

# UVB.dialog

Das Magazin der Unfallversicherung Bund und Bahn

## Wann ist laut zu laut?

Berufskrankheit Lärmschädigung

KURZ UND KNACKIG  
PRÜFLISTE  
PSYCHISCHE  
BELASTUNG

SOCIAL LOAFING  
TEAM: TOLL,  
EIN ANDERER  
MACHT'S?

Auf LinkedIn  
unterwegs?

Wir auch!  
Mehr dazu auf  
Seite 22

# Willkommen zu unserer November-Ausgabe!

Auch in dieser Ausgabe nehmen wir Sie mit in die so vielfältigen und spannenden Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Unser Titelthema kennt sicher jeder aus Erfahrung: Lärm! Was manchmal nur etwas nervig ist, kann über einen längeren Zeitraum das Gehör dauerhaft schädigen. Umso wichtiger, die richtige persönliche Schutzausrüstung zu tragen. Wir zeigen, an welchen Stellen es manchmal (zu) laut wird und wie Sie in Ihrem Betrieb oder Unternehmen am besten damit umgehen.

Außerdem stellen wir unsere neue Prüfliste Psychische Belastung vor. Mithilfe einer Evaluation haben wir sie deutlich kürzer gestaltet und die Fragen herausgestellt, die die psychischen Belastungsfaktoren bei der Arbeit am besten und zuverlässigsten erfassen. Die neuen Fragen inklusive der Auswertungssystematik sind bereits jetzt in die Online-Plattform der UVB integriert. Im Artikel stellen wir die Details vor.

Was passiert, wenn ich mehrere Personen bitte, gemeinsam ein Ziel zu erreichen? Im Idealfall unterstützen sich alle gegenseitig, bringen ihre Stärken ein und das Ergebnis übertrifft das, was eine einzelne Person allein hätte leisten können. Doch in der Praxis läuft es oft anders. Dieses Phänomen heißt „Social Loafing“, also Soziales Faulenzen, und wir haben uns das einmal genauer angeschaut.

Sara Hauch ist Kundenbetreuerin bei der DB Regio Nordost. Und sie ist eines der Gesichter für eine neue Kampagne der DGUV gegen Gewalt. Denn besonders in vollen Zügen oder bei Verspätungen ist Sara Hauchs Job anspruchsvoll: Immer wieder erleben sie und ihre Kolleginnen und Kollegen dann Beschimpfungen, Drohungen oder sogar Übergriffe. Wir haben im Interview nachgefragt.



Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen – und hoffen, dass Sie zahlreiche Anregungen für Ihren Arbeitsalltag mitnehmen. Bleiben Sie gesund und sicher! Für Fragen und Rückmeldungen stehen wir Ihnen jederzeit gern unter **[dialog@uv-bund-bahn.de](mailto:dialog@uv-bund-bahn.de)** zur Verfügung.

**JOHANNES SPIES**  
Geschäftsführer der UVB





**6** TITELTHEMA –  
WANN IST LAUT ZU LAUT?

2 Editorial

**ENTDECKEN**

4 **Meldungen**  
Kurz und kompakt berichtet

**TITELTHEMA**

- 6 **Wann ist laut zu laut?**  
Berufskrankheit Lärmschädigung
- 8 **Millionen Ohren in Gefahr**  
Ab wann wird's kritisch?
- 10 **Hier wird's manchmal (zu) laut**  
Laute Arbeitsplätze

**„** Ein guter Arbeitstag ist, wenn ich meine Fahrgäste ohne Zwischenfälle und Verspätungen an ihr Ziel begleitet habe, sie zufrieden sind und ich pünktlich Feierabend machen kann.“

**Sara Hauch**, Kundenbetreuerin der Deutschen Bahn und eines der Gesichter der neuen Kampagne der DGUV.

Mehr ab Seite 20.

**ARBEITEN**

12 **Kurz und knackig**  
Prüfliste Psychische Belastung



15 **Es ist Bewegung im Betrieb**  
Gesundheitsschutz

16 **Team: toll, ein anderer macht's?**  
Social Loafing

**WISSEN**

18 **Technik, Vorschriften und ein starkes Netzwerk**  
Fachtagung Haan



20 **#GewaltAngehen**  
Neue Kampagne der DGUV

**KURZ VOR SCHLUSS**

22 **Wussten Sie schon?**  
Fragen, Service und mehr

23 **Impressum**

# Unfallrisiko bei der Arbeit 2024 erneut zurückgegangen

Das Unfallrisiko bei der Arbeit ist im vergangenen Jahr weiter zurückgegangen. Das geht aus den Geschäfts- und Rechnungsergebnissen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hervor, welche die DGUV veröffentlicht. Je 1.000 Vollzeitäquivalente ereigneten sich 2024 demnach 20,61 Unfälle bei der Arbeit, ein Rückgang um 2,3 Prozent. Auch bei Wegeunfällen, Schulunfällen und Berufskrankheiten verzeichneten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Rückgänge.

Insgesamt ereigneten sich im vergangenen Jahr 712.257 meldepflichtige Arbeitsunfälle (-3,8 Prozent) sowie 168.648 meldepflichtige Wegeunfälle (-6,0 Prozent). 307 Versicherte verloren aufgrund eines Arbeitsunfalls ihr Leben, 214 aufgrund eines Wegeunfalls. 12.821 Versicherte erhielten 2024 erstmals eine Rente aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls.

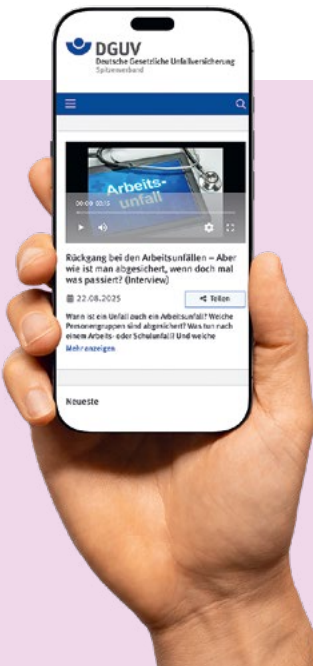
„Der Rückgang des Unfallrisikos zeigt sich über fast alle Branchen hinweg“, sagt die stellvertretende DGUV-Hauptgeschäftsführerin Dr. Edlyn Höller. „Das hohe Niveau von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bleibt damit unverändert.“ Aber: „Sinkende Unfallzahlen fallen nicht vom Himmel. Sie sind das Ergebnis des Engagements der Unternehmen und Beschäftigten für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Wir alle sind gut beraten, in diesem Engagement nicht nachzulassen.“



Unternehmen und Betriebe setzen sich auch 2024 wieder für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten ein.

