



IAG Report 1/2014

## **„Denk an mich. Dein Rücken“**

Eine Befragung zu Rückengesundheit und  
Präventionskultur in Unternehmen



IAG Report 1/2014

## „Denk an mich. Dein Rücken“

Eine Befragung zu Rückengesundheit und  
Präventionskultur in Unternehmen



In der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ arbeiten die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, ihr Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau und die Knappschaft zusammen. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, Rückenbelastungen zu verringern.

Weitere Informationen unter:  
[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)



## Zusammenfassung

Rückenerkrankungen gelten als Volkskrankheit Nummer 1. Besonders bei der Arbeit oder in der Schule ist der Rücken vielen Belastungen ausgesetzt.



Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) hat daher im Rahmen der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ deutschlandweit rund 2.600 Beschäftigte, 1.600 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie rund 800 Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur aktuellen betrieblichen Situation in Bezug auf das Thema Rücken befragt. Themenschwerpunkte waren dabei die ergonomische Ausstattung, die Präventionskultur im Unternehmen bzw. Betrieb, die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten, der Inhalt der Gefährdungsbeurteilung (körperliche und psychische Belastungen, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung) sowie Angebot und die Nutzung von Präventionsangeboten.

Die Ergebnisse der Befragungen sind in diesem IAG Report dargestellt. Sie können dabei unterstützen, Informationsmaterialien, Beratungen und andere Maßnahmen auf die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen oder Betrieb anzupassen.

## Abstract

Back pain is regarded as the Nr. 1 most common ailment. The back is particularly exposed to strain at work or at school.



As part of the prevention campaign “Think of me. Love, your back” the Institute for Work and Health of the German Social Accident Insurance (IAG) surveyed about 2,600 employees and 1,600 company owners about the status quo of “Preventing Back Strain” in companies. In addition, around 800 OSH specialists (members of the German Association for Safety, Health and Environmental Protection at Work) were asked for their assessment of the situation in companies.

Main topics of the survey were ergonomic features, the prevention culture in companies, health literacy of employees, the content of the risk assessment (physical and psychological stressors, age-appropriate job design) and the supply and use of health-promotion services.

The results of these surveys are summarised in the following report. They are helping to adapt information material, consulting services and other activities to the specific needs of companies.

## Résumé

Le mal de dos est à présent devenu la maladie la plus répandue en Allemagne. Au travail ou à l'école en particulier, le dos est soumis à de nombreux efforts.



Dans le cadre de la campagne de prévention « Pense à moi. Ton dos », l'Institut du travail et de la santé de l'assurance sociale allemande des accidents (IAG) a donc mené une enquête dans toute l'Allemagne auprès d'environ 2 600 salariés, 1 600 entrepreneurs et d'environ 800 spécialistes de la sécurité au travail sur le thème du dos. Les questions se concentraient principalement sur l'équipement ergonomique, la culture de la prévention dans l'entreprise ou l'exploitation, la compétence en matière de santé des salariés, le contenu de l'évaluation des risques (contraintes physiques et psychiques, aménagement du poste de travail adapté à l'âge) ainsi que l'offre et l'utilisation des offres de prévention.

Ce rapport de l'IAG décrit les résultats de cette enquête qui pourraient contribuer à adapter les supports d'information, les conseils et autres mesures, aux besoins spécifiques des salariés dans leur entreprise ou exploitation.

## Resumen

Las enfermedades de la espalda afectan a gran parte de la población y se encuentran entre las más extendidas. Especialmente en el trabajo o en la escuela, la espalda está sometida a mucha tensión y sobrecarga.



Como parte de la campaña de prevención "Piensa en mí, tu espalda", el Instituto de Trabajo y Salud de la Asociación Alemana de Seguros de Accidentes (IAG) ha realizado una encuesta a 2.600 empleados, 1.600 empresarios y 800 técnicos en salud y seguridad ocupacional en toda Alemania acerca de la situación actual en las empresas con respecto a los trastornos de espalda. Las prioridades temáticas eran el diseño ergonómico del puesto de trabajo, la cultura de prevención en las empresas, los conocimientos de los trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, los contenidos de la evaluación de riesgos (cargas físicas y psíquicas, adaptación del diseño del puesto de trabajo conforme a la edad) y la disponibilidad y utilización de medidas preventivas.

Los resultados de la encuesta se presentan en este informe de IAG. Pueden ayudar a adaptar el material de información, las consultas y otras medidas a las necesidades especiales de los trabajadores en los diferentes tipos de empresas.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>2 Rückenbelastungen bei der Arbeit – Persönliche Bedeutsamkeit</b>	<b>13</b>
<b>3 Die Präventionskultur im Unternehmen</b>	<b>14</b>
<b>4 Arbeitsbedingungen im Unternehmen</b>	<b>20</b>
4.1 Verhältnisprävention	21
4.2 Verhaltensprävention	24
<b>5 Studienaufbau</b>	<b>29</b>



## 1 Einleitung

Kräftig, beweglich, stark – so sollte ein gesunder Rücken sein. Dank eines optimal aufeinander abgestimmten Zusammenspiels von Wirbeln, Bändern und Muskeln ist er in der Lage, tagtäglich viel zu leisten. Doch was, wenn dieses System aus dem Gleichgewicht gerät?

Gerade bei der Arbeit oder in der Schule ist der Rücken vielen Belastungen ausgesetzt. So können zum Beispiel langes Sitzen, schweres Heben und Tragen oder das Arbeiten in Zwangshaltungen zu Rückenbeschwerden führen. Dabei ließen sich viele Belastungen vermeiden, vermindern oder ausgleichen.

Wir, die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau und die Knappschaft, haben es uns zum Ziel gesetzt, Rückenbelastungen zu reduzieren. Aus diesem Grund widmen wir uns mit der aktuellen Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ in den Jahren 2013 bis 2015 besonders dem Thema Rückengesundheit. Die Kampagne möchte dazu motivieren, dem Rücken mehr Aufmerksamkeit zu schenken und arbeitsbezogene Rückenbelastungen zu reduzieren.

Um zu erfahren, wie der aktuelle Stand zum Thema „Prävention von Rückenbelastungen“ in den Unternehmen ist, haben wir rund 2.600 Beschäftigte sowie 1.600 Unternehmerinnen und Unternehmer aus unterschiedlichsten Branchen und verschiedener Unternehmensgrößen befragt. Außerdem haben rund 800 Fachkräfte für Arbeitssicher-

heit eine Einschätzung zur Situation in den Betrieben gegeben: Welche Bedeutung hat das Thema Rückenbelastung bei der Arbeit für Unternehmerinnen, Unternehmer und Beschäftigte? Werden in den Betrieben bereits Maßnahmen ergriffen, um Belastungen zu reduzieren und die Rückengesundheit der Beschäftigten zu fördern? Und wenn ja, um welche Maßnahmen handelt es sich dabei?

