH Deutschland

Ralf Stegmann, Ute B. Schröder (2018): **Anders Gesund – Psychische Krisen in der Arbeitswelt.** Prävention, Return-to-Work und Eingliederungsmanagement. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH



## Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten von Corona

Ungeachtet der betrieblichen Auswirkungen von Corona sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, wenn diese in den zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Gerade in Krisenzeiten ist dieses Angebot wichtiger denn je, und zwar sowohl für die BEM-berechtigten Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen, beschreibt Katharina Kresse, B·A·D-Expertin für dieses Thema, im Interview.



Katharina Kresse  
B·A·D-Expertin für BEM

### ❗ Warum ist BEM gerade in Zeiten von Corona so wichtig?

❗ Wer an Corona erkrankt, muss ggf. mit Arbeitsunfähigkeit und langen gesundheitlichen Einschränkungen rechnen. Darüber hinaus verstärken die Auswirkungen von Corona bestimmte Erkrankungen.

Psychische Belastungen können durch Social Distancing entstehen oder sich verstärken, Rückenbeschwerden können durch geschlossene Fitnessstudios und mangelnde Bewegung zunehmen, da gibt es viele Aspekte.

Homeoffice und Kontaktbeschränkungen sowie das Social Distancing schränken die Möglichkeiten für betroffene Mitarbeitende, sich an jemanden zu wenden, ein. Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften reduzieren sich auf das notwendigste Maß, „Zwischen-Tür-und-Angel-Gespräche“ finden kaum noch statt. Aufgrund der Distanz fallen durch Belastungen veränderte Mitarbeitende nicht mehr so schnell auf. Umso wichtiger, dass das BEM-Gespräch der oder dem betroffenen Beschäftigten ermöglicht, nach dem persönlichen Wohlbefinden und den gesundheitlichen Einschränkungen gefragt zu werden. Nur so können Maßnahmen gemeinsam erarbeitet und Belastungen reduziert werden.

### ❗ Ist es sinnvoll, BEM auf die Zeit nach Corona zu verschieben?

❗ Auf keinen Fall. Zum einen setzt Corona die gesetzliche Verpflichtung nicht aus. Zum anderen vergibt man damit die Chance, rechtzeitig Maßnahmen einzuleiten und somit weitere Arbeitsunfähigkeit zu verhindern. BEM ist in Zeiten von eingeschränkter Kommunikation umso wichtiger. Es empfiehlt sich sogar, über ein zusätzliches freiwilliges BEM-Angebot noch vor Erreichen der sechs Wochen nachzudenken, um früher mit der oder dem Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Außerdem wird die Pflicht durch die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Fassung vom 10. August 2020 verstärkt. In Punkt 5.5 wird auf die Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung eingegangen. Dort heißt es:

- (1) Beschäftigte, die nach einer COVID-19-Erkrankung zurück an den Arbeitsplatz kommen, haben aufgrund eines möglicherweise schweren Krankheitsverlaufs einen besonderen Unterstützungsbedarf zur Bewältigung von arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen.
- (2) Zurückkehrende müssen vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Informationen darüber bekommen, welche Schutzmaßnahmen aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie im Betrieb bzw. der Einrichtung getroffen wurden.

- (4) Grundsätzlich müssen Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren. Gegebenenfalls erforderliche Informationen des Arbeitgebers übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis über die Ansteckung einer/ eines Beschäftigten, gilt es, deren/dessen Identität so weit es geht zu schützen, um einer Stigmatisierung von Betroffenen vorzubeugen.
- (5) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Beschäftigte unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeitenden und Ängste haben, sich am Arbeitsplatz zu infizieren. Informationen zum aktuellen Wissensstand, insbesondere zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung, können zum Abbau von Ängsten beitragen.

Viele dieser Punkte werden bereits im BEM-Verfahren berücksichtigt.