Foto: Adobe Stock/Zerbor

Bildmontage: Adobe Stock/guteksk7



## Kompakt zum Hören

Rückgang bei den Arbeitsunfällen – aber wie ist man abgesichert, wenn doch mal was passiert? Wann ist ein Unfall auch ein Arbeitsunfall? Welche Personengruppen sind abgesichert? Was tun nach einem Arbeits- oder Schulunfall? Und welche Leistungen gibt es von der gesetzlichen Unfallversicherung? Daniel Gräfinholt, Referent in der Hauptabteilung Versicherung und Leistung der DGUV, erläutert in einem Podcast die wichtigsten Fakten zum Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung.



Hier geht es zum Podcast:  
[www.tube.dguv.de](http://www.tube.dguv.de)



„*Lärmschwerhörigkeit ist keine Krankheit, die über Nacht entsteht. Sie schleicht sich langsam ein. Und ist dann nicht mehr rückgängig zu machen.*“

**Alexandra Gall**, Aufsichtsperson der UVB,  
in unserem aktuellen Titelthema



Foto: Getty Images/dusanpetkovic

## Ein klares Nein zu Mobbing am Arbeitsplatz

Der Mobbing-Report 2024 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zeigt: Mobbing betrifft viele Beschäftigte in Deutschland und hat ernsthafte gesundheitliche Folgen. Die Studie empfiehlt präventive Maßnahmen auf individueller, Führungskräfte- und Organisationsebene. In einem Interview der Kampagne #GewaltAngehen erläutern Psychologin Hannah Huxholl und Prof. Margrit Löbner, wie Unternehmen aktiv gegen Mobbing vorgehen können. Wichtig sind klare Verhaltensregeln, transparente Arbeitsabläufe und ein respektvolles Betriebsklima. Führungskräfte sind gefordert, frühzeitig zu handeln und klare Grenzen zu setzen, um Mobbing zu verhindern und die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen.



Zu unserem Schwerpunktthema in diesem Heft bietet die Information BGI/GUV-I 5024 viele Themen und Informationen rund um das Thema „Lärm und Gehörschutz“.



Hier geht es zum Mediencenter:  
[uv-bund-bahn.de/mediencenter](https://uv-bund-bahn.de/mediencenter)



Das ganze Interview lesen Sie hier:  
[dguv.de/gewalt-angehen-mobbing](https://dguv.de/gewalt-angehen-mobbing)

# Wann ist laut zu laut?



Eine Großbaustelle in der Innenstadt: Pressluftschlämmer rattern, Bagger brummen, ein Kran piept beim Rückwärtsfahren, irgendwo kreischt eine Kreissäge. Wer hier ohne Gehörschutz steht, merkt es sofort: **Die Geräuschkulisse ist extrem.** Für die Beschäftigten ist das Alltag – acht Stunden am Tag, fünf Tage die Woche.

VON **ULINA SIEVERS**, KOMMUNIKATION UND  
**ALEXANDRA GALL**, AUFSICHTSPERSON

Lärm ist Schall, der krank macht. Wussten Sie, dass Gehörschutz zur höchsten Risikokategorie nach EU-Verordnung gehört – gleichauf zum Beispiel mit Atemschutz.

**L**ärm ist längst nicht nur ein Problem auf Baustellen. In Fabrikhallen dröhnen Maschinen, auf Flughäfen heulen Triebwerke, bei der Polizei knallen Waffen bei Schießübungen und selbst in Kindergärten oder Großraumbüros kann es so laut werden, dass die Nerven strapaziert sind. Lärm gehört zu den unsichtbaren Gefahren des modernen Arbeitslebens, er ist allgegenwärtig, wird aber oft unterschätzt.

Dabei begleitet uns die Frage nach der Wahrnehmung von Geräuschen schon seit Jahrhunderten. Philosophen diskutierten, ob ein fallender Baum im Wald ein Geräusch macht, wenn niemand ihn hört. Die Physik sagt: Ja, Schallwellen entstehen unabhängig davon, ob jemand zuhört. Doch ob wir Schall als „Lärm“ empfinden, ist von Mensch zu Mensch verschieden. Für den einen ist das Dröhnen der Boxen bei einem Konzert pure Lebensfreude, für die andere schon direkt zu Beginn unerträglich.

Im Arbeitsschutz allerdings gilt eine klare Definition: Lärm ist Schall, der krank macht. Und das passiert tagtäglich. Nach Schätzungen der Unfallversicherungsträger sind in Deutschland rund vier bis fünf Millionen Beschäftigte gehörfährdendem Lärm ausgesetzt. Die Folgen sind gravierend: schleichende Schwerhörigkeit, Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme bis hin zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Das Tückische: Während wir bei Dunkelheit sofort merken, dass unser Sehsinn eingeschränkt ist, warnt uns unser Gehör nicht vor Überlastung. Wir gewöhnen uns an Lautstärke – und bemerken oft erst spät, dass der Schaden schon da ist. „Lärmschwerhörigkeit ist keine Krankheit, die über Nacht entsteht. Sie schleicht sich langsam ein. Und ist dann nicht mehr rückgängig zu machen“, warnt Alexandra Gall, Aufsichtsperson der UVB.

# Millionen Ohren in Gefahr

Die Zahlen belegen die Dimension: Bei der UVB hat sich die Zahl der Verdachtsanzeigen auf eine **Berufskrankheit wegen Lärmschädigung** (BK 2301) in den vergangenen fünf Jahren fast verdoppelt.

VON **ALEXANDRA GALL**, AUFSICHTSPERSON UND **ULINA SIEVERS**,  
KOMMUNIKATION

**L**ärmschwerhörigkeit ist und bleibt eine der häufigsten Berufskrankheiten in Deutschland. „Viele Betroffene merken erst im Rentenalter, dass sie ihre Enkelkinder nicht mehr verstehen – doch da ist es zu spät“, sagt Florian Tinnermann, Aufsichtsperson der UVB.