Die Ergebnisse der Befragungen sind im nachfolgenden Bericht zusammengefasst. Sie helfen uns dabei, unsere Informationsmaterialien, Beratungen und andere Maßnahmen auf die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen.





## 2 Rückenbelastungen bei der Arbeit – Persönliche Bedeutsamkeit

Rückenschmerzen gelten als Volkskrankheit Nr. 1. Im Laufe ihres Lebens leiden mehr als zwei Drittel der Deutschen mindestens einmal daran. Etwa jeder zehnte Krankheitstag in Deutschland geht auf das Konto „Rückenleiden“. Mehr als 26.000 Menschen scheiden jährlich wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Dies sind fast 15 Prozent der gesundheitlich begründeten Frühberentungen.

Wie diese Zahlen zeigen, spielen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems eine große Rolle in der Arbeitswelt. Aber werden sie von der Unternehmensleitung und den Beschäftigten auch tatsächlich als so bedeutsam wahrgenommen? Sind Rückenbelastungen bei der Arbeit ein Thema? Die Ergebnisse unserer Studie zeigen: Ja, sind sie!

So geben sowohl die Unternehmensverantwortlichen als auch die Beschäftigten an, dass das Thema Rückenbelastungen bei der Arbeit für sie bedeutsam ist: Rund 75 Prozent der Befragten bewerten das Thema als wichtig, 40 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer und fast die Hälfte der Beschäftigten gibt dabei sogar an, dass es völlig zutrifft, dass Rückenbelastungen bei der Arbeit für sie bedeutsam sind.

Nachgefragt wird das Thema bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit aber eher selten. So stimmen lediglich 12 Prozent der Befragten völlig zu, dass das Thema häufig aus den Betrieben nachgefragt wird. Möglicherweise haben die Betroffenen hier andere Ansprechpersonen, die sie bei Fragen zu Präventionsmaßnahmen und Angeboten kontaktieren.



### Rückenbelastung bei der Arbeit: Ein wichtiges Thema für Unternehmensleitung und Beschäftigte.



#### Einschätzung der Unternehmensleitung

Das Thema Rückenbelastungen bei der Arbeit ist für mich bedeutsam.

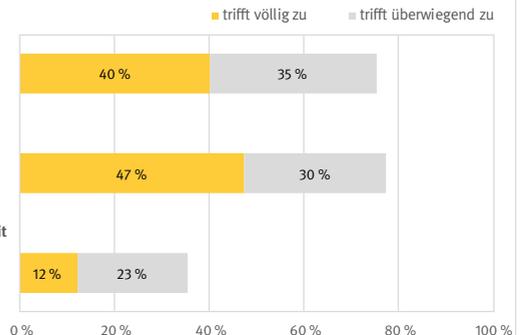


#### Einschätzung der Beschäftigten

Das Thema Rückenbelastungen bei der Arbeit ist für mich bedeutsam.

#### Einschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das Thema Rückenbelastungen bei der Arbeit wird aus den Betrieben häufig nachgefragt.



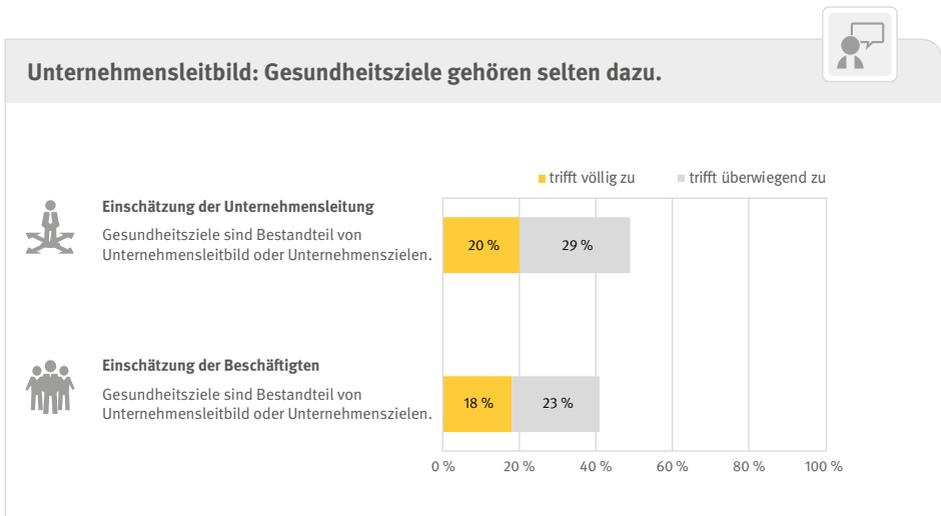
### 3 Die Präventionskultur im Unternehmen

In der heutigen Arbeitswelt führen zahlreiche Arbeitsbedingungen zu verschiedenen beruflichen Belastungen des Muskel-Skelett-Systems. So müssen noch etwa 23 Prozent der Erwerbstätigen bei der Arbeit häufig schwere Lasten bewegen, rund 14 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Zwangshaltungen. Auch repetitive Bewegungen der Hände und Arme, z. B. an Arbeitsplätzen mit immer wiederkehrenden gleichen Handhabungsaufgaben, bilden ein Gefährdungspotenzial für das Muskel- und Skelett-System.

Aber nicht nur eine Überforderung der Rückenmuskulatur ist ungesund. Problematisch ist auch der hohe Anteil an Beschäftigten, deren Alltag von zunehmendem Bewegungsmangel und/oder einseitigen Belastungen, z. B. durch langes andauerndes Stehen oder Sitzen ohne wirksame Pausen, gekennzeichnet ist.

Darüber hinaus werden psychische und psychosoziale Belastungsfaktoren mit Rückenbeschwerden in Verbindung gebracht. Besonders hoch sind die Risiken dort, wo sich körperliche Belastungen mit einem hohen Niveau psychischer Belastungen verbinden – etwa durch starken Zeit- bzw. Leistungsdruck, Monotonie oder die Sorge um den Arbeitsplatz.

Eine gute Präventionskultur im Unternehmen ist der beste Weg, Rückenbelastungen bei der Arbeit zu verhindern. Sie bedeutet, dass das Thema Sicherheit und Gesundheit systematisch und ganzheitlich in die Prozesse und Strukturen des Unternehmens integriert ist. Die Präventionskultur ergibt sich aus dem Zusammenspiel von geteilten Werten, Normen, Denkhaltungen und Paradigmen und prägt das Zusammenleben im Unternehmen sowie das Auftreten nach außen.





