

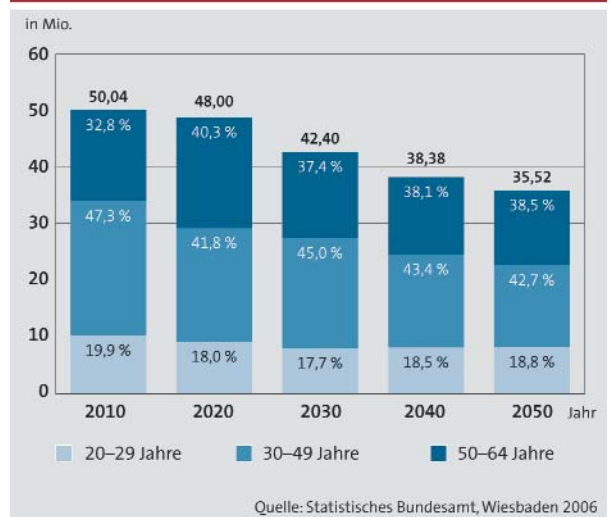
Demographischer Wandel im Betrieb – Prävention für Jung und Alt

Demographischer Wandel bedeutet Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung. Was hat das mit Ihrem Betrieb bzw. Ihrer beruflichen Beschäftigung zu tun? Gibt es in Ihrem Betrieb Arbeitsplätze, an denen ältere Mitarbeiter Probleme haben? Wie sieht die Alterstruktur Ihres Betriebes heute und in 10 Jahren aus? Steht Ihr Betrieb bereits heute im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte? Können Sie sich vorstellen, mit 67 Jahren noch zu arbeiten? Der folgende Artikel gibt Informationen zu diesem sicher auch für Sie wichtigen Thema.

Ausgangslage

Überall auf der Welt nimmt das Durchschnittsalter der Bevölkerung auf Grund steigender Lebenserwartung und sinkender Geburtenraten zu. Diese weltweiten demographischen Veränderungen laufen regional und national zum Teil mit sehr unterschiedlichen Geschwindigkeiten ab. Auch in Deutschland verändert sich die Alterszusammensetzung unserer Bevölkerung. Der Anteil der jüngeren Menschen wird sich deutlich verringern und es wird immer mehr ältere Menschen geben. Und diese sollen nach jetzigen Vorstellungen aus verschiedenen Gründen länger arbeiten. Denn der Einsatz von älteren Beschäftigten kann je nach wirtschaftlicher Lage ökonomisch von besonderer Bedeutung und sozialpolitisch notwendig werden. Die mittlere Altersgruppe (30 bis 49 Jahre) der Erwerbstätigen wird von über 47 % im Jahre 2010 auf ca. 42 % im Jahre 2020 abnehmen. Die Altersgruppe der 50- bis 64-jährigen wird in den Betrieben im selben Zeitraum von ca. 32 % auf über 40 % steigen; der Anteil der älteren Mitarbeiter wird also deutlich höher werden.

Entwicklung der Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland



Wer ist eigentlich alt?

Altern ist ein lebenslang andauernder Prozess, der biologische, psychische und soziale Veränderungen des Menschen beinhaltet. Eine weltweit eindeutige Definition des Begriffs „Älterer Arbeitnehmer“ existiert nicht, da in verschiedenen Institutionen bzw. Ländern dieser Begriff unterschiedlich ausgelegt wird

Definition „Ältere Arbeitnehmer“

- ab 40 bis 55 Jahren (Fachliteratur)
- ab 55 Jahren (WHO „aging worker“)
- Personen in der zweiten Hälfte des Berufslebens (OECD)
- ab 55 bis 64 Jahren (Eurostat)
- 50 Jahren (häufige innerbetriebliche Festlegung)

Aber nicht das kalendarische Alter zählt, denn Unterschiede im biologischen Alter zwischen Gleichaltrigen sind häufig: Es gibt junge Alte und alte Junge!



Damit es im Unternehmen gut läuft, müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichen Alters gut zusammenarbeiten.

Alt und abgeschrieben?