#### **❓ Wie funktioniert das BEM, wenn die betroffene Person vom Homeoffice aus arbeitet?**

📌 Unternehmen lassen persönliche Gespräche während der Pandemie nur noch in Ausnahmen zu, Kontakte sind daher auf ein Minimum reduziert. BEM-Gespräche finden dann entweder über Videokonferenzen oder telefonisch statt. Da man über Gesundheitsdaten spricht, ist es wichtig, die Software auf den Datenschutz hin zu überprüfen. Im ersten Gespräch empfehlen wir die Videokonferenz, denn sie ermöglicht mittels Kamera Blickkontakt und kommt dem persönlichen Gespräch am nächsten. Wichtig ist es, Vertrauen aufzubauen. Weitere Kontakte könnten dann telefonisch durchgeführt werden. Dabei ist zu beachten, dass man sich die nötige Zeit nimmt, Störfaktoren abschaltet und dass das Gespräch „unter vier Ohren“ stattfindet.

#### **❓ Können Sie uns ein Beispiel nennen für ein erfolgreich durchgeführtes BEM jetzt während der Pandemie?**

📌 Um ein Beispiel aus der betrieblichen Praxis zu beschreiben: Ein Mitarbeiter in einer Verwaltung erkrankte im September an Corona. Er fiel insgesamt fünf Wochen aus. Durch das über zehn Tage anhaltende Fieber war sein Körper geschwächt. Er litt vermehrt an Kopfschmerzen und Kurzatmigkeit sowie einer Fußgelenkentzündung, die zu weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten führte. Durch die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und flexibel Pausen bei der Arbeit zu machen, gelang dem Mitarbeiter der Einstieg. Corona bringt in vielen Fällen nach überstandener Infektion Langzeitfolgen mit sich. Das kann Atemwege, Herz und Kreislauf, Muskelapparat, Nervensystem und auch den Stoffwechsel betreffen. Hier ist es ratsam, das BEM-Verfahren länger laufen zu lassen, um jederzeit „nachsteuern“ zu können und alle therapeutischen Maßnahmen in Betracht zu ziehen.

Eine Reha beugt einer Erwerbsunfähigkeit vor und bereitet auf den Wiedereinstieg vor. Die Rehakliniken verfügen über gute Hygienekonzepte und haben ausgezeichnete intensive Anwendungen, die so in keiner ambulanten Therapie möglich sind. Hat die oder der Beschäftigte bei Aufnahme der Tätigkeiten noch Einschränkungen, finden sich diese im Rehabericht wieder und erleichtern die Suche nach Maßnahmen. Allerdings ist das Einbinden des Rehaberichtes in das BEM-Verfahren für Mitarbeitende freiwillig. Hier ist zu respektieren, wenn der Betroffene ihn nicht vorzeigen möchte. Häufig reichen aber auch Auszüge, die sich auf die Arbeitsanamnese beziehen. Dann sollte der Arbeitsversuch im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung erfolgen. Sie bietet die Möglichkeit, das Arbeitsvolumen schrittweise und individuell bis zur vollen Belastung anzuheben. Bei Bedarf kann eine Ergotherapie unterstützen. 📌



Fordern Sie jetzt unsere neue Broschüre zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an!

<https://gesund.to/xwzxn>



## **Kein Kavaliersdelikt:**

## sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



## Wann spricht man überhaupt von sexueller Belästigung?

### Wie kann man sich wehren? Welche Schutzpflichten, Präventions- und Sanktionsmöglichkeiten haben Arbeitgeber?

Im Interview mit der inForm-Redaktion gibt Dr. Jörn Hülsemann, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, die Antworten auf diese und weitere Fragen.

In der Ausgabe 2-2021 der inForm wird Reimar Martin, B·A·D-Berater Gesundheitsmanagement, u. a. klären, wie Unternehmen ein sexismus- und gewaltfreies Arbeitsklima schaffen und Betroffenen helfen können.

#### ❗ Wann spricht man im juristischen Sinn von sexueller Belästigung? Gibt es objektive Kriterien, was darunterfällt? Welche Verhaltensweisen zählen dazu?