## In den wenigsten Unternehmen ist Gesundheit Führungsaufgabe.



### Einschätzung der Unternehmensleitung

Die Führungskräfte sind hinsichtlich eines gesundheitsförderlichen Führungsstils qualifiziert.

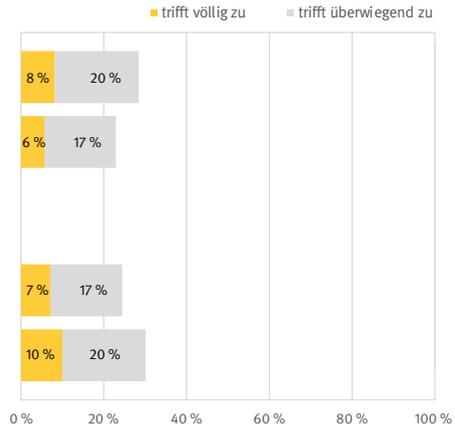
Bei der Beurteilung der Arbeitsleistung von Führungskräften fließt der gesundheitsförderliche Führungsstil mit ein.



### Einschätzung der Beschäftigten

Die Führungskräfte achten darauf, dass rückschonende Verhaltensweisen von den Beschäftigten eingehalten werden.

Die Führungskräfte unterstützen aktiv ein rückengerechtes Verhalten.



## Unternehmensleitbild

Grundlage für eine stabile Präventionskultur sind geteilte Werte und Basisannahmen, die in der betrieblichen Gesundheitspolitik definiert sind.

Wie die vorliegende Befragung zeigt, sind Gesundheitsziele längst nicht in allen Unternehmen Bestandteil von Unternehmensleitbild und Unternehmenszielen. Gerade einmal die Hälfte der befragten Unternehmensleitungen und rund 40 Prozent der Beschäftigten berichten, dass Gesundheitsziele in den Unternehmenszielen verankert sind.

## Führung

Damit eine Präventionskultur gelebt wird, braucht man Promotoren, die das Thema bereits verinnerlicht haben und leben. In vielen

Unternehmen wird das Thema Gesundheit in der Personalabteilung verortet, bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit oder den Sicherheitsbeauftragten angesiedelt. Einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden und Verhalten von Beschäftigten haben aber die unmittelbaren Führungskräfte.

Führungskräfte haben eine wichtige Schlüsselposition, denn sie sind für die Zuteilung von Arbeitsaufgaben, die Arbeitsmenge und Arbeitsabläufe zuständig. Somit können sie Beschäftigte fordern und fördern, aber auch überfordern und unterfordern. Mit ihrem eigenen Verhalten dienen sie außerdem als Vorbilder: Wie gehen die Vorgesetzten mit ihrer Arbeitsbelastung um? Halten sie sich an Arbeitsschutzvorschriften? Achten sie selbst auf rückschonende Verhaltensweisen? Nehmen sie Präventionsangebote zur Gesundheitsförderung wahr?

Gesundheit wird bisher in den wenigsten Unternehmen als Führungsaufgabe wahrgenommen. Gerade einmal ein Viertel der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer gibt an, dass Führungskräfte hinsichtlich eines gesundheitsförderlichen Führungsstils geschult sind. Weiterhin spielt es bei der Beurteilung der Arbeitsleistung von Führungskräften kaum eine Rolle, ob der Führungsstil die Gesundheit der Beschäftigten fördert oder nicht.

Auch aus der Einschätzung der Beschäftigten geht hervor, dass Führung und Gesundheit in den wenigsten Unternehmen zusammen gehören. Nur ein Viertel der Befragten berichtet, dass Führungskräfte darauf achten, ob rückschonende Verhaltensweisen von den Beschäftigten eingehalten werden. 30 Prozent der Befragten geben an, dass Füh-

rukngskräfte aktiv ein rückengerechtes Verhalten unterstützen.

### Mitsprachemöglichkeiten für Beschäftigte

Die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Maßnahmen und Entscheidungen der betrieblichen Prävention ist ein weiterer Erfolgsfaktor für die Präventionskultur im Unternehmen. Sie wissen am besten, welche Belastungen an ihrem Arbeitsplatz bestehen und können so dabei helfen, Belastungen und Gefährdungen bei der Arbeit zu ermitteln. Zudem kann der Erfahrungsschatz der Beschäftigten genutzt werden, um individuell passende Maßnahmen zu entwickeln. Schließlich fördert die Mitwirkung der Beschäftigten bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitsstrategien die Akzeptanz

## Weniger als die Hälfte der Unternehmen beziehen Beschäftigte bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen ein.



#### Einschätzung der Unternehmensleitung

Bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen haben die Beschäftigten Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten.

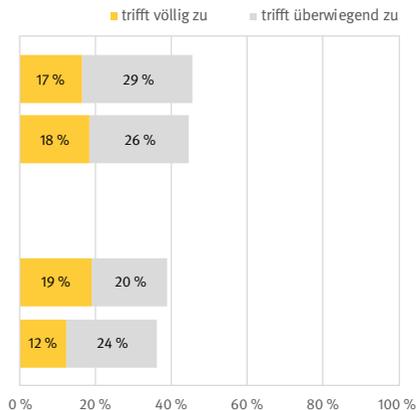
Bei der Gefährdungsbeurteilung werden die Beschäftigten beteiligt.



#### Einschätzung der Beschäftigten

Bei der Gefährdungsbeurteilung werden wir beteiligt.

Bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen haben wir Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten.





## Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel im Betrieb.



### Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb: Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel

Mitarbeiterbefragungen zum  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

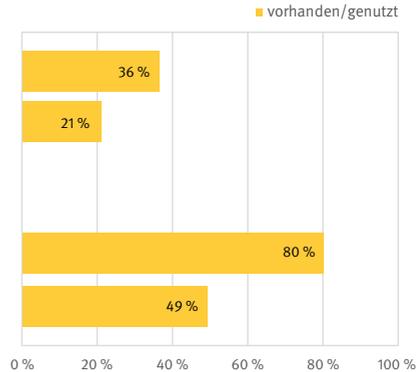
Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise  
zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb



### Nutzung von Mitsprachemöglichkeiten durch die Beschäftigten

Mitarbeiterbefragungen zum  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise  
zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb



und Nutzung der Angebote und beugt Ängsten sowie Sorgen vor.