Vom Defizit- zum Kompetenz-Modell / die Stärken der „Alten“ nutzen

Obwohl es bei physiologischen Alterungsprozessen zu Einschränkungen verschiedener Organfunktionen (Defizitmodell) kommen kann, ist die pauschale Aussage „Ältere sind weniger leistungsfähig“ nicht zutreffend. Leistungsbedingte Einbußen in einigen Körperfunktionen können durch Kompetenzen in anderen Bereichen ausgeglichen werden. Gerade die Qualitäten, die ältere Mitarbeiter auszeichnen (Kompetenzmodell), z. B. Erfahrungswissen, höhere Arbeitsdisziplin, Führungsqualitäten usw., sollten gerade im Zuge des Demographischen Wandels stärker genutzt werden.

Veränderte berufliche Belastungen und Folgen

Aus arbeitsmedizinischer Sicht müssen die verschiedenen Belastungen im Beruf für alle Altersgruppen und auch für die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer beachtet werden. Die gegenwärtigen Veränderungen der modernen Arbeitswelt mit einer Verschiebung der Anteile körperlicher Anforderungen zu Gunsten geistig-intellektueller Arbeit kommen älteren Arbeitnehmern entgegen.

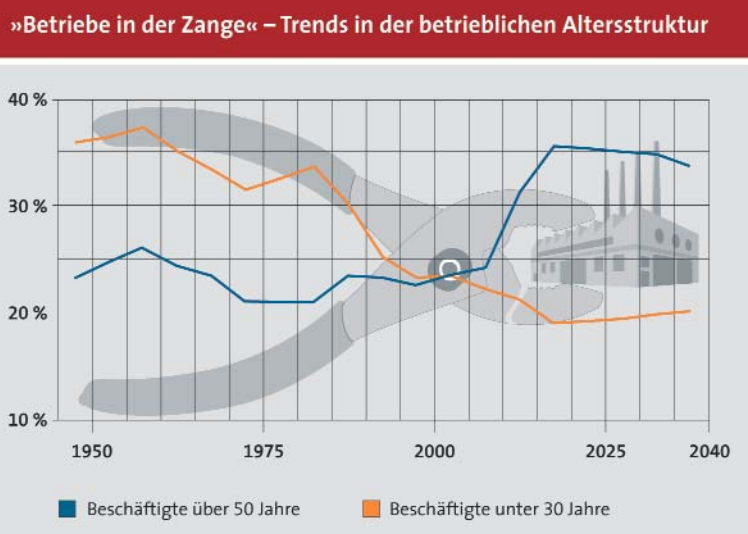
Ältere Beschäftigte erleiden weniger meldepflichtige Arbeitsunfälle, diese sind aber schwerer und führen zu längerer Arbeitsunfähigkeit. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten dauern mit zunehmendem Alter länger. Im Vordergrund stehen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und der Atmungsorgane sowie Herz- und Kreislauferkrankungen.

Bedeutung für die Betriebe

Alle bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten - der jungen wie auch der alten! - dringend notwendig sind. Die Gesundheit, die Beschäftigungsfähigkeit und die Erwerbsquote der Älteren müssen künftig auf einem hohen Niveau gehalten werden, um das Funktionieren der betrieblichen Abläufe und der sozialen Sicherungssysteme weiterhin zu gewährleisten.

Die in Deutschland früher üblichen Frühverrentungsprogramme führten nicht selten zu Entlassungen noch leistungsfähiger Arbeitnehmer. Den Betrieben fehlen inzwischen die Kompetenz und das Erfahrungswissen der verrenteten Fachleute, zumal entsprechend qualifizierte Nachwuchskräfte häufig nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Vor dem Hintergrund des betrieblichen Umfeldes auf dem Arbeitsmarkt, der Internationalisierung der Kundenbeziehungen, dem raschen Wandel von Innovation und Wissen wie auch der zum Teil hohen Erwartungen und Präferenzen von Fachkräften sind die Betriebe heute mit einem Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte konfrontiert, dem sie sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels aktiv stellen müssen.