❗ **Dr. Jörn Hülsemann:** Der Begriff der sexuellen Belästigung ist in zwei unterschiedlichen Gesetzen jeweils definiert. Das nach den Vorgängen in der Kölner Silvesternacht 2015 veränderte Strafgesetzbuch sieht in § 184i eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder eine Geldstrafe vor, wenn jemand eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt. Etwas ausführlicher wird der Begriff im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 beschrieben. Eine sexuelle Belästigung wird dort verstanden als ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören. Das AGG fordert ferner, dass diese Handlungen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

In beiden Definitionen geht es also darum, Handlungen zu beschreiben, die sexuell bestimmt sind. Dies meint, dass der Täter – es kann auch Täterinnen geben – die Handlung in einen Zusammenhang zu seiner Sexualität stellt. Ein Beispiel kann dies vielleicht verdeutlichen: Wenn ich in einen Bus einsteigen will und mich hierfür umdrehe und dabei zufällig eine Mitfahrerin berühre, ist dies keine sexuelle Belästigung. Wenn ich mich aber gezielt eng neben die Mitfahrerin stelle, um beim Verlassen die Berührung zu provozieren, handele ich sexuell bestimmt. Gleiches gilt, wenn ich darauf abstelle, bestimmte Körperbereiche (Brust, Po) zu berühren. Es kommt aber nicht immer auf eine tatsächliche Berührung an, auch verbale Handlungen sind ausreichend. Dies meint z. B. unangemessenen Sprachgebrauch. Sage ich zu einer Kollegin „Dein Kleid ist sehr hübsch“, ist dies ein Kompliment. Formuliere ich hingegen „Dein Kleid ist heiß und macht mich heiß“, ist dies eine sexuelle Belästigung. Eine Belästigung liegt ferner dann vor, wenn ungewollt sexuelle Handlungen oder gar pornografisches Material gezeigt werden. Wenn Jugendliche etwa die berühmten „Dickpic“ versenden, ist dies ebenfalls eine sexuelle Belästigung.

**Wichtig ist eines:** Die belästigte Person muss nicht ausdrücklich Nein sagen. Eine erkennbare Ablehnung der Handlung reicht aus. Wendet also die Kollegin den Blick ab, wenn man ihr Nacktbilder zeigt, ist dies eine klare Ablehnung. Es gilt hier also nicht „Wer schweigt, stimmt zu“.



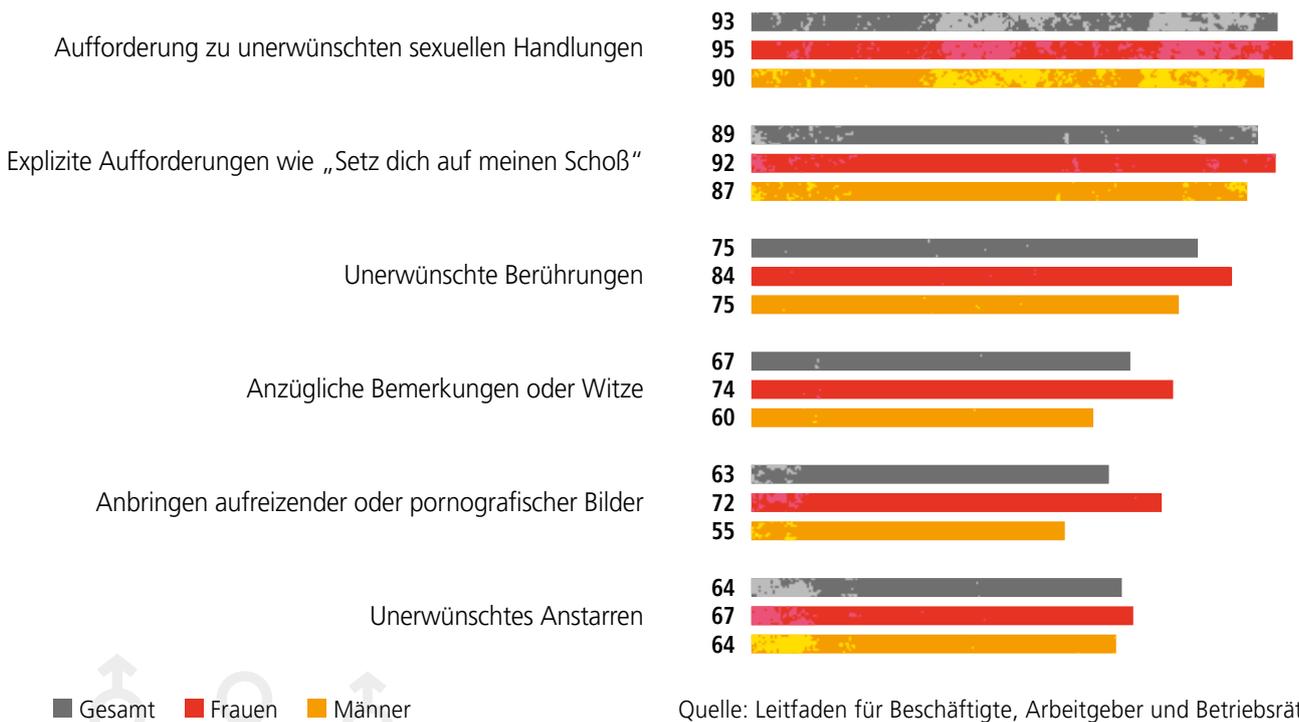
**Dr. Jörn Hülsemann** ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Diplom-Verwaltungswirt. Neben seiner anwaltlichen Tätigkeit lehrt er Arbeitsrecht an der Hochschule Weserbergland und an der Frankfurt School of Finance.

