

Individuelle und organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz: Definition und Erläuterung der verwendeten Begriffe

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit, Stand 13.06.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Definitionen aus dem Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“	3
2.1	Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz	3
2.2	Organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz	3
3	Einzelne Begriffserläuterungen	3
3.1	Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz	3
3.1.1	Kognitive Fähigkeiten, Fertigkeiten	3
3.1.2	Motivation	3
3.1.3	Sicherheits- und gesundheitsrelevante Faktoren	4
3.1.4	Vorhersehen oder Erkennen	4
3.1.5	Risikomindernde, gesundheitserhaltende und -fördernde Entscheidungen	4
3.1.6	Selbstregulation	4
3.1.7	Verantwortungsvoll umsetzen	5
3.2	Organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz	5
3.2.1	Bereitschaft einer Organisation	5
3.2.2	Vermögen einer Organisation	5
3.2.3	Sicherheits- und Gesundheitskultur	5
3.2.4	Komplexe Anforderungen	6
3.2.5	Erfolgreiche Bewältigung	6
3.2.6	Rahmenbedingungen	6
3.2.7	Einbringen individueller Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen	7

1 Einleitung

Im wissenschaftlichen Kontext gibt es zahlreiche Definitionen von Gesundheitskompetenz. Die gesetzliche Unfallversicherung verfolgt das Ziel, in ihrer Präventionsarbeit immer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gemeinsam zu betrachten. Daraus ergibt sich, dass das Verständnis von Gesundheitskompetenz im Arbeitsschutz auf Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ausgeweitet werden muss.

Grundlage für Ausarbeitungen der gesetzlichen Unfallversicherung zu einer individuellen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ist eine Definition von Kickbusch et al. [1], die Health Literacy – also nur Gesundheitskompetenz – als eine auf das Individuum bezogene Fähigkeit beschreiben¹. Soellner et al. [2] stellen fest, dass Kickbusch et al. den Begriff im Vergleich zu bis dahin gebräuchlichen Definitionen um eine Public Health Dimension erweitert haben und übersetzen diese als: „Fähigkeit des Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken“, wobei sich diese Entscheidungen „auf den häuslichen Bereich, die Gesellschaft allgemein, den Arbeitsplatz, das Gesundheitssystem, den Angebotsmarkt und die politischen Handlungsfelder“ beziehen (S.106). Das aktuelle Begriffsverständnis von Health Literacy der World Health Organisation [3] spricht darüber hinaus neben der Verantwortung des Einzelnen auch von der Aufgabe von beispielsweise Regierungen und Gesundheitseinrichtungen, Gesundheitsinformationen verständlich und nutzbar anzubieten.

Innerhalb der umfassenden Betrachtung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist es ein wesentliches Anliegen der gesetzlichen Unfallversicherung, neben verhaltenspräventiven insbesondere verhältnispräventive Ansätze und Prozesse zu berücksichtigen. Dies geht über die Aufgabe des Anbietens leicht nutzbarer Gesundheitsinformationen, wie es auch die WHO anregt oder wie es das Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (ehemals Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, BZgA, [4]) versteht, hinaus. Jede Organisation kann sicheres und gesundes Verhalten der Beschäftigten fördern und eine entsprechende Kultur gestalten. Konsequenterweise wurde ein Verständnis für Sicherheits- und Gesundheitskompetenz auch auf organisationaler Ebene mit Bezug zum Arbeitsleben entwickelt, das im Folgenden vorgestellt wird². Dies ist auch im Verständnis des Begriffs „Beschäftigungsfähigkeit“ durch das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. [5] verankert. Dieser umfassende Ansatz ist neu. Die nur in geringer Anzahl vorgefundenen wissenschaftlichen Ausarbeitungen (z. B. Hamacher et al., [6]) wurden als Grundlage für die beiden neu entwickelten Definitionen herangezogen.