Lediglich knapp die Hälfte der Unternehmerinnen und Unternehmer gibt an, dass sie ihre Beschäftigten bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen mit einbeziehen. Auch bei der Gefährdungsbeurteilung gibt weniger als die Hälfte der Befragten an, dass die Beschäftigten einbezogen werden.

Die Beschäftigten selbst empfinden ihre Beteiligungsmöglichkeiten im Unternehmen sogar noch geringer: Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten zu haben. Auch bei der Gefährdungsbeurteilung fällt die Sicht der Beschäftigten kritischer aus. Hier geben 39 Prozent der Befragten an, beteiligt zu werden.

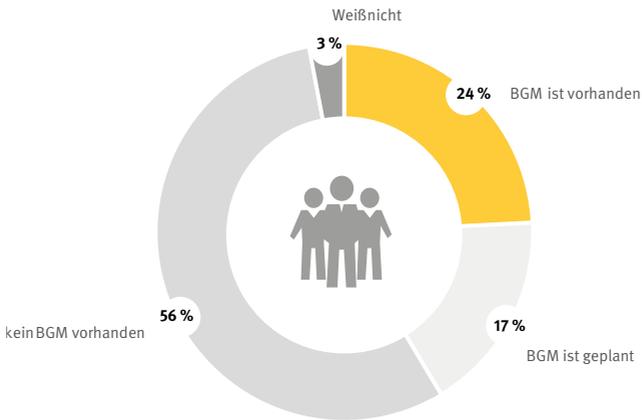
## Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel

Eine Möglichkeit, Beschäftigte in Veränderungsprozesse mit einzubeziehen und ihnen Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten zu geben, ist die Mitarbeiterbefragung. In einer anonymen Umfrage werden dabei systematisch Einstellungen, Meinungen, Erwartungen sowie das Erleben und Verhalten der Beschäftigten im Unternehmen erhoben. Auch das subjektive Gesundheitsempfinden lässt sich über eine Mitarbeiterbefragung ermitteln. So erhält man ein umfassendes Bild von der Gesundheits- und Belastungssituation im Unternehmen.

Um die Ursachen der in der Mitarbeiterbefragung aufgedeckten Gefährdungen und krankmachenden Faktoren zu ermitteln sowie konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln, eignet sich die Methode der Gesundheitszirkel.



## Ein BGM hat bisher nur ein Viertel der Unternehmen.



Gesundheitszirkel sind betriebliche Arbeitsgruppen, in denen Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitsbereiche oder Abteilungen zusammenkommen, und gemeinsam mit Fachexperten Maßnahmen zur Optimierung von Arbeitsbedingungen und -prozessen erarbeiten. Auch hier steht also die Nutzung des Erfahrungsschatzes der Beschäftigten im Vordergrund, denen auf diese Weise Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

Wie aus unserer Befragung hervorgeht, werden in jedem dritten Unternehmen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, jedes fünfte Unternehmen bietet seinen Beschäftigten Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von Gesundheitszirkeln an.

Die Beteiligung an Mitarbeiterbefragungen liegt dabei sehr hoch. Acht von zehn Be-

schäftigten nutzen diese Möglichkeit, um ihre Sicht über Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken mitzuteilen.

Auch bei Gesundheitszirkeln ist die Beteiligung hoch: Rund die Hälfte derjenigen, in deren Betrieb Gesundheitszirkel angeboten werden, gab an, hier mitgewirkt zu haben.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Am besten wird die Präventionskultur eines Unternehmens durch die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unterstützt. Im Gegensatz zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) wird „Gesundheit im Betrieb“ hier – über einzelne Maßnahmen wie z. B. Gesundheitstage oder Sportangebote hinaus – systematisch und umfangreich in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens integriert. Dabei folgt das

Gesundheitsmanagement dem klassischen Zyklus eines Managementsystems: Analyse – Zielsetzung – Maßnahmen – Evaluation.

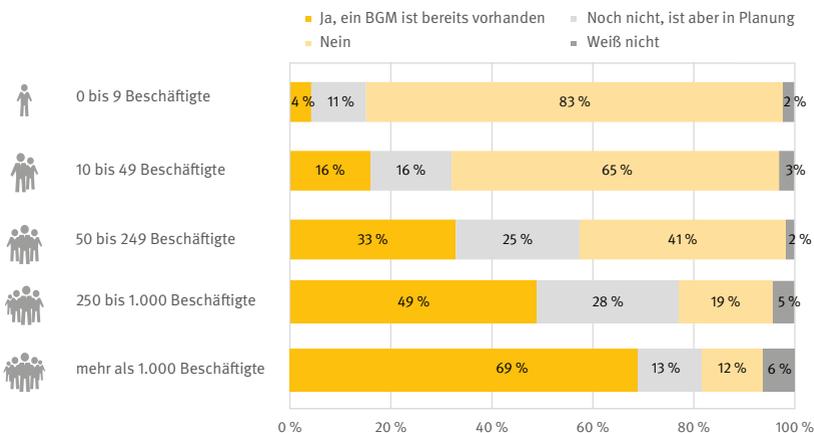
Ein Viertel der Unternehmerinnen und Unternehmer berichtet, dass es in ihrem Unternehmen bereits ein BGM gibt, weitere 17 Prozent geben an, dass die Einführung eines BGM in Planung sei. In etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen jedoch existiert kein BGM und ist bisher auch nicht in Planung.

Ob ein BGM im Unternehmen vorhanden ist, hängt dabei auch von der Größe des Unternehmens ab. Je größer das Unternehmen, desto häufiger wird berichtet, dass ein BGM existiert. Unternehmen mit mehr als

1.000 Beschäftigten verfügen laut Angaben der Befragten in rund 70 Prozent der Fälle über ein BGM, Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten in weniger als 5 Prozent der Fälle.

Aus einer Befragung der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga-Report 20) geht hervor, dass die Gründe dafür, ein BGM nicht einzuführen, vor allem im Vorrang des Tagesgeschäfts sowie fehlenden Ressourcen liegen. In kleineren Unternehmen wurden weiterhin Informationsdefizite wie fehlendes Wissen zur Umsetzung von BGM oder fehlende Kenntnisse über externe Unterstützungsmöglichkeiten als Hindernisse genannt.