## Was ist Lärm eigentlich?

Objektiv betrachtet entstehen Geräusche durch Schallwellen, die sich in der Luft ausbreiten. Die Lautstärke eines Geräusches wird als Schalldruckpegel (Schallpegel) in Dezibel (dB) gemessen. Je höher der Schalldruckpegel, desto lauter ist das Geräusch.

Im Arbeitsschutz definieren wir Schall, der zu Gehörschäden oder extra-auralen Auswirkungen mit Folgen für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten führen kann, als Lärm.

## Arten der Gefahr

Bei Gefahren durch Lärm unterscheiden wir einzelne Bereiche:

- Hörschäden durch Knalle oder lauten Dauerlärm
- Unfallgefahr durch Lärm, weil beispielsweise akustische Signale überdeckt werden
- Extra-aurale Auswirkungen von Lärm wie Stress und Konzentrationsprobleme
- Gefahren durch nicht hörbaren Schall

Eine der häufigsten  
Berufskrankheiten  
in Deutschland:  
Lärmschwerhörigkeit

## Extra-aurale Lärmwirkungen

Dieser Lärm schädigt das Innenohr nicht, kann aber beispielsweise zu Beeinträchtigungen der kognitiven Leistungsfähigkeit und damit zu einer erhöhten Unfallgefahr führen. Extra-auraler Lärm kann sich in zwei Arten auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten auswirken. Gesundheitlich kann er zu Stress, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und kognitiven Beeinträchtigungen führen. Psychisch kann er zu Nervosität, Unruhe und Konzentrationsproblemen führen. Auch wirtschaftliche Auswirkungen durch die Minderung der Arbeitsleistung und erhöhte Unfallzahlen sind zu befürchten.

## Ab wann wird's kritisch?

Wie schädlich Lärm ist, hängt von Intensität und Dauer ab. Ein Knall kann das Gehör sofort schädigen. Dauerhafte Belastung wirkt schleichend je nach Stärke und Einwirkdauer.

Deshalb gibt es zum Schutz der Gesundheit verschiedene Vorschriften und Regeln wie beispielsweise die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrations-ArbSchV) und die Technischen Regeln zur LärmVibrationsArbSchV (TRVL Lärm). Hier werden die oberen und unteren Grenzwerte festgelegt:

- Unterer Auslösewert: 80 dB(A) Tages-Lärmexpositionspegel bzw. 135 dB(C) Spitzenschalldruck
- Oberer Auslösewert: 85 dB(A) bzw. 137 dB(C)

Zum Vergleich: Ein normales Gespräch liegt bei ca. 60 dB(A), ein Rasenmäher bei etwa 90 dB(A). Alexandra Gall erklärt: „Wer acht Stunden neben einem Rasenmäher steht, überschreitet bereits den kritischen Wert.“

## Wichtige Begriffe

Tages-Lärmexpositionspegel ( $L_{EX,8h}$ ): gemittelter Pegel über acht Stunden  
 Spitzenschalldruckpegel ( $L_{pC,peak}$ ): höchster momentaner Schalldruckwert  
 dB(A): Dezibel (A), Einheit zur Messung des Schalldruckpegels (Lautstärke), die das menschliche Hörempfinden berücksichtigt. Die A-Bewertung ahmt die menschliche Hörfähigkeit bei mittleren Lautstärken nach und dämpft tiefe und hohe Frequenzen stark, um die wahrgenommene Lautstärke genauer darzustellen. Sie wird für allgemeine Lärmbewertungen verwendet.

dB(C): Die Dezibel-C-Bewertung berücksichtigt das menschliche Gehör bei sehr hohen Schallpegeln, wo es empfindlicher auf tiefe Frequenzen reagiert, und dämpft diese weniger stark. Diese Bewertung eignet sich für die Beurteilung von lauten Geräuschen, wie bei Konzerten oder Maschinenlärm, da sie die tatsächliche Lautstärke genauer abbildet.

## Warum wir die Gefahr oft nicht bemerken

Die Evolution hat uns kein Warnsignal für „zu viel Lärm“ mitgegeben, denn in der Steinzeit gab es keine Kreissägen, Laubbläser oder Pistolen. Deshalb merken wir die Gefahr erst spät und das müssen wir uns bewusst machen.

## Schutz ist Pflicht – und Kontrolle auch

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigten geeigneten Gehörschutz bereitzustellen, wenn Grenzwerte überschritten werden. Doch Bereitstellen allein reicht nicht. Die richtige Anwendung muss geschult und kontrolliert werden. „Viele Beschäftigte empfinden den Gehörschutz als unbequem. Aber am Ende geht es darum, das eigene Gehör möglichst ein Leben lang zu erhalten“, erklärt Gall.



Gehörschutz zählt zur höchsten Risikokategorie III nach EU-Verordnung – gleichauf mit Atemschutz oder Absturzsicherung. Der Gehörschutz muss sicherstellen, dass der auf das Gehör des Beschäftigten einwirkende Lärm die maximal zulässigen Expositionswerte von 80 dB(A) Tages-Lärmexpositionspegel bzw. 135 dB(C) Spitzenschalldruck nicht überschreitet.

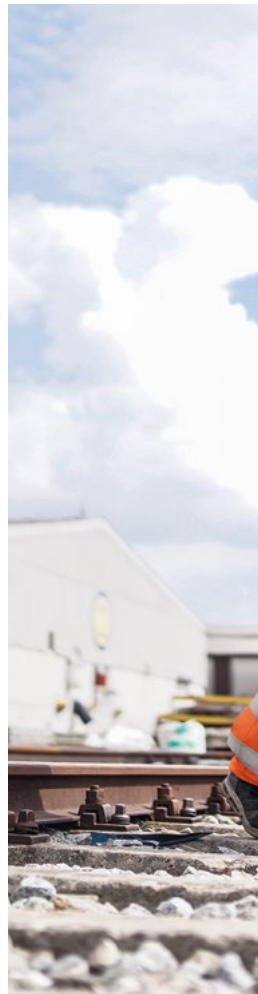
## Unterweisung

Bei der Unterweisung nach §12 des Arbeitsschutzgesetzes muss der Arbeitgeber die Beschäftigten darin unterweisen, wie die persönlichen Schutzausrüstungen sicherheitsgerecht benutzt werden. Soweit erforderlich, führt er eine Schulung in der Benutzung durch. Für jede bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber erforderliche Informationen für die Benutzung in für die Beschäftigten verständlicher Form und Sprache bereithalten. Diese müssen sogar – weil es sich bei einer Lärmbelastung um bleibende Gesundheitsschäden handelt – im Rahmen einer Unterweisung mit Übungen vermittelt werden.