¹ „Health Literacy is the ability to make sound health decisions in the context of every day life – at home, in the community, at the workplace, in the health care system, the market place and the political arena. It is a critical empowerment strategy to increase people’s control over their health, their ability to seek out information and their ability to take responsibility.“ (Kickbusch et al. 2005, S. 8, [1])

² In der Literatur finden sich bereits Ausarbeitungen, die sich mit „Organisationaler Gesundheitskompetenz“ auseinandersetzen, allerdings wird dabei regelmäßig auf Einrichtungen der gesundheitlichen Versorgung abgestellt. Diese werden als organisational gesundheitskompetent erachtet, wenn sie „in der Lage sind, auf die Gesundheitskompetenz der Klienten angemessen zu reagieren bzw. diese im Versorgungsprozess angemessen und an deren individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten orientiert zu nutzen.“ (z. B. Bitzer & Sørensen 2018, [7])

2 Definitionen aus dem Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“

2.1 Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz

Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz umfasst die **kognitiven Fähigkeiten** sowie die **Fertigkeiten** und die **Motivation**, in vielfältigen Situationen **sicherheits- und gesundheitsrelevante Faktoren** für sich und andere **vorherzusehen** oder zu **erkennen**, **risikomindernde**, **gesundheitserhaltende und -fördernde Entscheidungen** zu treffen, sowie die **Selbstregulation**, diese **verantwortungsvoll umzusetzen**.

2.2 Organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz

Organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ist die **Bereitschaft** und das **Vermögen einer Organisation** zur Schaffung einer **Sicherheits- und Gesundheitskultur**, um **komplexe Anforderungen erfolgreich bewältigen** zu können. Die Bewältigung gelingt, wenn **Rahmenbedingungen** entsprechend gestaltet sowie **individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen** der Angehörigen der Organisation **eingebracht** werden.

Die organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ist somit „mehr“ als die Summe der Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen der zur Organisation gehörenden Personen. Organisationale und individuelle Ebene beeinflussen sich gegenseitig und führen, im positiven Fall, zu einer neuen Qualität der Arbeitsbedingungen und eines sicheren und gesunden Miteinanders (Kultur der Prävention, [8]). Diese neue Qualität kann die individuellen Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen verbessern.

3 Einzelne Begriffserläuterungen

Im Folgenden werden die zentralen, fett gedruckten Begriffe aus den o. g. Definitionen im Einzelnen erläutert.

3.1 Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz

3.1.1 Kognitive Fähigkeiten, Fertigkeiten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fasst – neben der Handlungsbereitschaft – Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Kompetenzen [9].

Fähigkeiten werden in der Regel als Voraussetzung für die Realisierung einer Fertigkeit beschrieben, also als das Vermögen, etwas zu tun. Hierunter zählen beispielsweise die Wahrnehmung und Verarbeitung von Signalen und das Verstehen von Zusammenhängen [10].

Fertigkeiten bezeichnen das Beherrschen von eingeübten und automatisierten Abläufen, also, im Gegensatz zu Fähigkeiten, das Tuende, Prozessuale. Das kann zum Beispiel das Kopfrechnen, die Geschicklichkeit im Umgang mit Werkzeugen oder die Verwendung bestimmter Methoden sein [11] [12].

Kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten sind eine Voraussetzung, um Informationen zu verstehen, zu beurteilen und das eigene Sicherheits- und Gesundheitsverhalten auf Basis dieser Informationen zu planen und durchzuführen.

3.1.2 Motivation

Die Motivation wird gefördert, wenn Beschäftigte ein persönliches Gesundheitsrisiko wahrnehmen, das gewünschte Verhalten als machbar erleben und positive Auswirkungen auf die Gesundheit erwarten (vgl. Health Action Process Approach (HAPA)- Modell von Schwarzer [13]). Somit ist die Motivation wichtiger Bestandteil einer Handlungskompetenz. Sichereres und gesundes Verhalten erfordert neben der Fähigkeit („Ich kann“) entsprechend auch die Motivation („Ich will“).

Beispielsweise erkennt die Person das Risiko, durch zu langes Sitzen Rückenschmerzen und Verspannungen zu bekommen. Sie stellt fest, dass häufigere Bewegung in den Pausen und vereinzelt Arbeiten im Stehen gut umsetzbar sind – auch als langfristige Routine. Zudem ist sie sich sicher, dass

dieses Verhalten auf Dauer Rückenschmerzen und Verspannungen vorbeugen wird. Oder eine Person erkennt, dass ein Elektrokabel im Büro des Kollegen eine Stolperstelle darstellt und versteht, dass sie die Unfallgefahr mit wenig Aufwand beseitigen kann, wenn sie das Kabel anders verlegt.