### Größere Unternehmen setzen stärker auf ein BGM, kleine und mittlere Unternehmen sind zurückhaltend.



## 4 Arbeitsbedingungen im Unternehmen

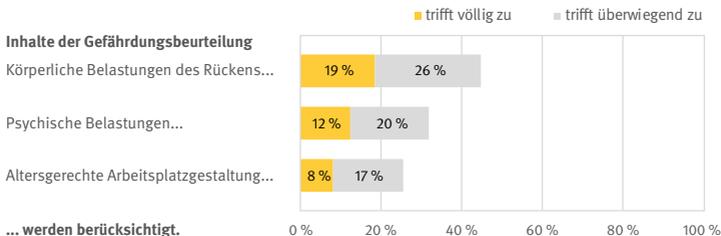
### Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage aller Arbeitsschutzmaßnahmen im Unternehmen. Sie hilft, Risiken und Gefährdungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten aufzudecken und Belastungsschwerpunkte zu erkennen. Sie ist eine wichtige Grundlage zur Entscheidung über betriebliche Präventionsmaßnahmen. Die regelmäßige Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist dabei gesetzlich vorgeschrieben.

Neben Gefährdungen für die physische Gesundheit wie Lastenhandhabung, Vibrationen, Einwirkung großer Kräfte oder bewegungsarmer Tätigkeiten müssen in der Gefährdungsbeurteilung auch Belastungsfaktoren für die psychische Gesundheit berücksichtigt werden.

Sie sind dabei in gleicher Weise zu beurteilen und mit Maßnahmen zu minimieren wie körperliche Belastungen – so ist es seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Psychische Belastungen sind dabei alle Einflüsse oder Anforderungen, die auf den Menschen zukommen und auf sein Denken und Fühlen einwirken. Psychische Gefährdungen bei der Arbeit können unterschiedliche Ursachen haben: Sie können durch die Arbeitsaufgabe entstehen (z. B. hohe Verantwortung oder hohe Flexibilität), durch die Arbeitsorganisation (z. B. durch hohen Zeitdruck oder Schichtarbeit), durch die Arbeitsumgebung (wie z. B. unangenehme Gerüche oder schlechte Beleuchtung) oder durch soziale Beziehungen (z. B. das Verhalten der Führungskraft).

**Nur 1 von 3 Unternehmen berücksichtigt psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung wird noch seltener berücksichtigt.**



Und schließlich sollten in der Gefährdungsbeurteilung Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe auch unter dem Gesichtspunkt der altersgerechten Gestaltung analysiert werden.

Aus der Befragung der Unternehmerinnen und Unternehmer geht hervor, dass körperliche Belastungen des Rückens in jedem zweiten Unternehmen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Psychische Belastungen hingegen werden nur in einem von drei Unternehmen berücksichtigt. Das Thema altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung wird sogar noch seltener berücksichtigt. Trotz demografischen Wandels und einer zunehmend älteren Belegschaft berücksichtigt nur jedes vierte Unternehmen in der Gefährdungsbeurteilung, ob die Arbeit auch altersgerecht gestaltet ist.

#### 4.1 Verhältnisprävention

Rückenbelastungen bei der Arbeit können vielfältige Ursachen haben. Darum gibt es auch verschiedene Ansatzpunkte, um Rückenbelastungen vorzubeugen und zu vermeiden.

An erster Stelle steht dabei die Verhältnisprävention. Ziel ist es, Gefährdungen und Risiken, die sich aus dem Arbeitsumfeld und den Arbeitsbedingungen ergeben, zu identifizieren und zu entfernen. Zu den verhältnispräventiven Ansätzen gehören technische oder organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz. So lassen sich beispielsweise durch die Optimierung von Bürostühlen und -tischen, oder einander abwechselnde Tätigkeiten in unterschiedlichen Körperhaltungen Risiken für Rückenbeschwerden reduzieren.

#### Höhenverstellbare Tische und ergonomische Stühle

Genauso ungesund wie eine Überforderung der Rückenmuskulatur ist die Unterforderung dieser durch Bewegungsmangel und/oder einseitige Belastungen, z. B. durch langes andauerndes Stehen oder Sitzen. Ergonomische Stühle und höhenverstellbare Tische unterstützen eine wirbelsäulengerechte Haltung und erlauben es, bei der Arbeit am Computer oder bei handwerklichen Tätigkeiten zwischen Sitzen und Stehen zu wechseln. Präventionsexperten zufolge hilft dieser Wechsel, Rückenbeschwerden vorzubeugen.

Die Befragung in den Unternehmen zeigt: In 60 Prozent der Unternehmen stehen den Beschäftigten ergonomische Stühle zur Verfügung. Und auch höhenverstellbare Tische gibt es in immer mehr Unternehmen! Bereits in einem Drittel der Betriebe sind höhenverstellbare Tische vorhanden. Dabei zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Größere Betriebe sind insgesamt besser ausgestattet als kleinere Betriebe.

#### Hebe- und Tragehilfen

Knapp ein Viertel der Erwerbstätigen muss bei der Arbeit häufig schwere Lasten bewegen. Die manuelle Handhabung von Lasten kann durch die Optimierung von Arbeitsabläufen, z. B. durch kurze Transportwege und eine günstige Lagerung der Lasten am Arbeitsplatz, erleichtert oder vermieden werden. An vielen Arbeitsplätzen ist der Lastentransport jedoch unumgänglich. In diesen Fällen kann der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zu einer deutlichen Verringerung der Muskel-Skelettbelastungen führen.



## Höhenverstellbare Tische sind in einem Drittel der Unternehmen zu finden. Ergonomische Stühle sind in den meisten Unternehmen vorhanden.