**Was muss die Chefin/der Chef tun, wenn eine Mitarbeiterin sich beschwert?**

**Dr. Jörn Hülsemann:** In arbeitsrechtlicher und arbeitsschutzrechtlicher Hinsicht ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nach § 12 AGG verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz seiner Arbeitnehmer zu treffen. Dies meint ausdrücklich auch vorbeugende Maßnahmen. Bezogen auf sexuelle Belästigungen kann also der Arbeitgeber vorbeugende Weisungen erlassen, Verhaltensspielregeln einführen, die er gegebenenfalls mit dem Betriebs- oder Personalrat vorher abzustimmen hat. Bei dieser Gelegenheit sollte der Arbeitgeber auch gleich klarmachen, dass eine sexuelle Belästigung kein Kavaliersdelikt, sondern eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ist, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers führen kann. Der Arbeitgeber sollte auch darauf hinweisen, dass sexuelle Belästigungen eine Straftat darstellen.



## Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung?



Quelle: Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019

**?** Arbeitgeber müssen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern und – sofern sie doch auftritt – richtig darauf reagieren. Was ist die Folge, wenn sie dies unterlassen?

**!** **Dr. Jörn Hülsemann:** Strafrechtlich ist die Verfolgung dieses Delikts an einen Antrag der geschädigten Personen gebunden, der allerdings auch durch das besondere öffentliche Interesse an einer Strafverfolgung ersetzt werden kann. Arbeitgeber könnten hier im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Arbeitnehmer bei der Stellung eines Strafantrages unterstützen, zum Beispiel durch Übernahme der Anwaltskosten für ein solches Verfahren. Der Arbeitgeber ist jedenfalls gut beraten, eine solche Beschwerde ernst zu nehmen. Die Beschwerde kann dabei an den AGG-Beauftragten oder auch an den Betriebsrat gerichtet werden.

Der Arbeitgeber, der Beschwerden von Beschäftigten wegen sexueller Belästigungen nicht nachgeht, riskiert Schadensersatzansprüche nach dem AGG. Arbeitnehmer können ein Schmerzensgeld verlangen, wenn der Arbeitgeber hier nicht für einen wirksamen Schutz sorgt. Arbeitnehmer können sich darüber hinaus beim Betriebsrat oder Personalrat beschweren. Beide Gremien können die Beschwerde aufgreifen und den Arbeitgeber hier zu weiteren Maßnahmen drängen.