Analyse des Ist-Zustandes

Viele kleine und mittlere Unternehmen kennen die Problematik „Demographischer Wandel“. Sie befassen sich damit aber nicht systematisch oder fühlen sich nicht betroffen. Gleichwohl merken sie, dass das Finden und Binden qualifizierter Nachwuchskräfte schwieriger wird und Ausfallzeiten auf Grund des steigenden Anteils älterer Mitarbeiter Probleme mit sich bringen. Insofern sind zunächst Analysen des Ist-Zustandes im Betrieb von Nöten.

Im Vordergrund steht die Erfassung der betrieblichen Altersstruktur und Erstellung einer Prognose für deren weitere Entwicklung. Die Altersstruktur der Belegschaft setzt sich aus den Lebensaltern aller Mitarbeiter zusammen und kann tabellarisch in Altersgruppen dargestellt werden. Dazu trägt man die Anzahl der Mitarbeiter aus der jeweiligen Lebensaltersgruppe in eine Tabelle ein und addiert in einem zweiten Schritt 10 Jahre zum Lebensalter der Mitarbeiter.

Beispiel für die Erfassung der betrieblichen Altersstruktur in einem Kleinbetrieb (Quelle: BGI/GUV-I 7009)

Alter	Anzahl Beschäftigte 2010	Anzahl Beschäftigte 2020
< 20	—	—
20 – 29	2	—
30 – 39	4	2
40 – 49	2	4
50 – 59	3	2
60 +	—	1
Gesamt	11	9

Mit diesem Vorgehen können sie eine einfache Prognose für die Altersstruktur in 10 Jahren erstellen und die Alterung ihrer Belegschaft besser nachvollziehen. Möglicherweise werden Mitarbeiter der Belegschaft fehlen, wenn sie nicht

rechtzeitig vorher durch Ausbildung und Gesunderhaltung der Beschäftigten bzw. Einstellung neuer Mitarbeiter ausgeglichen werden.

Für differenziertere Auswertungen, z. B. bei wechselndem Personalbedarf in verschiedenen Abteilungen, können aus dem Internet von diversen Institutionen Altersstruktur-Datenanalyse-Tools herunter geladen werden. Rückschlüsse wie der Verlust von Expertenwissen oder die notwendige Rekrutierung neuer Mitarbeiter sind bei der zukünftigen Personalplanung zu berücksichtigen. Zusätzlich zu bewerten ist auch der jeweilige Ist-Zustand der

- Arbeitsplätze (zur Feststellung der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation)
- Gesundheit der Belegschaft (z. B. Arbeitsunfähigkeits-Daten-Analyse zur Einschätzung des Krankheitsgeschehens, der gesundheitlichen Beschwerden und der Unfälle)
- beruflichen Qualifizierung der Belegschaft (mit inner- und außerbetrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen).

Bedeutung für den einzelnen Beschäftigten

Damit Arbeitnehmer im Erwerbsleben möglichst lange gesund und leistungsfähig bleiben, sollten die Betriebe in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren und die Qualität der Arbeit verbessern. Aus medizinischen und ethisch/humanitären Gründen ist zudem anzustreben, dass ältere Menschen auch nach Eintritt in das Rentenalter möglichst lange am gesellschaftlichen Leben aktiv teilnehmen können. Der fürsorgliche und pflegliche Umgang mit der Gesundheit von Jugend an muss noch viel intensiver als heute ein gesamtgesellschaftliches Anliegen sein und im Bewusstsein und in der Lebensweise des einzelnen Menschen noch stärker verankert werden. Für eine gesunde Lebensführung in jedem Alter, insbesondere im mittleren Lebensabschnitt, haben Präventionsstrategien in der Arbeitswelt eine hohe Bedeutung.