### Höhenverstellbare Tische

insgesamt

#### Einschätzung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße



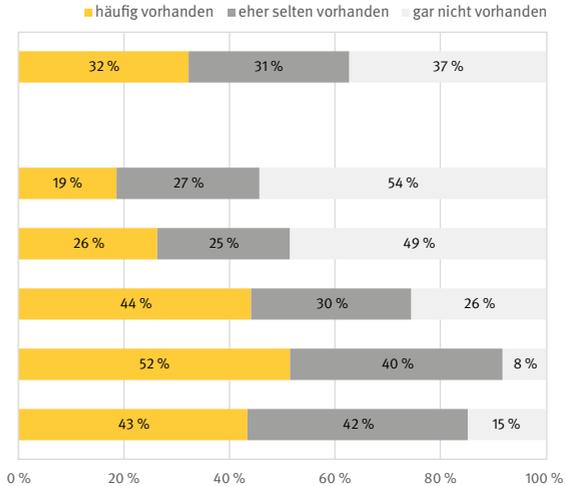
0 bis 9 Beschäftigte

10 bis 49 Beschäftigte

50 bis 249 Beschäftigte

250 bis 1.000 Beschäftigte

mehr als 1.000 Beschäftigte



### Ergonomische Stühle

insgesamt

#### Einschätzung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße



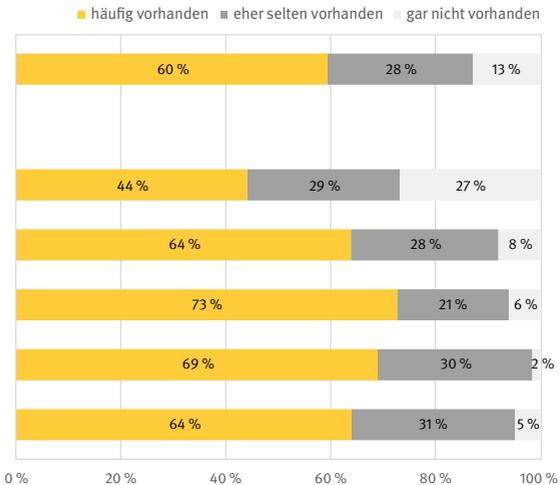
0 bis 9 Beschäftigte

10 bis 49 Beschäftigte

50 bis 249 Beschäftigte

250 bis 1.000 Beschäftigte

mehr als 1.000 Beschäftigte





## Wo Hebe- und Tragehilfen erforderlich sind, stehen sie auch zur Verfügung.



### Einschätzung der Unternehmensleitung

Sind Hebe- und Tragehilfen erforderlich, sind sie im Unternehmen auch vorhanden.

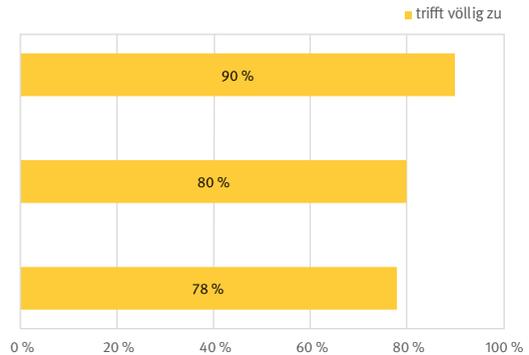


### Einschätzung der Beschäftigten

Sind Hebe- und Tragehilfen erforderlich, sind sie im Unternehmen auch vorhanden.

### Einschätzung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Sind Hebe- und Tragehilfen erforderlich, sind sie im Unternehmen auch vorhanden.



In den meisten Unternehmen stehen bei Bedarf Hilfsmittel zum Transportieren und Heben zur Verfügung. 90 Prozent derjenigen Unternehmerinnen und Unternehmer, die angeben, dass bei ihnen Hebe- und Tragehilfen häufig erforderlich sind, berichten, dass entsprechende Hilfsmittel auch vorhanden sind. Die Beschäftigten und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bewerten die Situation zwar etwas kritischer, aber auch hier sind es noch rund 80 Prozent der Befragten, die angeben, dass Hebe- und Tragehilfen zur Verfügung stehen.

### Beratung durch Experten

Wie sollten Computerarbeitsplätze gestaltet sein? Was ist bei der Auswahl von Bildschirm und Tastatur zu beachten? Welche Stühle eignen sich für die Büroarbeit am besten und ermöglichen auch Beschäftigten mit einem Körpergewicht von mehr als 120 kg ein ergonomisches Arbeiten? Welche Hebe- und Tragehilfen sind sinnvoll und wie hell sollten Arbeitsplätze unterschiedlicher Bereiche

(Fabrik, Büro, Labor etc.) beleuchtet sein? Bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen und bei Neuanschaffung von Mobiliar gibt es viel zu berücksichtigen. Je nach Arbeitstätigkeit und Arbeitsinhalt sind andere Tische, Stühle, Hebehilfen und sonstiges Zubehör angemessen. Daher sollten Unternehmen Experten mit Fachkunde hinzuziehen und sich beraten lassen. Erste Ansprechpartner sind dabei die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt. Durch ihr Wissen über Grenzwerte, Vorschriften und den Stand der Technik sowie ihren Einblick in die Arbeitsabläufe und Belastungsschwerpunkte im Betrieb können sie Unternehmen am besten beraten.

Aber auch eine externe Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen ist möglich. Ob bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie der Neuanschaffung von ergonomischem Mobiliar und Zubehör Experten hinzugezogen werden, hängt in starkem Maße von der Unternehmensgröße ab. Während rund

60 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer größerer Betriebe mit 249 bis über 1.000 Beschäftigten auf eine Beratung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarzts oder einer externen Beratung zurückgreifen, sind es in Kleinstbetrieben (0 bis 9 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) lediglich 25 bis 30 Prozent.

der Verhaltensprävention unterstützen gesundheitsförderliches Verhalten und fördern die Gesundheitskompetenz jedes Einzelnen. Zu den Inhalten der Verhaltensprävention zählen insbesondere Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Aufklärung und Vermittlung von Strategien im Umgang mit Arbeitsbelastungen und Gefährdungen.

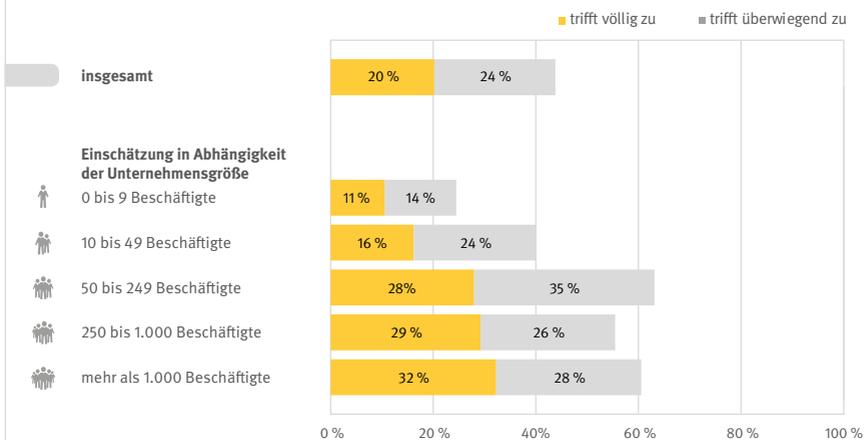
## 4.2 Verhaltensprävention

Neben der Verhältnisprävention im Sinne einer ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze und -abläufe zielt die Verhaltensprävention auf die Vermeidung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen der Beschäftigten ab. Maßnahmen

### Betriebliche Unterweisung

Eine spezifisch betriebliche Informationsveranstaltung im Unternehmen ist die gesetzlich vorgeschriebene Unterweisung der Beschäftigten. Mindestens einmal jährlich müssen Unternehmen ihre Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbun-

### Experten werden bei der Neuanschaffung von Mobiliar und Gestaltung von Arbeitsplätzen häufiger in größeren Unternehmen einbezogen.