## Fazit

Lärm ist mehr als ein Ärgernis. Er gefährdet Gehör, Gesundheit und Sicherheit. Millionen Beschäftigte sind betroffen – und viele merken es erst, wenn es zu spät ist. Die Frage „Wann ist laut zu laut?“ lässt sich nüchtern beantworten: Spätestens dann, wenn wir nicht mehr hören können.

Foto: ROBEL Baumaschinen GmbH



# Hier wird's manchmal (zu) laut

Bei den Versicherten der UVB geht es auch im Arbeitsalltag manchmal **hoch und laut her**. Wir zeigen einige Beispiele.



## Stopfen von Schotter – hohe Lärmexposition

Auf den Strecken der DB InfraGO AG werden täglich Instandhaltungsarbeiten mit hoher Lärmexposition durchgeführt, beispielsweise das Stopfen des Schotters mit einem Handstopfer (Einzelkraftstopfer). Der Schalldruckpegel eines Handstopfers beträgt – je nach Modell – bis zu 108 dB(A). Bei solchen Arbeiten ist das Tragen von Gehörschutz mit S-Kennzeichnung (Eignung für Gleisbau und Signlhören) erforderlich.

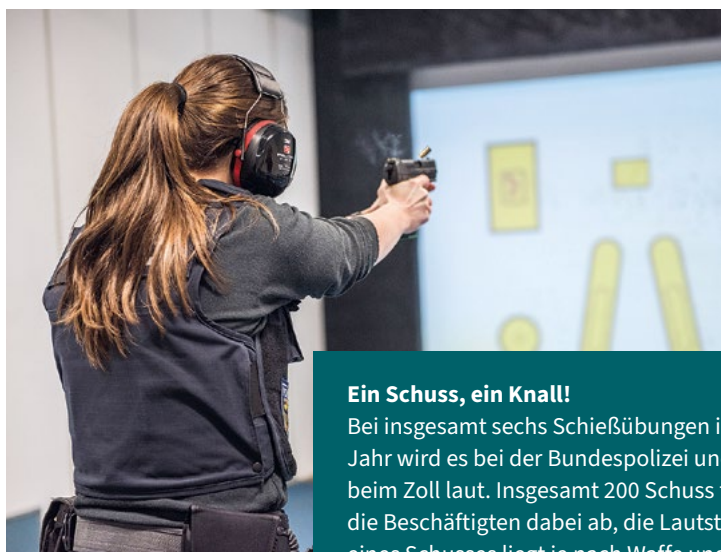
Foto: UVB



## Zerkleinern – aber laut!

Vegetationspflegearbeiten sind bei unseren versicherten Unternehmen und Betrieben an den verschiedensten Stellen nötig, beispielsweise bei der DB Fahrwegdienste GmbH der Deutschen Bahn AG oder bei der Autobahn GmbH. Eine Motorkettensäge belastet das Gehör mit rund 110 dB(A). Eine Trommelsäge, die beispielsweise beim Bundesforst zum effizienten Sägen von Holzscheiten verwendet wird, liegt ebenfalls über dem Grenzwert von 85 dB(A). Auch hier ist die richtige persönliche Schutzausrüstung entscheidend.

Foto: Bundespolizei



## Ein Schuss, ein Knall!

Bei insgesamt sechs Schießübungen im Jahr wird es bei der Bundespolizei und beim Zoll laut. Insgesamt 200 Schuss feuern die Beschäftigten dabei ab, die Lautstärke eines Schusses liegt je nach Waffe und Kaliber zwischen 130 und 180 dB(C). Dabei schützen sich die Kolleginnen und Kollegen mit einem Gehörschutz.



Kurz und knackig

# Die 22 wichtigsten Fragen

Die Prüfliste Psychische Belastung für **sichere und gesunde Arbeitsgestaltung** hat ein „Makeover“ bekommen. Warum und wie das aussieht, zeigen wir hier.

VON **JUDITH TREIBER**, PSYCHOLOGIE UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

**V**iele Jahre war die Prüfliste Psychische Belastung ein beliebtes Instrument zur Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung – bei Bund, Betrieben und weit darüber hinaus. Seitdem hat sich in der Arbeitswelt viel verändert, nicht zuletzt die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), welche psychischen Gefährdungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden sollen.

Wir haben daher die Fragen der Prüfliste neu entwickelt und den

darum liegenden notwendigen Prozess der Planung, Analyse, Maßnahmenableitung und Evaluation für Betriebe noch konkreter ausformuliert. Uns war wichtig, dass die neuen Fragen wissenschaftlich fundiert und in der Praxis anwendbar sind. Darum haben 13 Betriebe aus den Bereichen Bund und Bahn mit verschiedenen Tätigkeiten uns bei der Entwicklung der neuen Fragen unterstützt. Dabei haben wir darauf geachtet, dass die gesamte Bandbreite der Tätigkeiten, denen unsere Versicherten nachgehen, in dieser Stichprobe abgebildet war: Personen mit Verwaltungsaufgaben, mit viel Kundenkontakt, im



Foto: Adobe Stock/Jacob Lund

Ein soziales Miteinander ist eine entscheidende Ressource für Gesundheit bei der Arbeit

Polizeivollzugsdienst, in Werkstätten – insgesamt 801 Personen haben die Fragen zu zwei Befragungszeiträumen von Herbst 2024 bis Frühjahr 2025 beantwortet.

Mit den gewonnenen Daten der Pilotbetriebe war es möglich, aus einem Pool an 58 Fragen, die getestet wurden, die 22 Fragen auszuwählen, die die psychischen Belastungsfaktoren bei der Arbeit am besten und zuverlässigsten erfassen. Alle 22 Fragen weisen einen

Zusammenhang mit Zufriedenheit und Gesundheit auf und sind also dazu geeignet, das Ziel eines solchen Befragungsprozesses ins Visier zu nehmen: zufriedene und gesunde Mitarbeitende. Gleichzeitig ist auch sehr deutlich geworden, dass es Belastungsfaktoren gibt, die ein deutlich höheres Gefährdungspotential für Zufriedenheit und Gesundheit aufweisen als andere. Zum Beispiel hat sich erneut gezeigt, dass das soziale Miteinander eine entscheidende Ressource für Gesundheit bei der Arbeit ist. Und, dass es zum Risiko für die Gesundheit werden kann, wenn im sozialen Miteinander etwas schief läuft. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden die 22 Fragen in drei Kategorien aufgeteilt: solche mit mittlerem Gefährdungspotential, solche mit hohem und solche mit dem höchsten. Je höher das Gefährdungspotential, desto strenger die Auswertung: Es dürfen respektive maximal 50, 40 oder 30 Prozent der Teilnehmenden in einer Gruppe angeben, dass ein Belastungsfaktor vorliegt, ohne, dass das Thema vertieft werden muss.