3.1.3 Sicherheits- und gesundheitsrelevante Faktoren

Hiermit sind alle Faktoren gemeint, die die Sicherheit und Gesundheit der eigenen Person oder anderer Personen bei der Arbeit oder dem Besuch einer Bildungseinrichtung beeinflussen können, etwa durch eine Schädigung, eine Beeinträchtigung, den Erhalt oder die Förderung der Gesundheit. Das kann beispielsweise eine Stolperstelle sein, die nicht gesichert wurde und somit zu Unfällen führen kann, aber auch eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes oder die Möglichkeit einer aktiven Pausengestaltung, die der Gesundheit dienlich ist. Ebenso zählen Faktoren wie die eigene Vorbildfunktion für sicherheits- und gesundheitsgerechtes Handeln dazu sowie regelmäßige Qualifizierungen.

3.1.4 Vorhersehen oder Erkennen

Sicheres und gesundes Verhalten bedeutet nicht nur ein Reagieren. Vielmehr sollten Faktoren, die der Gesundheit schaden können, früh vorhergesehen und erkannt werden, damit sie beseitigt werden können. Faktoren, die die Gesundheit erhalten oder fördern, sollten handlungsleitend sein. Dies entspricht dem Gedanken der Prävention, die eine Kernaufgabe der Unfallversicherungsträger ist [14]. Deshalb beraten sie Arbeitgebende z. B. bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), einer ihrer Grundpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3 ArbSchG). Zum Vorhersehen oder Erkennen gehört die Auseinandersetzung aller Individuen im Betrieb mit den Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch die Sichtprüfung der Maschine, an der gearbeitet werden soll, oder in einem offenen Umgang mit Fehlern, um aus diesen zu lernen, sie zukünftig frühzeitig vorherzusehen und dadurch zu vermeiden.

3.1.5 Risikomindernde, gesundheitserhaltende und -fördernde Entscheidungen

Hat man die Risiken vorhergesehen oder erkannt, gilt es, mögliche Konsequenzen abzuschätzen. Anschließend werden verschiedene Handlungsoptionen bewertet und daraus wird eine Entscheidung abgeleitet, die das Risiko am effektivsten reduziert. Im Idealfall ist das Ergebnis nicht nur gesundheitserhaltend, sondern auch gesundheitsfördernd. Voraussetzung für sicheres und gesundes Verhalten ist die Absicht, dieses Verhalten umsetzen zu wollen, z. B. „Ich möchte in meiner Pause spazieren gehen“ oder „Wir wollen die Unfallhäufigkeit an dieser Stelle im Unternehmen reduzieren“. Ist diese Verhaltensabsicht gefasst, folgen Pläne, wann, wie und wo das Verhalten umgesetzt wird [13]. Hier geht es um konkrete Maßnahmen. Je konkreter diese sind, desto wahrscheinlicher werden sie umgesetzt.

3.1.6 Selbstregulation

Unter Selbstregulation werden Mechanismen verstanden, die dazu beitragen, dass eine Verhaltensabsicht tatsächlich umgesetzt wird. Dazu gehören neben Emotionsregulation insbesondere Kontroll- und Inhibitionsprozesse, die dazu beitragen, attraktive alternative Pläne zu unterdrücken und die Aufmerksamkeit und Ressourcen auf das geplante Verhalten zu fokussieren.

Der Begriff Selbstregulation wird in der Literatur unterschiedlich verwendet. Einige Autorinnen und Autoren sprechen von Selbstkontrolle, Selbststeuerung oder Handlungskontrolle.

Selbst wenn Fähigkeiten und Motivation vorhanden sind, eine Verhaltensabsicht gebildet und konkrete Maßnahmen geplant wurden, bedeutet dies nicht automatisch, dass diese tatsächlich umgesetzt werden. Hindernisse wie Zeitdruck oder attraktive alternative Pläne können vom sicheren und gesunden Verhalten abhalten. Selbstregulation führt dazu, dass das geplante Verhalten dennoch umgesetzt wird [13]. Zur Selbstregulation gehören beispielsweise die Formulierung von Wenn-Dann-Plänen: „Wenn ich merke, dass aufgrund des Durcharbeitens meine Aufmerksamkeit abnimmt und somit das Risiko für Fehler und Arbeitsunfälle steigt, dann mache ich bewusst eine Pause (auch wenn ich dadurch erst später Feierabend machen kann)“. Oder auch das Vorhersehen möglicher Hindernisse und das Aufstellen von Alternativplänen

ist Teil der Selbstregulation: „Ich nutze Zeitmanagement-Tools, um mich bewusst an meine regelmäßigen Pausen erinnern zu lassen“.