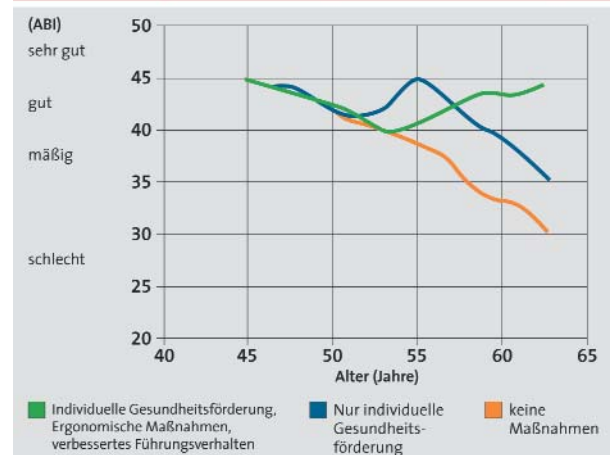
Beschäftigungsfähigkeit sichern

Nur mit einem systematischen Gesundheitsmanagement und einer zukunftsorientierten Personalpolitik kann die Bereitschaft der Menschen gesteigert werden, länger und gesünder zu arbeiten. Der einzelne Beschäftigte sollte seine Gesundheit und körperliche Fitness als wesentliches Kapital für Leistungsfähigkeit, Erwerbssicherung, Zufriedenheit und Wohlbefinden verstehen.

Als praktikables und wissenschaftlich erprobtes Hilfsmittel zur Erfassung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit steht der work-ability-index (WAI) bzw. auf deutsch: Arbeitsbewältigungsindex (ABI) zur Verfügung. Die Ermittlung des WAI/ABI ergibt eine Index-Zahl; niedrige Werte spiegeln eine schlechte, hohe eine gute Arbeitsbewältigungsfähigkeit wider. Die Ermittlung des WAI kann auch ein gutes Hilfsmittel bei der betrieblichen Gesundheitsförderung sein. Der WAI bildet sowohl die individuellen Ressourcen als auch die Charakteristika der Arbeit ab. So können z. B.

durch einfache Maßnahmen der Lebensführung wie Ernährungsumstellung, körperlichen Ausgleich oder zusätzliches Krafttraining wesentliche Verbesserungen des WAI erzielt werden, was durch zusätzliche betriebliche Maßnahmen wie z. B. ergonomische Änderungen und verbessertes Führungsverhalten noch gesteigert werden kann.

Arbeitsfähigkeit (ABI) in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen individuellen und betrieblichen Verbesserungsmaßnahmen (nach Tuomi/Ilmarinen)



Ziele bei der Bewältigung des Demografischen Wandels

Für den einzelnen Mitarbeiter sind alle Maßnahmen hilfreich, damit er länger und gesünder am Arbeitsleben teilnehmen kann, Es gilt die Fähigkeit des Beschäftigten zur Arbeitsbewältigung über die gesamte Lebensarbeitszeit zu erhalten und den Gesundheitszustand darüber hinaus auch im Rentenalter zu festigen.

Die Betriebe sollten versuchen, trotz des demographischen Wandels mit seiner veränderten Altersstruktur die Konkurrenzfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit zu stärken und auch mit internationalen Konkurrenten wettbewerbsfähig zu bleiben. Unverzichtbar ist eine Unternehmenskultur, die die Stärken und Vorzüge älterer Beschäftigter wertschätzt und die besonderen gesundheitlichen und sozialen Belange dieser Gruppe – nicht zuletzt zum Nutzen des gesamten Betriebes und seiner Belegschaft – berücksichtigt. Ein gutes Betriebsklima trägt entscheidend dazu bei, wie der Einzelne sich in seinem Beruf fühlt und wie belastend oder anstrengend er seine Arbeit empfindet.

Es müssen sowohl der Einzelne als auch der Betrieb bei der Bewältigung des demographischen Wandels aktiv handeln und kooperieren sowie die Hilfestellungen weiterer inner- und außerbetrieblicher Akteure nutzen, was in den folgenden Kapiteln ausgeführt wird.

Handlungsfelder im Betrieb

Zur Bewältigung des demografischen Wandels im Betrieb sollen Arbeitgeber, Führungskräfte und einzelne

Mitarbeiter, evtl. in Zusammenarbeit mit externen Institutionen, folgende Handlungsfelder angehen:

- Arbeitsplätze gestalten
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren
- Gesundheit erhalten und fördern
- Lebenslang lernen und Wissen weiter geben
- Mitarbeiter finden und binden.