Die neuen Fragen inklusive der Auswertungssystematik werden in die Online-Plattform der UVB integriert. Eine ausführliche Broschüre zur Gestaltung des Prozesses ist in Arbeit und wird bald verfügbar sein.

#### **Gut durchdacht: Die Auswertung**

Die 22 Belastungsfaktoren werden in drei Stufen des Gefährdungspotentials eingeordnet. Das basiert auf Berechnungen anhand des Pilotdatensatzes.

Im mittleren Gefährdungspotential finden sich die Belastungsfaktoren, deren Vorhandensein mit einem bis maximal 3-fach erhöhten Risiko dafür verbunden ist, sich selbst als

unzufrieden und ungesund einzuschätzen, im Vergleich zu den Personen, die angeben, dass der Belastungsfaktor eher nicht vorliegt. Folgende Belastungsfaktoren haben ein mittleres Gefährdungspotential:

- Die mir zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel (zum Beispiel Software, Hardware, Werkzeuge) sind für die Erfüllung meiner Arbeitsaufgaben geeignet.
- Ich kann selbst entscheiden, auf welche Art und Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige.
- Wenn ich Mehrarbeit leiste, kann ich diese zeitnah abbauen.
- Ich habe Einfluss auf die Planung meiner Arbeitszeiten.
- Meine Tätigkeit ist mit einem erhöhten Risiko für traumatische Ereignisse (z. B. verbale oder tätliche Übergriffe, schwere Unfälle, Todesfälle) verbunden.
- Die von mir zu erledigenden Aufgaben werden überwiegend von mir selbst vorbereitet, organisiert und geprüft.

Bei diesen Belastungsfaktoren gilt die 50-Prozent-Grenze. Das bedeutet: Haben 50 Prozent oder mehr der Teilnehmenden aus der Tätigkeitsgruppe angegeben, dass der Belastungsfaktor vorliegt, entsteht ein Handlungsfeld.

Belastungsfaktoren mit einem hohen Gefährdungspotential gehen mit einem bis maximal 5-fach erhöhtem Risiko einher, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen, im Vergleich zu den Personen, die angeben, dass der Belastungsfaktor eher nicht vorliegt.



Die Belastungsfaktoren werden nach dem Gefährdungspotential betrachtet

Foto: DGUV/Wolfgang Bellwinkel

Folgende Belastungsfaktoren haben ein hohes Gefährdungspotential:

- Ich kann ohne häufige Störungen arbeiten.
- Ich kann meine Pausen so gestalten, dass ich von der Arbeit abschalten kann.
- Ich werde bei meiner Arbeit häufig mit negativen Emotionen anderer Personen konfrontiert.
- Meine Arbeitsmenge und die dafür zur Verfügung stehende Zeit stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.
- Die Aufgaben und Zuständigkeiten in meinem Arbeitsbereich sind klar geregelt.
- Ich verfüge über die notwendigen Qualifikationen, die ich für meine Arbeit brauche.
- Die Umgebungsbedingungen bei meiner Arbeit (z. B. Lautstärke,

Temperatur, Beleuchtung) sind für mich passend.

- Meine Arbeitsaufgaben sind abwechslungsreich.
- Mein Arbeitsplatz ist so eingerichtet, dass ich gut ergonomisch arbeiten kann.

Bei diesen Belastungsfaktoren gilt aufgrund des erhöhten Gefährdungspotentials eine Grenze von 40 Prozent. Das bedeutet: Haben 40 Prozent oder mehr der Teilnehmenden aus der Tätigkeitsgruppe angegeben, dass der Belastungsfaktor vorliegt, entsteht ein Handlungsfeld.

**Höchstes Gefährdungspotential**

Belastungsfaktoren mit dem höchsten Gefährdungspotential gehen mit einem bis maximal 11-fach erhöhtem Risiko einher, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen, im Vergleich zu den Personen, die angeben, dass der Belastungsfaktor eher nicht vor-

liegt. Folgende Belastungsfaktoren haben das höchste Gefährdungspotential:

- Das Miteinander mit meinen Kolleginnen und Kollegen ist von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt.
- Bei Bedarf werde ich von meiner Führungskraft unterstützt.
- Ich habe ausreichend Möglichkeiten zum fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen.
- Mit meiner Führungskraft besteht ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.
- Ich erhalte von meinen Kolleginnen und Kollegen soziale Unterstützung, wenn ich sie brauche.
- Ich bin angemessen informiert, um meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.
- Ich erhalte von meiner Führungskraft Anerkennung für meine Arbeit.

Bei diesen Belastungsfaktoren gilt aufgrund des sehr hohen Gefährdungspotentials eine strenge Grenze von 30 Prozent. Das bedeutet: Haben 30 Prozent oder mehr der Teilnehmenden aus der Tätigkeitsgruppe angegeben, dass der Belastungsfaktor vorliegt, entsteht ein Handlungsfeld.

# Es ist Bewegung im Betrieb

Sportliche Betätigung hält **den Körper fit** und steigert das Wohlbefinden – auch im Joballtag. Unternehmen können die körperliche Aktivität ihrer Beschäftigten unterstützen.

VON DANA JANSEN

Zu langes Sitzen oder schwere körperliche Betätigung bei der Arbeit? Sport gleicht Bewegungsmangel aus oder stärkt die Muskeln für körperlich schwere Arbeit. Unternehmen tun gut daran, ihre Beschäftigten mit passenden Bewegungsangeboten zu unterstützen, rät Anja Mücklich, Referentin für Arbeitswelten, Mobilität und Gesundheit am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Diese sollten einem Konzept folgen, angelehnt an die berufliche Tätigkeit und die Arbeitsanforderungen. So dienen sie der gezielten Prävention.