Bei der Neuanschaffung von ergonomischem Mobiliar und Zubehör/bei der ergonom. Gestaltung der Arbeitsplätze beziehe ich die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt/die Betriebsärztin oder eine externe Beratung mit ein.



## Auch in der Unterweisung sind psychische Belastungen und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung kaum ein Thema.

### Körperliche Belastungen des Rückens werden berücksichtigt.

Unternehmensleitung

Beschäftigte

Fachkräfte für Arbeitssicherheit

### Psychische Belastungen werden berücksichtigt.

Unternehmensleitung

Beschäftigte

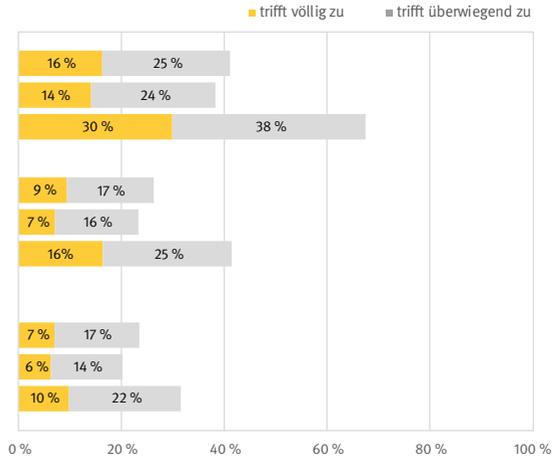
Fachkräfte für Arbeitssicherheit

### Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung wird berücksichtigt.

Unternehmensleitung

Beschäftigte

Fachkräfte für Arbeitssicherheit



denen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, informieren und schulen. Die Ergebnisse unserer Befragung zu den Inhalten der Unterweisung liefern ein ähnliches Bild wie auch bereits die Einschätzung zur Berücksichtigung bestimmter Gefährdungen in der Gefährdungsbeurteilung: Körperliche Belastungen des Rückens werden am häufigsten angesprochen, Informationen zu psychischen Belastungen werden deutlich seltener thematisiert und am wenigsten taucht das Thema altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung in der Unterweisung auf. Die Einschätzung der unterschiedlichen Befragungsgruppen fällt dabei unterschiedlich aus: So stimmen deutlich mehr Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu, dass die drei Themenkomplexe in der Unterweisung thematisiert werden als die beiden anderen Befragungsgruppen. Eine mögliche

Erklärung für die unterschiedliche Bewertung liegt darin, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu einem deutlich größeren Teil aus großen Betrieben befragt wurden als die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Beschäftigten.

### Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung

Die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten kann durch verschiedene betriebliche Präventionsangebote geschult werden. Hierzu gehören beispielsweise Bewegungsprogramme, Entspannungstechniken und Ernährungskurse. Unsere Umfrageergebnisse zeigen, dass insgesamt in rund sechs von zehn Unternehmen betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten wer-



## Sechs von zehn Unternehmen bieten ihren Angestellten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

### Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung insgesamt

### Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße



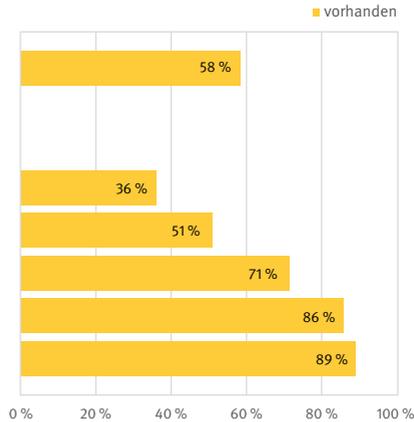
0 bis 9 Beschäftigte

10 bis 49 Beschäftigte

50 bis 249 Beschäftigte

250 bis 1.000 Beschäftigte

über 1.000 Beschäftigte



den. Dabei zeigen sich große Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: In größeren Unternehmen sind betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung deutlich weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen. Während der Anteil kleinerer Unternehmen mit Präventionsangeboten zwischen 36 bis 51 Prozent liegt (bis 49 Beschäftigte), sind große Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten eine Ausnahme: Lediglich 11 bis 14 Prozent der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer geben an, keine Angebote zur Gesundheitsförderung zu haben. Auch die Art der betrieblichen Präventionsangebote zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten variiert in Abhängigkeit der Unternehmensgröße. In großen Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten stehen Gesundheitstage und innerbetriebliche Bewegungsaktivitäten ganz vorn, in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Angestellten

werden am häufigsten Stresspräventionstrainings und Entspannungstechniken sowie ein Gesundheits-Check-up angeboten. In mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten werden am häufigsten Gesundheits-Check-ups, Gesundheitstage und Rückenschule angeboten.

Wie aus einem Bericht der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga-Report 13) hervorgeht, lohnt sich die Investition in betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen auch finanziell: So sind die Einsparungen für medizinische Kosten sowie durch die Senkung krankheitsbedingter Fehltag deutlich höher als die Ausgaben zur Durchführung der Gesundheitsmaßnahmen („Return on Investment“ ROI). Gesundheitsförderung ist dabei insbesondere dann wirksam, wenn verschiedene Maßnahmen – aus dem Bereich der Verhaltens- und Verhältnisprävention – kom-

biniert werden. Das bedeutet, dass neben den hier aufgeführten Präventionsangeboten für die Beschäftigten bezogen auf das Verhalten gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen, d. h. die Verhältnisse, optimiert werden.

### Nutzung betrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung

Wenn der Betrieb Präventionsangebote zur Förderung der Gesundheit anbietet, werden diese dann auch von den Beschäftigten genutzt?

Sieben von zehn Beschäftigten, in deren Unternehmen Aktivitäten zur Gesundheitsförderung angeboten werden, geben an, mindestens ein Präventionsangebot des Betriebes in den letzten zwölf Monaten genutzt zu haben.

Einmalig im Jahr stattfindende Angebote werden dabei am häufigsten wahrgenommen, während regelmäßig stattfindende Aktivitäten deutlich seltener von den Beschäftigten genutzt werden: So liegt die Beteiligungsrate an Gesundheitstagen und Gesundheits-Check-ups bei rund 60 Prozent, während innerbetriebliche Bewegungsaktivitäten (wie z. B. Pausengymnastik und Betriebssport), Trainings zur Stressprävention und Entspannung sowie Rückenschule nur 30 bis 40 Prozent der Befragten nutzen. Am wenigsten werden Zuschüsse zu außerbetrieblichen Sportaktivitäten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt: Lediglich ein Viertel der befragten Beschäftigten gibt an, dieses betriebliche Angebot zur Gesundheitsförderung zu nutzen.