3.1.7 Verantwortungsvoll umsetzen

Freie Gestaltungsmöglichkeiten – z. B. bei mobilem Arbeiten – erfordern Eigenverantwortung. Sicherheits- und Gesundheitskompetenz umfasst aber auch das verantwortungsvolle Umsetzen von Entscheidungen für Andere. Dazu gehört beispielsweise, andere Personen auf Sicherheitsrisiken aufmerksam zu machen oder deren gesundheitsgerechtes Verhalten – wie etwa den täglichen kurzen Spaziergang in der Mittagspause zwischen der vorwiegend sitzenden Tätigkeit – wertzuschätzen und zu fördern. Individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz unterstützt dadurch eine Kultur, in der selbstverständlich auf Sicherheit und Gesundheit geachtet wird.

3.2 Organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz

3.2.1 Bereitschaft einer Organisation

Die Bereitschaft einer Organisation zur Schaffung einer erfolgreichen Sicherheits- und Gesundheitskultur hängt von allen Angehörigen der Organisation ab, geprägt wird sie jedoch maßgeblich von der Unternehmensführung. Deren Bereitschaft zur Schaffung einer solchen Kultur kommt insbesondere dadurch zum Ausdruck, dass Arbeitsschutz als unabdingbar und langfristig lohnende Investition erachtet wird und nicht nur als gesetzliche Pflicht (§3 ArbSchG). So lässt sich institutionell verankern, dass Fehler und Schadensereignisse mit dem Ziel aufgearbeitet werden, ein erneutes Vorkommen zu vermeiden (Fehlerkultur, Vision Zero, [15]).

3.2.2 Vermögen einer Organisation

Kommt die Bereitschaft im Wesentlichen durch das „Wollen“ zum Ausdruck, ist mit dem Vermögen einer Organisation das „Können“ bzw. das „in der Lage sein“ gemeint. Dieses Vermögen fußt auf Wissen sowie dessen Anwendung. Es leitet in das Handeln über (etwa in die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen; s.u.). Das Vermögen einer Organisation kann sich zufällig durch das individuelle und willkürliche Können der (Organisations-) Angehörigen ergeben. Im Idealfall wird es jedoch durch Organisationsentwicklung aktiv gestaltet. Dazu gehören z. B. Personalauswahl, Personal- oder Teamentwicklung und Weiterbildung. Voraussetzung für eine solche aktive Gestaltung sind wiederum entsprechende Bereitschaft und Unternehmensziele.

3.2.3 Sicherheits- und Gesundheitskultur

Laut Elke et al. [16] wird die Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Betriebes oder einer Organisation durch die „Grundgesamtheit gemeinsamer Werte- und Normvorstellungen in einer Organisation sowie geteilter Denk-, Problemlösungs- und Verhaltensmuster, die sich auf den Umgang mit Fragen der Sicherheit und / oder Gesundheit sowie die Bewältigung von entsprechenden Herausforderungen beziehen“, gebildet. Danach besitzt jeder Betrieb a priori eine solche Kultur, unabhängig davon, ob sie gezielt entwickelt wurde oder nicht und ob sie positiv oder negativ zu bewerten ist. Im Zusammenhang der hier vorgestellten Definition ist immer eine positive und sich kontinuierlich weiter verbessernde Sicherheits- und Gesundheitskultur gemeint. Die Umsetzung liegt vorrangig im Ermessen der Unternehmensleitung.

Die Sicherheits- und Gesundheitskultur hat nach Meinung des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ viele Schnittmengen mit der Präventionskultur von Unternehmen. Letztere ist aber deutlich weiter gefasst und blickt eher von einer übergeordneten Werte aus auf den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit [8]. In beiden Fällen müssen Akteure im Betrieb aus Management, Betriebsrat, Führungskräften und Beschäftigten zusammenarbeiten und der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb eine hohe Aufmerksamkeit und Wertschätzung entgegenbringen sowie Prävention bei allen Entscheidungen, Arbeitsprozessen und der Arbeitsgestaltung immer mitdenken.