## BETRIEB KANN PRÄVENTIONSANGEBOTE FÖRDERN

**Präventionskurse** sollen Beschäftigte zu einer gesunden, Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung motivieren und befähigen. Unternehmen können die Kurse steuer- und sozialabgabefrei anbieten, sofern sie dem Präventionsleitfaden des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (GKV) entsprechen. Yoga, Rückenfit und Krafttraining fallen zum Beispiel darunter.

Unternehmen können ihren Beschäftigten die RV-Fit-Kurse des **Präventionsprogramms der Deutschen Rentenversicherung** nahelegen. Sie können die Kurse kostenfrei in Anspruch nehmen, wenn sie in den vergangenen zwei Jahren sechs Monate Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben und erste gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen. Die Kurse werden nach einer mehrtägigen Einführung in einer zugelassenen Einrichtung berufs begleitend weitergeführt.

## BESCHÄFTIGTE FREI WÄHLEN LASSEN

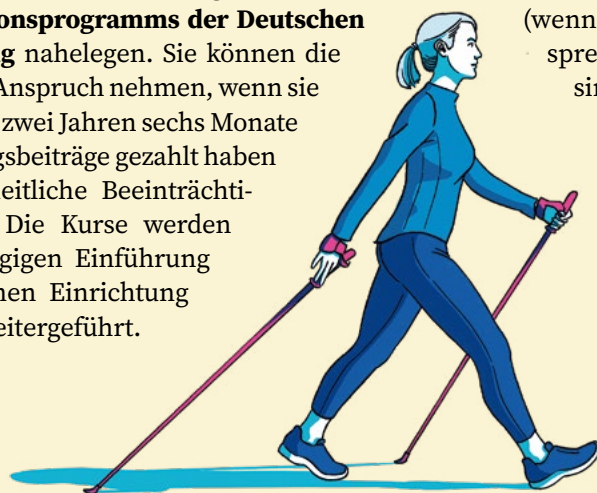
Bei diversen Anbietern (etwa Portale mit regionalen Bewegungsangeboten, Fitnessclubs oder weitere Netzwerke mit Präventionskursen) zahlen Unternehmen pro angemeldeter beschäftigter Person einen Pauschalpreis. Dann können aus einer großen **Auswahl an Sportkursen** die individuell passenden gewählt werden. Präventionskurse gibt es auch hier.

## IM UNTERNEHMEN MOTIVIEREN

Mitarbeitende, etwa Sicherheitsbeauftragte (Sibe), können sich zu **Bewegungslotsinnen oder Bewegungslotsen** fortbilden und das Erlernte ans Team weitergeben. Etwa, dass Sport nicht nur dem Körper guttut, sondern auch Stress reduzieren kann. Darüber hinaus können sie den starren Arbeitsalltag aktiv gestalten, indem sie beispielsweise bewegte Pausen anleiten.

Sibe können zudem nachfragen, welche Bedarfe die Mitarbeitenden haben, und sich mit den Verantwortlichen für Betriebliches Gesundheitsmanagement (wenn vorhanden) oder Führungskräften absprechen, welche Angebote im Unternehmen sinnvoll und angebracht sind. So werden Beschäftigte von vornherein in die Gesundheitsförderung involviert.

➔ Gesundheitskurse finden nach GKV-Kriterien:  
**portal.zentrale-pruefstelle-praevention.de/portfolio/gkv**



# Team: Toll, ein anderer macht's?

Gemeinsam arbeiten, etwas zusammen schaffen: **Teamarbeit ist in fast jedem Job gefragt.** Aber was, wenn das nicht so richtig funktioniert? Einige Menschen verlassen sich auf die Arbeit der anderen und machen umso weniger. Social Loafing – auf Deutsch: Soziales Faulenzen – beschreibt ein Phänomen, das in vielen Büros vorkommt.

VON **ULINA SIEVERS**, KOMMUNIKATION

**D**as Team ist motiviert, die Aufgaben verteilt, das Ziel klar – und doch scheint sich die Arbeit irgendwie zu verlangsamen. Was erst mal wie schlechtes Zeitmanagement wirkt, hat oft eine tiefere Ursache: Social Loafing. Es betrifft nicht nur die Produktivität – sondern auch das psychische Klima in Teams. Und damit wird es auch für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevant.

## Wenn Gruppen träge werden

Was passiert, wenn ich mehrere Personen bitte, gemeinsam ein Ziel zu erreichen? Im Idealfall unterstützen sich alle gegenseitig, bringen ihre Stärken ein und das Ergebnis übertrifft das, was eine einzelne Person allein hätte leisten können. Doch in der Praxis läuft es oft anders.

Schon 1913 entdeckte der französische Ingenieur Maximilien Ringelmann: Wenn mehrere Menschen zusammen an einem Seil ziehen, lässt der individuelle Krafteinsatz nach – je mehr Menschen beteiligt sind, desto stärker. Dieses Prinzip zieht sich bis heute durch zahlreiche Arbeitskontexte: Ob Projektarbeit im Büro,



Foto: Getty Images/momcilog

Soziales Faulenzen – die anderen werden es schon richten?

Arbeitsgruppen in der Produktion oder Teams in Pflege und Verwaltung – wenn niemand genau hinsieht, neigen Einzelne dazu, sich ein wenig zurückzulehnen.

## Warum wir in Gruppen (manchmal) weniger leisten

Die Ursachen sind psychologisch gut erforscht:

- **Verantwortungsdiffusion:** Wenn viele beteiligt sind, fühlt sich niemand wirklich verantwortlich.
- **Mangelnde Sichtbarkeit:** Wenn mein Einsatz nicht individuell gewürdigt wird, strenge ich mich weniger an.
- **Geringe Identifikation mit dem Team oder Ziel:** Wenn das „Wir“ fehlt, fehlt auch das „Ich will“.
- **Gerechtigkeitsempfinden:** Wer den Eindruck hat, dass andere sich drücken, reduziert oft selbst seine Leistung. So entsteht eine Abwärtsspirale.



### Psychische Belastungen durch soziale Trägheit

Was auf dem Papier nach harmloser Ineffizienz klingt, kann sich in der Realität als echte Belastung für Beschäftigte entpuppen. Und das vor allem für diejenigen, die nicht faulenzten.