Den Schutz vor sexuellen Belästigungen verstehe ich selbst auch als eine Ausprägung des wirksamen Arbeitsschutzes. Denkbar ist insofern auch, dass Beschäftigte ihr Beschwerderecht nach § 17 des Arbeitsschutzgesetzes nutzen und sich nach einer erfolglosen internen Beschwerde im Betrieb im Anschluss an die Aufsichtsbehörden – mithin: die Gewerbeaufsichtsämter – wenden. Schließlich sollte der Arbeitgeber überlegen, dass ein solcher Fall auch in die Presse gelangen kann. Sexuelle Belästigung wird heute seitens der Gesellschaft nicht toleriert, hier droht ein erheblicher Imageverlust. Bei alledem darf ein Arbeitgeber eines nicht vergessen: Opfer einer sexuellen Belästigung werden ihre Arbeitsleistung nicht in dem Maße erbringen können, wie dies ohne eine solche Belästigung der Fall ist. Es droht Verlust an Produktivität. Es droht auch vor allem noch eines: Der Arbeitnehmer mit seinen Bedürfnissen wird nicht gesehen, und der Arbeitgeber wird seiner Verantwortung um den Arbeitnehmer nicht gerecht. **II**



**Wichtig:** In Bezug auf eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sieht die Rechtslage wie folgt aus: Jede der genannten Formen ist dem AGG zufolge verboten! Dabei spielt es keine Rolle, ob sich das Ganze im Büro, auf dem Weg dorthin, auf Firmenfeiern oder Dienstreisen abspielt.

**Wichtig:** Es gibt keine Fristen, innerhalb deren sich Beschäftigte über eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschweren müssen. Es gilt jedoch: Je früher es gemeldet wird, desto besser. Der Zeitpunkt der Meldung kann allerdings von Bedeutung sein, wenn es im Nachhinein um Schadensersatzansprüche geht. Weiterhin dürfen der- oder demjenigen keine Nachteile durch die Beschwerde entstehen.



Gratis-Broschüre: Fordern Sie jetzt unsere Broschüre zum Employee Assistance Program (EAP) an!

<https://gesund.to/nlob>



## B·A·D-Experten-Podcast: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Umfragen zufolge wurde jeder elfte Beschäftigte in den letzten drei Jahren mindestens einmal am Arbeitsplatz belästigt: mit unangemessenen Kommentaren, Witzen oder Berührungen. Opfer sind außer Frauen vielfach auch Transgender, Homo- oder Bisexuelle. Dennoch wird kaum darüber gesprochen. Studien zeigen, dass Betroffene sich zwar häufig verbal wehren, jedoch mehrheitlich keine Unterstützung suchen oder Beschwerden einreichen. Dabei ist Schutz vor sexueller Belästigung gelebter Arbeitsschutz. Wir haben das Thema in einem Podcast aufgegriffen und mit Experten unterschiedlicher Fachrichtungen diskutiert:

**Dr. Jörn Hülsemann**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, betont die Verantwortung der Arbeitgebenden. Sie sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu treffen. Bezogen auf sexuelle Belästigungen können dies vorbeugende Weisungen und Verhaltensspielregeln sein sowie die klare Botschaft, dass es sich hierbei um eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten handelt, die eine Kündigung zur Folge haben kann.

**Bernd Priebe**, Theologe, Sexualpädagoge und deliktorientierter Tätertherapeut in der gewaltpräventiven Einrichtung Wendepunkt e. V., sieht die Gründe für sexuelle Belästigung unter anderem in tradierten Rollenmustern: „Sexualisierte Gewalt ist ein Mittel der Machtdemonstration, Demütigung und Unterwerfung.“

**Ulrike Leimanzik**, Sozialarbeiterin, Kriminalhauptkommissarin a. D. und Beraterin der Präventions- und Interventionsberatung Kogemus, beschreibt die Zurückhaltung vieler Betroffener, sich zu wehren. Außer Scham ist für viele die Sorge um arbeitsrechtliche Konsequenzen oder Schikanen am Arbeitsplatz ein Grund. Daher müssen Führungskräfte klarmachen: „Man kann sich an uns wenden und hat nichts zu befürchten!“