Je nach Herangehensweise oder aus unterschiedlichen Blickwinkeln heraus könnte man diese Schwerpunkte auch anders nennen, wie z. B. Führung und Personalmanagement, Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter oder Arbeitsgestaltung. Die Präventionszielrichtungen blieben die gleichen. Viele Handlungsfelder bzw. Einzelmaßnahmen überlappen sich bzw. greifen ineinander. Die o. a. fünf Handlungsfelder wurden in einer Arbeitsgruppe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung benannt und dazugehörige konkrete Präventionsmaßnahmen in einer Informationsschrift zusammengefasst (BGI/GUV-I 7009, siehe Kapitel „Weiterführendes Informationsmaterial“).

Auszug aus den „Selbst-Check-Tabellen“ der BGI/GUV-I 7009

Fragen zu „Arbeitsplätze gestalten“

- Sind die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen so gestaltet, dass sie auch von älteren Mitarbeitern bis zum Rentenalter ausgeübt werden können?
- Beziehen Sie die Beschäftigten in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe mit ein?
- Bieten Sie den Beschäftigten die Möglichkeit, an ihrem Arbeitsplatz die Beleuchtungsstärke bei Bedarf zu erhöhen, z.B. durch zuschaltbare Lampen?
- Haben Sie in Ihrem Betrieb räumliche Bereiche eingerichtet, in denen Kollegen miteinander oder Vorgesetzte mit ihren Mitarbeitern ohne hohen Umgebungslärm Gespräche führen oder Informationen austauschen können?
- Haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, bei Bedarf auf Trage- und Hebehilfen zurückzugreifen?

Fragen zu „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren“

- Besteht in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten wie z. B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten?
- Können Ihre Mitarbeiter ihre Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anpassen (Kindererziehung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen, ...)?
- Berücksichtigen Sie bei der Schichtplangestaltung das Lebensalter Ihrer Mitarbeiter?
- Besteht die Möglichkeit von regelmäßigem Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel?
- Werden Ihre Mitarbeiter bei Planungs- und Entscheidungsprozessen einbezogen?

Fragen zu „Gesundheit erhalten und fördern“

- Kam es in der Vergangenheit bei einigen Mitarbeitern zu Langzeiterkrankungen (über sechs Wochen) und waren diese auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen?
- Wird bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen der Betriebsarzt und sein arbeitsmedizinisches Wissen einbezogen?
- Suchen Sie für Mitarbeiter, die durch Krankheit lange oder häufig ausfallen, aktiv nach Wiedereingliederungsmöglichkeiten im Betrieb bzw. am alten Arbeitsplatz?
- Werden in Ihrem Betrieb Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit angeboten, z. B. sportliche Aktivitäten, unentgeltliches Angebot von Obst/Wasser, Sozialberatung, ...?
- Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Fragen zu „Lebenslang lernen und Wissen weitergeben“

- Kennen sie die Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter und versuchen sie, sie durch entsprechende Qualifizierung auf dem aktuellen Wissensstand zu halten?
- Achten Sie darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter abgestimmt sind?
- Erhalten Mitarbeiter, die 50 Jahre oder älter sind, die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung?
- Stellen sie sicher, dass langfristig vor dem Ausscheiden von Mitarbeitern deren Wissen und Erfahrung an andere weitergegeben werden, z. B. durch frühzeitiges Einarbeiten Jüngerer?
- Bilden sie bewusst altersgemischte Teams, um die Wissensweitergabe in beide Richtungen – von Alt nach Jung und umgekehrt – zu gewährleisten?

Fragen zu „Mitarbeiter finden und binden“

- Berücksichtigen Sie bei Ihren Personalentscheidungen die Alterszusammensetzung Ihres Betriebs?
- Haben sie Anreize geschaffen, um Ihre Mitarbeiter an Ihren Betrieb zu binden (z. B. Gewinnbeteiligung, Sonderurlaub, ...)?
- Werden Sie in der Region und in Ihrer Branche als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen?
- Suchen Sie aktiv nach potenziellen Mitarbeitern in entsprechenden Bildungseinrichtungen (Schulen, Berufsschulen, Fachhochschulen, etc.)?
- Sprechen Sie regelmäßig mit allen Mitarbeitern über ihre Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten und auftretende Probleme?