Wer immer wieder die Aufgaben anderer miterledigt, empfindet auf Dauer Unzufriedenheit, Frustration oder Erschöpfung. Das kann bis zu emotionaler Überforderung oder innerer Kündigung führen. Gleichzeitig fühlen sich die „Mitlaufenden“ oft selbst unwohl, denn sie merken, dass sie weniger beitragen, erleben Scham oder Angst, aufzufallen. So entsteht ein Klima des Misstrauens und der Unsicherheit.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist das bedeutsam: Denn solche unausgesprochenen Konflikte im Team können zu psychischen Belastungen führen – und damit auch zu einem erhöhten Risiko für Fehlzeiten oder gesundheitliche Beschwerden.

## Führung gefragt: Wie lässt sich Social Loafing vermeiden?

Teamarbeit, mobiles und projektorientiertes Arbeiten – das gehört zu unserem Alltag. Hier ist die Führung gefordert, klare Strukturen und transparente Kommunikation zu schaffen. Dabei helfen folgende Prinzipien:

### Klare Verantwortlichkeiten definieren

Je konkreter Aufgaben verteilt sind – am besten schriftlich und nachverfolgbar –, desto eher fühlen sich Beschäftigte auch für das Ergebnis verantwortlich.

### Leistung sichtbar machen

Regelmäßige Feedbackrunden oder kurze Statusberichte helfen, Wertschätzung für einzelne Ergebnisse zu geben oder Probleme zu erkennen.

### Teamidentität stärken

Ein „Wir-Gefühl“ reduziert Social Loafing nachweislich. Gemeinsame Zieldefinition, Erfolge feiern und wertschätzende Kommunikation sind wichtig.

### Transparente Feedbackkultur etablieren

Offene Worte zu Arbeitsaufteilung und Engagement sollten möglich sein, ohne dass Schuldzuweisungen entstehen. Führungskräfte sind hier als Vorbilder gefragt.

### Kleine Teams bevorzugen

In kleinen Gruppen ist die individuelle Verantwortung sichtbarer – das senkt die Versuchung zur Passivität.

### Zwischenmenschliche Dynamik ist Teil des Arbeitsschutzes

Social Loafing ist nicht unbedingt ein Zeichen von Faulheit, sondern ein gruppendynamisches Phänomen. Und die Folgen sind spürbar, auch für die Gesundheit. Wer sich überlastet fühlt, weil andere sich entziehen, trägt eine psychische Last. Deshalb ist die Auseinandersetzung mit Teamdynamiken auch ein Teil der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Unternehmen und Betriebe, die Strukturen schaffen, um Engagement gezielt zu fördern und von allen zu fordern, machen nicht nur etwas für die Produktivität, sondern auch für das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten. Denn: Gute Teamarbeit beginnt dort, wo Verantwortung fair geteilt und wertgeschätzt wird.



# Technik, Vorschriften und ein starkes Netzwerk

Ein Rückblick auf  
die **13. Fachtagung**  
„**Sicherheit und**  
**Gesundheit am Gleis**“  
in Haan

VON **DIRK BILL**,  
ARBEITSSCHUTZ UND  
PRÄVENTION, PRÄVENTION –  
BEREICH BAHN

**A**m 24. Juni 2025 war es wieder so weit: In Haan versammelten sich Fachleute sowie Expertinnen und Experten zur 13. Fachtagung „Sicherheit und Gesundheit am Gleis“. Die alle zwei Jahre stattfindende Veranstaltung hat sich im Laufe der Zeit zu einem echten Fixpunkt im Kalender der Branche entwickelt – mit einer Mischung aus aktuellem Fachwissen, hochkarätigen Diskussionen und persönlichem Austausch. Auch dieses Jahr wurde deutlich: Wenn es um die Sicherheit und Gesundheit am Gleis geht, ist Stillstand keine Option.

Rund 180 Teilnehmende folgten der Einladung der Unfallversicherungsträger UVB, BG BAU und VBG, die

die Tagung seit vielen Jahren gemeinsam ausrichten. Die Eröffnung übernahm Holger Kähler, Präventionsfeldkoordinator ÖPNV/Bahnen der VBG, der den Schwerpunkt klar auf den Punkt brachte: Die Sicherheit und Gesundheit am Gleis ist entscheidend – daher ist es notwendig und unverzichtbar, kontinuierlich an der Verbesserung der Standards für Sicherheit und Gesundheit zu arbeiten und diese weiterzuentwickeln.

## **Technik, Verantwortung und neue Wege**

Die Agenda der Fachtagung war breit gefächert, genau das macht ihren Reiz aus. Vom konkreten Arbeitsschutz bis zu übergreifenden

Vorträge aktueller Themen zur „Sicherheit und Gesundheit am Gleis“ bildeten einen Schwerpunkt der Fachtagung.

Foto: UVB



Die 13. Fachtagung „Sicherheit und Gesundheit am Gleis“ bot eine ideale Plattform, um sich über aktuelle Themen zu informieren, neue Impulse für die eigene Arbeit mitzunehmen und wertvolle Kontakte zu knüpfen – für eine Branche, die auch in Zukunft auf Zusammenarbeit und Austausch angewiesen ist. Die nächste Fachtagung „Sicherheit und Gesundheit am Gleis“ findet in zwei Jahren statt. Der genaue Termin wird rechtzeitig – unter anderem im Newsletter der UVB – bekannt gegeben.

Zukunftsfragen spannte sich der thematische Bogen. Besonders im Fokus standen:

- die Vorstellung einer Mobilen Schutzwand
- aktuelle Entwicklungen bei Automatischen Warnsystemen
- Hub- und Schwenkbegrenzungen bei nicht eingeleisten Baumaschinen

Foto: Georg Kappenberg



Im Foyer der Tagungsstätte konnten sich die Teilnehmenden in den Pausen bei den Herstellern über die neuesten Trends „zur Sicherheit und Gesundheit am Gleis“ informieren und fanden Zeit zum Netzwerken.

- die Gefahrstoffverordnung und ihre Auswirkungen auf die tägliche Praxis im Gleisbau
- analoge und digitale Sicherheit der Bahninfrastruktur
- Verantwortlichkeiten bei Arbeitsgemeinschaften, insbesondere aus unternehmerischer Sicht
- Künstliche Intelligenz (KI) im Arbeitsschutz
- Abgasnachbehandlung – aktueller Stand der Technik.