**Reimar Martin**, Psychologe und Berater Gesundheitsmanagement bei B·A·D, sieht im proaktiven Umgang und der Enttabuisierung des Themas eine wichtige Voraussetzung für ein sexismusfreies Arbeitsklima in Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, Führungskräfte darin zu schulen, wie sie einen angemessenen Umgang mit dieser Problematik finden und welche Maßnahmen sie gegebenenfalls bei Fällen von sexueller Belästigung ergreifen können. 



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine Seltenheit.  
Vier Experten, vier Perspektiven – hören Sie jetzt unseren Podcast!

<https://gesund.to/a6pk0>



Jetzt EAP-Factsheet anfordern und  
Gratis-VR-Brille sichern!

<https://gesund.to/cio7e>

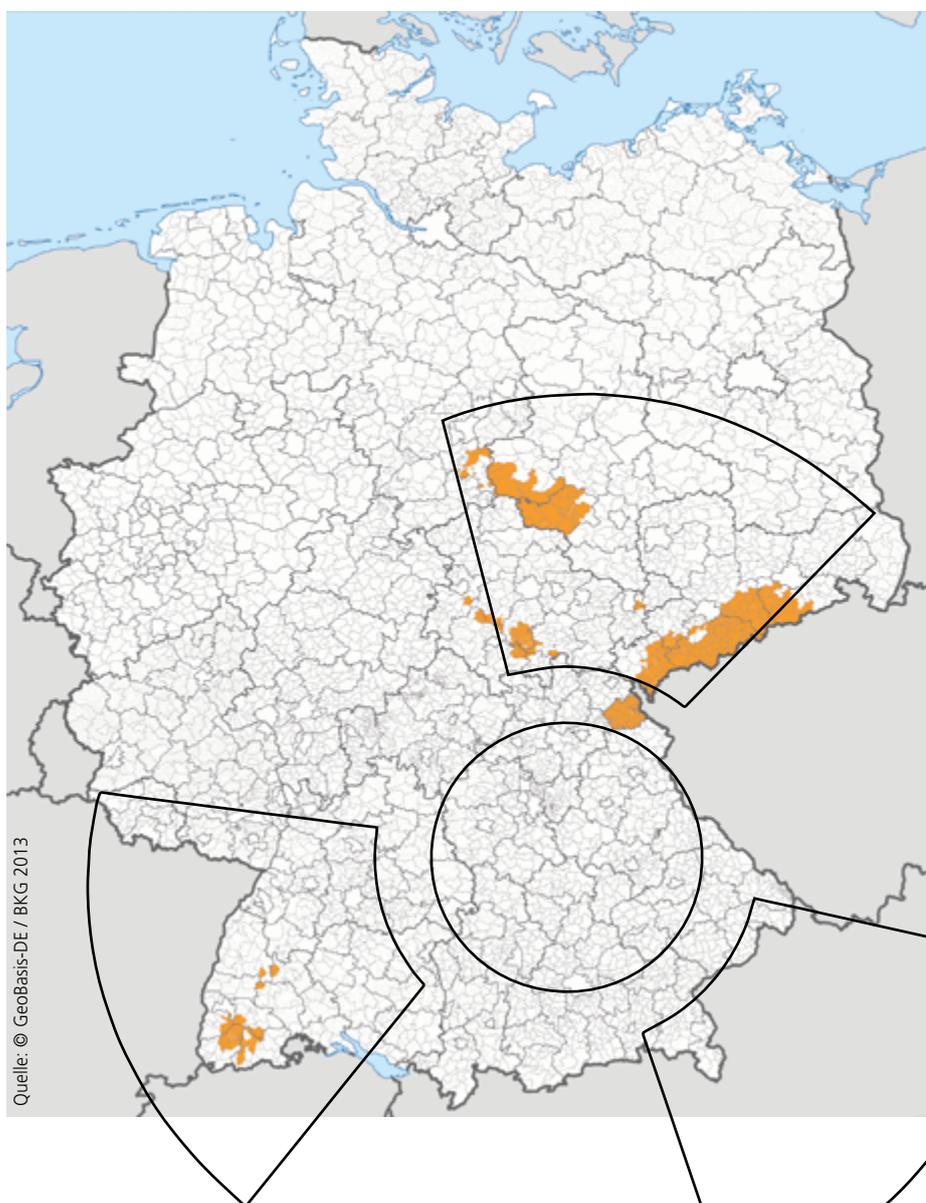
Neue gesetzliche Regelungen

# Schutz vor Radon

Radon ist ein natürliches radioaktives Gas, das überall im Erdreich entsteht und an die Erdoberfläche entweicht. In der Außenluft verdünnt es. Dringt es jedoch beispielsweise durch Risse in Kellerböden oder alten Gewölbekellern in unsere Wohn- und Arbeitsräume ein, wird es zu einem klassischen Innenraumschadstoff und kann damit Ursache für Lungenkrebs sein.

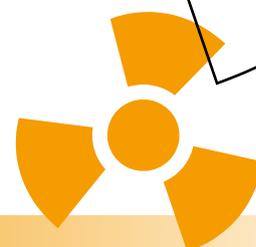
Das Strahlenschutzgesetz hat daher vorgesehen, dass die Bundesländer jene Gebiete benennen, in denen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Gebäuden steht, in denen der Referenzwert, der die Unbedenklichkeit garantiert, voraussichtlich überschritten wird. Seit 1. Januar 2021 besteht dort an bestimmten Arbeitsplätzen eine Messpflicht. Im Detail sehen die Regelungen so aus: Arbeitgeber bzw. Verantwortliche müssen innerhalb von sechs Monaten an allen Arbeitsplätzen im Keller und Erdgeschoss eine Radonmessung veranlassen. Dabei