Unabhängig der o. a. Handlungsfelder und Detailspekte ist selbstverständlich das gesellschaftliche, sozialpolitische und wirtschaftliche Umfeld bestimmend bei der Lösung vieler Fragen im Rahmen des demographischen Wandels. So sollten von der Politik z. B. die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, von den Tarifparteien altersangepasste Entlohnungssysteme und von Wirtschaft bzw. Ausbildungsinstitutionen

entsprechende Arbeitsplätze sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Diese sind von Einzelbetrieben nur zum Teil beeinflussbar und werden hier deshalb nicht weiter erörtert.

Betriebliche Akteure – wer packt wo an?

In den Handlungsfeldern können verschiedene Personen oder Institutionen tätig werden, wobei einzelne vorrangig verantwortlich sind und möglicherweise andere hinzugezogen werden können. So ist beispielsweise bei der Gestaltung der Arbeitsplätze wie auch bei der Optimierung von Arbeitszeit und Organisation primär der Unternehmer bzw. der von ihm bestimmte Verantwortliche der letztendlich bestimmende Akteur. Er wird sich gerade in Fragen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von seinen innerbetrieblichen Experten zu diesem Thema, nämlich der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt, beraten lassen. Betriebs- bzw. Personalräte haben hier oft Mitbestimmungsrechte und sollten dringend mit einbezogen sein. Zusätzliche externe Hilfestellungen können bei Bedarf auch von Herstellern, externen Beratungsgesellschaften und von den Spezialisten der Aufsicht und Beratung der Berufsgenossenschaft angeboten bzw. angefordert werden.

Der wichtigste innerbetriebliche Ansprechpartner zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter ist der Betriebsarzt, der neben der Mitwirkung in der Gefährdungsbeurteilung, der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Initiierung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen gerade bei der Wiedereingliederung von leistungsgeminderten Personen sein arbeitsmedizinisches Fachwissen einbringt. Auch bei der Gestaltung und Optimierung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation ist er entsprechend seinen Aufgaben laut Arbeitssicherheitsgesetz mit eingebunden. Bei Gesundheitsförderungsmaßnahmen können auch externe Institutionen wie z. B. Krankenkassen oder Physiotherapeuten mitwirken.

In den beiden Handlungsfeldern „Lebenslang lernen und Wissen weitergeben“ sowie „Mitarbeiter finden und binden“ spielen neben der Personalabteilung externe Institutionen wie Schulen, andere Bildungsstätten und die Agentur für Arbeit wesentliche Rollen. Durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter steigen sowohl die Attraktivität der Firma als Arbeitgeber, die Zukunftsfähigkeit und die Mitarbeiterkompetenzen.

Der einzelne Mitarbeiter ist insbesondere auf den Gebieten der aktiven Gesundheitserhaltung und Aus- und Fortbildung gefordert, was bereits im Absatz „Bedeutung für den einzelnen Beschäftigten“ erläutert wurde.

Gute Beispiele aus der Praxis

In vielen Betrieben wurden Einzelmaßnahmen oder Komplettlösungen mit Einbeziehung aller Handlungsfelder erfolgreich umgesetzt. Vielleicht haben Sie Berichte darüber in Tagespresse, Fachzeitschriften oder im Fernsehen gesehen. Eine umfangreiche Sammlung von guten Praxisbeispielen ist in der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (www.inqa.de ▶ Gute Praxis ▶ Datenbank Gute Praxis ▶ Suchbegriff „Demographischer Wandel“) zu finden.

Beispielhaft aus den Mitgliedsbetrieben der BG Energie Textil Elektro sei eine Firma genannt:

Das mittelständische Unternehmen SBS-FEINTECHNIK GmbH & Co. KG in Schonach initiierte das neue Gesundheitskonzept „TopFit“. Neben professionellen Check-ups mit Herz-Kreislauf-Tests, Blutuntersuchungen und Wirbelsäulenanalysen wurde für die Mitarbeiter ein abwechslungsreiches Aktivprogramm mit Jogging oder Nordic-Walking-Gruppen, Fitness- und Schwimmkursen bis hin zur Wassergymnastik zusammengestellt. Seminare in Sachen Fitness und Ernährung sowie gemeinsame Ski-, Rad- und Wandertage runden das Programm ab und sorgen darüber hinaus für Team-Gefühl und Austausch auf informeller

SBS - FEINTECHNIK GmbH & Co. KG



Durch gemeinsamen Betriebssport und Ausflüge können Unternehmen die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten unterstützen und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken.