3.2.4 Komplexe Anforderungen

Anforderungen im Arbeitskontext werden durch neuere Entwicklungen zunehmend komplexer. Trends wie demografischer Wandel, Globalisierung, digitale Transformation oder räumliche und zeitliche Flexibilisierung beeinflussen die Arbeit. Solche Anforderungen beziehen sich einerseits auf verschiedene Gestaltungsbereiche, d.h. auf die Arbeitsaufgabe / den Arbeitsinhalt, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die sozialen Beziehungen, die Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung. Zum anderen geht es um Anforderungen an die Person, die in diesem Arbeitskontext eine Tätigkeit ausübt. Wie die beteiligten Personen im Unternehmen (Unternehmensleitung und Beschäftigte) diese Anforderungen bewältigen, hängt sowohl mit ihrer Leistungsfähigkeit als auch mit situativen Faktoren im Betrieb zusammen. Komplexe Anforderungen bewirken Veränderungen auf organisationaler Ebene und verlangen überdachte, erweiterte oder neue Lösungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Es ist wichtig und notwendig, dass das Unternehmen bzw. die Unternehmensleitung die Beschäftigten bei deren Entwicklung mitnimmt. Das motiviert die Betroffenen und versetzt sie in die Lage, sich an der Umsetzung der Lösungen zu beteiligen. Werden beispielsweise neue Arbeitszeitmodelle hinsichtlich des orts- und zeitflexiblen Arbeitens eingeführt, sollten die Belange des Unternehmens mit denen der Beschäftigten abgestimmt werden.

3.2.5 Erfolgreiche Bewältigung

Unter der Bewältigung einer Herausforderung versteht man die kognitive, verhaltensbezogene und emotionale Anstrengung der beteiligten Organisationsmitglieder, mit den oben beschriebenen komplexen Anforderungen umzugehen. Diese können die eigenen Ressourcen (stark) beanspruchen oder sogar übersteigen.

Erfolgreich bewältigen bedeutet, eine Herausforderung mit positivem Ausgang zu meistern und dabei etwaig auftretende Schwierigkeiten erfolgreich zu überwinden. Dadurch werden die gesetzten Ziele erreicht und die Resilienz wird gefördert. Es setzt ein Lernprozess ein, wenn für die Zukunft Lehren daraus gezogen werden. Erfolgreiche Bewältigungsstrategien tragen somit immer auch zu gesundheitlichen Ressourcen bei und stärken die Organisation.

Anpassungen in einer Organisation rufen häufig typische Reaktionsmuster hervor. Durch Veränderungen auftretende Belastungen treffen auf existierende Bewältigungsmöglichkeiten und führen möglicherweise zu nicht zielführenden Entscheidungen. Relevante Fragen dabei sind zum Beispiel: Gibt es soziale Unterstützung? Werden Anstrengungen durch Anerkennung belohnt?

Wenn Veränderungsentscheidungen getroffen worden sind, sollten sie konsequent umgesetzt werden. Hierfür müssen sich insbesondere die Führungskräfte einsetzen, indem sie aufklären, Fragen beantworten und sich mit auftretenden Ängsten auseinandersetzen sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Veränderungen verursachen immer neue oder andere Belastungen) anpassen. Eine Bewältigung ist grundsätzlich erst einmal unabhängig davon, ob sie erfolgreich ist oder nicht. Bei der Umsetzung muss es Raum für Fehler und für Experimente geben.

3.2.6 Rahmenbedingungen

Es sind eine Reihe von Rahmenbedingungen zur Schaffung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur erforderlich. Diese stehen in enger Verbindung mit der Bereitschaft und dem Vermögen der Organisation. Wesentlich ist, welche Zielvorgaben in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bestehen. Dies kann in Leitbildern oder Vorgaben der Unternehmensführung zum Ausdruck kommen. Zudem ist relevant, wie stringent diese umgesetzt werden bzw. umgesetzt werden können. Dafür sind personelle, zeitliche und materielle Ressourcen maßgeblich, die unternehmensseitig zur Verfügung gestellt werden müssen. Die einzelnen Aspekte gilt es, in der Aufbau- und Ablauforganisation der Organisation entsprechend zu verankern. Beispielsweise macht es einen Unterschied, ob die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Unterweisungen „nur“ durchgeführt wird oder ob ein umfassendes Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit existiert. Art und Weise von Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur und Betriebsklima sind wesentliche erfolgsrelevante Rahmenbedingungen.