kann es sich um klassische Büroarbeitsplätze und Gewerbebetriebe handeln, aber auch um Schulen und Kindergärten oder Fertigungsunternehmen. Die dafür notwendigen Messdosens dürfen ausschließlich von vom Bundesamt für Strahlenschutz (BFS) anerkannten Stellen bezogen werden.

Die B·A·D-Expertinnen und -Experten beraten umfassend zu den neuen Regelungen, organisieren und/oder führen die Messungen durch und bieten Lösungen zur langfristigen Reduzierung der Radonkonzentration an. 



Gratis-Factsheet zum Edelgas „Radon“ für Sie zusammengefasst!

<https://gesund.to/9iivk>



# tipps & trends

## Ernährungs-Apps



### Ernährungs-Apps

Die Apps sind die zeitgemäße Antwort auf das Ernährungstagebuch. Ist das Ziel die Gewichtsreduktion, eignen sich besonders Apps, die Ernährung und Fitness kombinieren. **Wichtig:** Apps können eine professionelle Ernährungsberatung nicht ersetzen.

#### YAZIO

Bei Yazio steht eine bewusste und gesunde Ernährung im Mittelpunkt. Die App setzt auf gesundes Abnehmen, das über mehrere Wochen und damit langfristig funktioniert, statt auf kurzfristige Diäten. Die Nutzer entscheiden, ob sie primär abnehmen, Muskeln aufbauen oder das Gewicht halten möchten. Mit dem kostenlosen Kalorienzähler und dem Ernährungstagebuch kann man Ernährung, Aktivitäten und Körpergewicht kontrollieren und verbessern. Außerdem ist es möglich, die App mit Fitnessarmband oder -tracker zu verbinden.

#### MYFITNESSPAL

Über sechs Millionen Nahrungsmittel zählt die Datenbank der App bereits, und täglich kommen neue hinzu. Das System merkt sich dabei häufig verwendete Nahrungsmittel. Nutzende legen gleich zu Beginn fest, ob sie abnehmen, zunehmen oder das Gewicht halten möchten, und kontrollieren ihre Ziele anhand der Berichte.