Basis. Dieser erfolgreiche Ansatz „Gesunde Mitarbeiter“ erhielt mehrfache Auszeichnungen und unterstützt neben der primären Zielrichtung der Gesundheitserhaltung auch die Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte. Alle Mitgliedsbetriebe sind aufgerufen, die erprobten Präventionsstrategien in einzelnen oder mehreren Handlungsfeldern aufzugreifen und damit die Zukunftsfestigkeit ihrer Betriebe zu sichern.

Weiterführendes Informationsmaterial

Im Oktober 2009 neu erschienen ist die Informationsbroschüre der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zum Thema „Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit – Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“ (BGI / GUV-I 7009). Die Broschüre aus der Reihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“ wendet sich an kleine und mittlere Unternehmen und gibt in komprimierter, anschaulicher Form praktische Hinweise zu den einzelnen Handlungsfeldern des demographischen Wandels, führt Beispiele aus der Praxis an und enthält unter anderem Selbst-Checklisten, um Prioritäten festzulegen. Die BGI können Mitgliedsbetriebe der BG ETE kostenlos bestellen

unter Tel. 0221 3778-1020 oder im Internet heruntergeladen unter www.dguv.de (Webcode: d69167). Weitere Informationen mit konkreten Hinweisen finden sich im Regelwerk der Berufsgenossenschaften, insbesondere zur Arbeitsplatzgestaltung und Optimierung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, ebenso im Internet, beispielsweise unter:

- www.inqa.de,
- www.dnbgf.de,
- www.becker-stiftung.de
- www.demowerkzeuge.de

Zusätzlich existiert ein Beraterpool für eine kostenfreie Erstberatung im Rahmen des demographischen Wandels unter www.rebequa.de.

Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aufsicht und Beratung stehen Ihnen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen mit ihrer Beratungskompetenz zur Verfügung.

DR. MED. GERHARD KRAUS

WERBEN FÜR SICHERHEIT

Sicherheitsquiz zum Thema Tätigkeiten mit Gefahrstoffen



5. Sicherheitsquiz / Bestell-Nr. Q005/09
Plakat zum Quiz / Bestell-Nr. Q005/09P

Auch in dieser Ausgabe der Brücke finden Sie ein neues Quiz. Mitmachen lohnt sich! Zum einen bietet das Quiz wichtige Informationen zu Tätigkeiten mit Gefahrstoffen. Daneben haben Sie die Chance, wertvolle Preise zu gewinnen. Sollte die Beilage fehlen, können Sie weitere Exemplare (nur solange der Vorrat reicht) bei uns bestellen. Oder Sie nehmen online am Quiz teil. Klicken Sie einfach auf unserer Internetseite www.bgete.de oben auf „Quiz“.

Gewinner des Sicherheitsquiz



Den 1. Preis im Sicherheitsquiz „Sicherer Umgang mit Strom“, ein Notebook mit Filmen und Software zur Arbeitssicherheit, gewann Frank Löbe (2.v.l.) von der Grenzlandfärberei Geuting GmbH & KG in Bochohl. BG ETE Mitarbeiter Dieter Kaufel (2.v.r) überreichte den Preis im Beisein von Betriebsleiter Georg Klein-Hitpaß (links) und der externen Sifa Wilhelm Schlingermann.



„Endlich mal gewonnen!“, freute sich Heidi Hillmann über den zweiten Preis im Sicherheitsquiz, einen tragbaren DVD-Player. Bei der DLR – Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. – in Faßberg gratulierte auch ihr Chef, Jürgen Vecht (links), der Gewinnerin. Den Preis überreichte BG ETE Mitarbeiter Alfons Holtgreve.



Ebenfalls einen DVD-Player gewann Manuela Schrader von der Firma Marei im Sicherheitsquiz „Heben, Tragen und Transport“. Den Player mit Filmen zur Arbeitssicherheit überreichte Andreas Kutzinski von der BG ETE.