3.2.7 Einbringen individueller Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen

Im Idealfall ermöglicht das Unternehmen seinen Beschäftigten, die individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz einzubringen und weiterzuentwickeln. Es sollte gewährleistet sein, dass die Beschäftigten stets die Möglichkeit erhalten und nutzen, ihre entsprechende individuelle Kompetenz bei der Entwicklung oder Gestaltung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur im Unternehmen einzubringen. Dies ist wesentlich, um komplexe Anforderungen erfolgreich zu bewältigen, etwa bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen – gleichermaßen im Betrieb wie auch bei mobiler Arbeit.

Beispielsweise haben die einzelnen Mitarbeitenden in der Pandemiezeit Erfahrung mit dem Arbeiten im Homeoffice gesammelt. Durch das Einbringen dieser Erfahrungen und der dadurch entwickelten individuellen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz können neue Ideen und Vorgehensweisen für das generelle Vorgehen im Unternehmen und damit die organisationale Sicherheits- und Gesundheitskompetenz generiert werden. Eine Beteiligung der Beschäftigten und ihre Interaktion untereinander führt häufig zu weit mehr Innovation und Akzeptanz von Maßnahmen oder neuen Prozessen als ein Top-down-Vorgehen – auch im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Literaturverzeichnis

- [1] Kickbusch, I., Wait, S., Maag, D., McGuire, P. und Banks, I. (2005). „Navigating Health: The Role of Health Literacy“. In: Allience for Health and the Future, International Longevity Centre-UK.
- [2] Soellner, R., Huber, S., Lenartz, N. und Rudinger, G. (2009). „Gesundheitskompetenz – ein vielschichtiger Begriff“. In: Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, S. 105-113.
- [3] World Health Organization (2021). „Health Promotion Glossary of Terms 2021“.
- [4] Okan, O., Rauschmayr, S. und Krudewig, C. (2024). Organisationale Gesundheitskompetenz. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i163-1.0>. Abgerufen am 12.06.2025
- [5] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (2018). „Gemeinsames Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit als Arbeitsgrundlage im Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit“. https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche_dguv/fb-gib/beschaeftigung/beschaeft.pdf. Abgerufen am 12.06.2025.
- [6] Hamacher, W., Eickhold, C., Lenartz, N. und Blanco, S. (2012). „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- [7] Bitzer, E.M. und Sørensen, K. (2018). „Gesundheitskompetenz - Health Literacy“. In: Das Gesundheitswesen, S. 754-766.
- [8] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). „Kultur der Prävention“. <https://www.dguv.de/de/praevention/visionzero/kulturderpraevention/index.jsp>. Abgerufen am 12.06.2025
- [9] Bundesinstitut für Berufsbildung. „Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes“. <https://www.bibb.de/de/8570.php>. Abgerufen am 12.06.2025
- [10] Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH. „Fähigkeiten“. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/faehigkeiten/4650>. Abgerufen am 12.06.2025
- [11] Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH. „Fertigkeiten“. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/fertigkeiten/4924>. Abgerufen am 12.06.2025
- [12] Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt. „Der DQR: Glossar: „Fertigkeiten““. https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/glossar/glossar_node.html. Abgerufen am 12.06.2025
- [13] Schwarzer, R. (2008). „Modeling Health Behavior Change: How to Predict and Modify the Adoption and Maintenance of Health Behaviors“. In: Applied Psychology: An International Review“, Bd. 57, Nr. 1, S. 1-29.
- [14] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.) (2019). „Präventionsleistungen der

Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“.

- [15] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). „Vision Zero“.
<https://www.dguv.de/de/praevention/visionzero/index.jsp>. Abgerufen am 12.06.2025
- [16] Elke, G., Gurt, J., Möltner, H. und Externbrink, K. (2015). „Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis“. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Impressum

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit
im Fachbereich GIB der DGUV:

<https://www.dguv.de/fb-gesundheitimbetrieb/index.jsp>

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich GIB ist die DGUV federführend und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.

An der Erarbeitung dieser Fachbereich AKTUELL haben mitgewirkt:

- Tobias Belz (VBG)
- Dr. Christina Heitmann (IAG)
- Sieglinde Ludwig (DGUV)
- Dr. Hanna Zieschang (IAG)