Außerdem bietet die App über 350 verschiedene Fitnessübungen. Dementsprechend wird der Fokus etwas mehr auf die Fitnesskomponente gelegt, und es ist ein engeres Zusammenspiel von Ernährung und Fitness gegeben.

#### HAPPY COW – DIE KULINARISCHE

Die Vegan-App Happy Cow hilft, Restaurants, Bars, Shops, Cafés und andere vegane Geschäfte zu entdecken. Über einen Filter lässt sich einstellen, ob man auf der Suche nach rein veganen, vegetarischen oder Veggie-freundlichen Orten ist. Die Funktion „Radius“ macht es möglich, den Bereich einzugrenzen, in dem sich der Laden befinden soll. Jeder aufgeführte Ort hat ein eigenes Profil, in dem Nutzerfotos, Kommentare und der genaue Standort hinterlegt sind. Darüber hinaus gibt es eine Wegbeschreibung, die Suchende direkt ins Lokal lotsen.

Die Apps stehen zum Download im Apple Store und im Google Play Store bereit.

### Zeit für Gesundheit

B·A·D hat ein Gesundheitsportal entwickelt, in dem Mitarbeitende regelmäßig neue Informationen zu verschiedenen Gesundheitsthemen, gesunder Ernährung und weiteren Themengebieten erhalten. Mit einem Testzugang ist es möglich, das Angebot vier Wochen lang gratis und ohne weitere Verpflichtungen zu testen.

[bad-gmbh.de/gesundheitsportal/](http://bad-gmbh.de/gesundheitsportal/)



# Interesse?

## Sie möchten mehr erfahren zu unseren Themen?

Informieren Sie sich auf unseren Seiten im Netz, und fordern Sie ein Angebot oder einen Download direkt an.



Folgende Angebote und Inhalte finden Sie auf <https://gesund.to/inform-01-2021>



**Alternativ zum persönlichen Kontakt bieten wir Ihnen unsere Leistungsinhalte jetzt auch digital an – mit informativen Webinaren, Podcasts, individuellen Informationspaketen und anderen Medien u. a. zu folgenden Themen:**

- Führung auf Distanz und von virtuellen Teams in Krisenzeiten
- Homeoffice, Selbstorganisation, Kinderbetreuung, Ergonomie
- Konfliktmanagement
- Gefährdungsbeurteilung COVID-19 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)
- Hygieneregeln, Schutzmaßnahmen bei Biostoffen (BioStoffV)
- 24/7 „Sprech:Zeit“: psychosoziales Beratungsangebot bei Unsicherheiten und Ängsten, Coronahotline, Schuldnerberatung, rechtliche Fragen, private und berufliche Konfliktberatung

**Bestellen Sie außerdem Informationsmaterial für mehr Schutz im Unternehmen:**

- Poster in A3: „Vor Infektionen können wir uns schützen“
- Poster in A3: „Wir halten zusammen – Abstand“
- Button: „Wir halten zusammen – Abstand“ (68 x 44 mm)
- Aufkleber Händehygiene und Händedesinfektion (140 x 297 mm)
- Freecards Händehygiene und „Händedesinfektion“

**WIR HALTEN ZUSAMMEN  
ABSTAND** 1,5m



Bleiben Sie über unsere Neuigkeiten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz auf dem Laufenden. Wir informieren Sie über neue Angebote und bewährte Leistungen. Melden Sie sich zu unserem Newsletter an:

[www.bad-gmbh.de/newsletter](http://www.bad-gmbh.de/newsletter)



Alle Downloadlinks der aktuellen Ausgabe finden Sie kompakt unter:

[www.bad-gmbh.de/inform](http://www.bad-gmbh.de/inform)



# inform

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



**B·A·D**

GESUNDHEITSVORSORGE UND  
SICHERHEITSTECHNIK GMBH



**Team**  
prevent

## Kontakt



0228 40072-223



0228 40072-250



inform@bad-gmbh.de



www.bad-gmbh.de