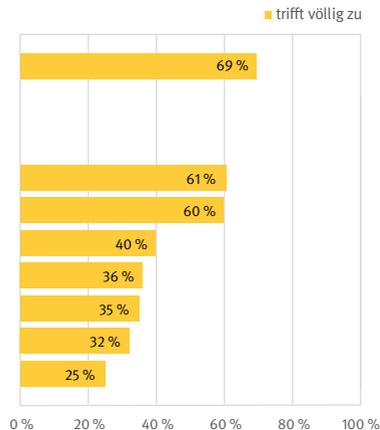


### Sieben von zehn Beschäftigten nutzen betriebliche Angebote, um etwas für ihre Gesundheit zu tun.

#### Nutzung betrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung gesamt

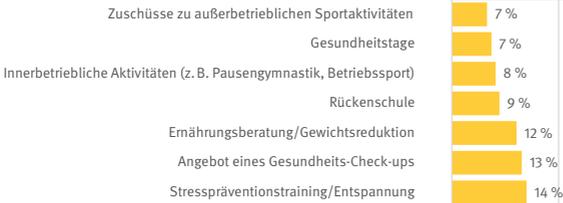
#### Nutzung der unterschiedlichen Präventionsangebote

Gesundheitstage  
Angebot eines Gesundheits-Check-ups  
Innerbetriebliche Bewegungsaktivitäten (z. B. Pausengymnastik, Betriebssport)  
Ernährungsberatung/Gewichtsreduktion  
Stresspräventionstraining/Entspannung  
Rückenschule  
Zuschüsse zu außerbetrieblichen Sportaktivitäten



## Betriebliche Angebote der Gesundheitsförderung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße.

### 0 bis 9 Beschäftigte



### 10 bis 49 Beschäftigte



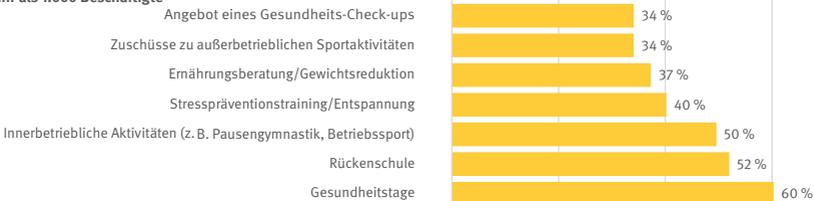
### 50 bis 249 Beschäftigte



### 250 bis 1.000 Beschäftigte



### mehr als 1.000 Beschäftigte



0 % 20 % 40 % 60 % 80 %

## 5 Studienaufbau

Ende 2012/Anfang 2013 wurden im Rahmen der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ 1.628 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie 2.596 Beschäftigte unterschiedlichster Branchen und aller Unternehmensgrößen zum Thema „Prävention von Rückenbelastungen“ befragt. Darüber hinaus wurden 809 Fachkräfte für Arbeitssicherheit (VDSI-Mitglieder) um eine Einschätzung der Situation in den Betrieben gebeten. Die befragten Personen repräsentieren damit einen breiten Querschnitt der bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen versicherten Unternehmen.

### Umfragemethode

Für die Umfrage wurden drei Fragebögen entwickelt, die sich je nach Zielgruppe geringfügig voneinander unterscheiden. In Abhängigkeit der Erreichbarkeit der spezifischen Befragungsgruppen erfolgte die Umfrage auf verschiedenen Wegen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden über den Verteiler des Verbands Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI) per Mail angeschrieben und gelangten online über einen Link zur Umfrage. Die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Beschäftigten wurden über die Unfallversicherungsträger angesprochen, die Verteilung der Fragebögen erfolgte hier größtenteils auf dem Postweg.

### Unternehmensgröße – Unternehmerinnen und Unternehmer

Fast ein Drittel der Unternehmerinnen und Unternehmer gab an, einen Kleinstbetrieb

mit 1 bis 9 Beschäftigten zu leiten (32 %). Jeweils rund ein Viertel der Befragten berichtete, in einem kleinen Betrieb mit 10 bis 49 Angestellten (25 %) oder mittelgroßen Betrieb mit 50 bis 249 Angestellten (22 %) tätig zu sein. Der Anteil der Befragten eines Großbetriebes mit 250 bis 1.000 Beschäftigten liegt bei 13 Prozent. Der geringste Anteil der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer leitet einen sehr großen Betrieb mit mehr als 1.000 Angestellten (8 %).

### Unternehmensgröße – Beschäftigte

Die meisten der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in einem sehr großen Betrieb mit mehr als 1.000 Beschäftigten (27 %). Jeweils rund ein Fünftel der Befragten ist in einem mittelgroßen Unternehmen (22 %) mit 50 bis 249 Angestellten oder Großbetrieb mit 250 bis 1.000 Beschäftigten (19 %) angestellt. 17 Prozent der Beschäftigten berichten, in einem kleinen Betrieb mit 10 bis 49 Angestellten tätig zu sein, und aus einem Kleinstbetrieb mit 1 bis 9 Beschäftigten stammen 15 Prozent der Befragten.

### Unternehmensgröße – Fachkräfte für Arbeitssicherheit

61 Prozent der befragten Fachkräfte gaben an, in dem zu betreuenden Betrieb angestellt zu sein. Der Großteil von ihnen ist dabei in einem großen Unternehmen mit 250 bis 1.000 (39 %) oder sehr großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (42 %) angestellt. Rund 16 Prozent der Befragten arbeiten in einem mittelgroßen Betrieb mit 50 bis 249 Beschäftigten, und insgesamt 3 Prozent sind in einem kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig.

Verfasserinnen: Anna-Maria Hessenmöller  
Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Elke Rogosky  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Publikationsdatenbank: [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)

Broschürenversand: [bestellung@dguv.de](mailto:bestellung@dguv.de)

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)  
Mittelstraße 51, D – 10117 Berlin  
Telefon: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

– Juni 2014 –

Satz und Layout: Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Titelbild/Seite 10, 12: ©DGUV – Kaj Kandler/kombinatrotweiss.de

ISBN (print): 978-3-86423-111-7

ISBN (online): 978-3-86423-112-4



**Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e. V. (DGUV)**

Mittelstraße 51  
10117 Berlin

Telefon: 030 288763800

Fax: 030 288763808

E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)

Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)