Nach jedem Vortrag blieb ausreichend Zeit für Fragen und Diskussionen – ein Format, das von den Teilnehmenden ausdrücklich geschätzt wird. Hier zeigt sich, dass Fachwissen nicht nur vermittelt, sondern auch gemeinsam weiterentwickelt wird.

#### Zwischen Theorie und Praxis

Ein weiteres Highlight war das abschließende Interview zum aktuellen Entwurf der neuen Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Arbeiten im Bereich von Gleisen“. Im Verlauf des Interviews wurde deutlich, welche Hürden auf dem Weg zu einer neuen Unfallverhütungsvorschrift zu meistern sind. Besonders komplex stellt sich gerade bei der Erarbeitung dieser Vorschrift die Einbeziehung der Branchenvertretungen

dar. Die unterschiedlichen Interessen der Bahnbetreiber und der Bauwirtschaft sind angemessen zu berücksichtigen, um das gemeinsame Ziel des bestmöglichen Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Bahnbetriebes zu erreichen.

Abgerundet wurde die Tagung durch eine Ausstellung im Foyer. Hier präsentierten Hersteller von Sicherungssystemen, Handmaschinen für den Gleisbau, Abgasnachbehandlungstechnologien und Bewitterungsanlagen ihre neuesten Produkte und Entwicklungen. Das war nicht nur spannend, sondern auch eine perfekte Gelegenheit zum Netzwerken.

#### Fazit: Mehr als ein Fachtermin

Die Fachtagung hat einmal mehr gezeigt: Sicherheit und Gesundheit am Gleis entstehen im Zusammenspiel vieler Akteure – von Unfallversicherungsträgern über Fachkräfte bis hin zu Herstellern und Wissenschaft. Es braucht technische Innovationen, klare Regeln und eine echte Sicherheitskultur auf der Baustelle. Nur so lassen sich Arbeitsunfälle wirksam vermeiden und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern, getreu dem Motto „Sicher arbeiten – es lohnt zu leben!“

# #Gewalt Angehen

Mit einem Hashtag und einer **neuen Kampagne gegen Gewalt**: Die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung möchten verstärkt auf das Thema Gewalt bei der Arbeit und im Ehrenamt aufmerksam machen.

VON **DGUV** UND **ULINA SIEVERS**, KOMMUNIKATION

**S**ara Hauch ist Kundenbetreuerin bei der DB Regio Nordost. Und sie ist eines der Gesichter für eine neue Kampagne gegen Gewalt. Denn besonders in vollen Zügen oder bei Verspätungen ist Sara Hauchs Job anspruchsvoll: Immer wieder erleben sie und ihre Kolleginnen und Kollegen dann Beschimpfungen, Drohungen oder sogar Übergriffe. Jeder zehnte meldepflichtige Arbeitsunfall von Beschäftigten im öffentlichen Personennah- und -fernverkehr geht auf Gewalt oder Bedrohung durch Personen zurück, die nicht zum Betrieb gehören. Im Interview spricht sie über ihre Erfahrungen.

**Frau Hauch, die Abholung geflüchteter Menschen, insbesondere von Frauen und Kindern, war sicherlich ein sehr emotionales Erlebnis? Wie war das für Sie?**

Als dreifache Mutter war es für mich auf jeden Fall sehr emotional das mitzuerleben. Die Mütter hatten

nur das Nötigste an Sachen dabei. Zum Glück hat die Deutsche Bahn auch viele Spenden bekommen, wie Spielzeuge und Decken, so dass wir kleine Spielecken für die Kinder im Zug einrichten konnten, denn die Fahrt dauerte sehr lange.

**Im Alltag erleben Sie in Ihrem Dienst schöne Momente wie auch unangenehme Situationen mit Fahrgästen. Hat sich aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren das Verhalten der Menschen verändert?**

Nach meiner Wahrnehmung hat sich das Verhalten der Fahrgäste seit der Corona-Zeit verändert. Leider zum Nachteil. Die Menschen sind oft angespannt und der Ton ist rauer.

**Pöbeleien, Beleidigungen, Drohungen und körperliche Übergriffe: Was erleben Sie bei Ihrer Arbeit und wie gehen Sie damit um?**

Beleidigungen und Drohungen waren in meinen fünf Tätigkeits-Jahren

bei der DB auch dabei. Zum Glück nicht regelmäßig. Zweimal wurde ich auch tätlich angegangen. Wie man damit umgeht, hängt auch von den Umständen ab. Einmal ist eine Person nach einer Fahrkartenkontrolle sehr bewusst auf mich losgegangen. Da musste ich mir mal zwei Tage Auszeit zur Verarbeitung nehmen. Und ich habe noch heute ein komisches Gefühl, wenn ich an der Haltestelle vorbeikomme.

**Was gibt Ihnen Sicherheit bzw. wie unterstützt Ihr Arbeitgeber die Gewaltprävention?**

Der Arbeitgeber stellt uns, soweit es möglich ist, Sicherheitspersonal zur Seite und wir haben eine Hotline-

Foto: DGUV





Sara Hauch, 41 Jahre, ist Kundenbetreuerin bei DB Regio Nordost und damit für Fahrschein-Kontrollen und die Sicherheit der Fahrgäste zuständig. Die gebürtige Kasachin gehörte zum Begleitteam der Züge, die 2022 von Berlin aus starteten, um ukrainische Geflüchtete in Polen abzuholen.

Nummer, falls wir psychologische Unterstützung brauchen. Darüber hinaus bekommen wir Seminare wie Deeskalationstrainings.

**Was würden Sie sich in Bezug auf mehr Sicherheit noch wünschen?**

Noch mehr Sicherheitspersonal.

**Sind Fahrgäste aufgrund von Zugausfällen oder Verspätungen angespannt und aggressiv? Können Sie das verstehen?**

Ja, ich kann das verstehen, weil auch ich ab und an mit der Bahn privat unterwegs bin und mich ärgere, wenn ich von Verspätungen und Zugausfällen betroffen bin. Allerdings ist das kein Grund, un-

verschämt und angriffslustig gegenüber dem Personal zu werden, das versucht zu helfen.

**Was könnte dagegen getan werden?**


Mehr Sicherheitspersonal auf den Bahnhöfen wäre wichtig, damit auffällige Personen oder Randalierende gar nicht erst in die Züge einsteigen. Wenn sie später verantwortlich für einen Polizeieinsatz sind, kommt es immer zu langen Verzögerungen.

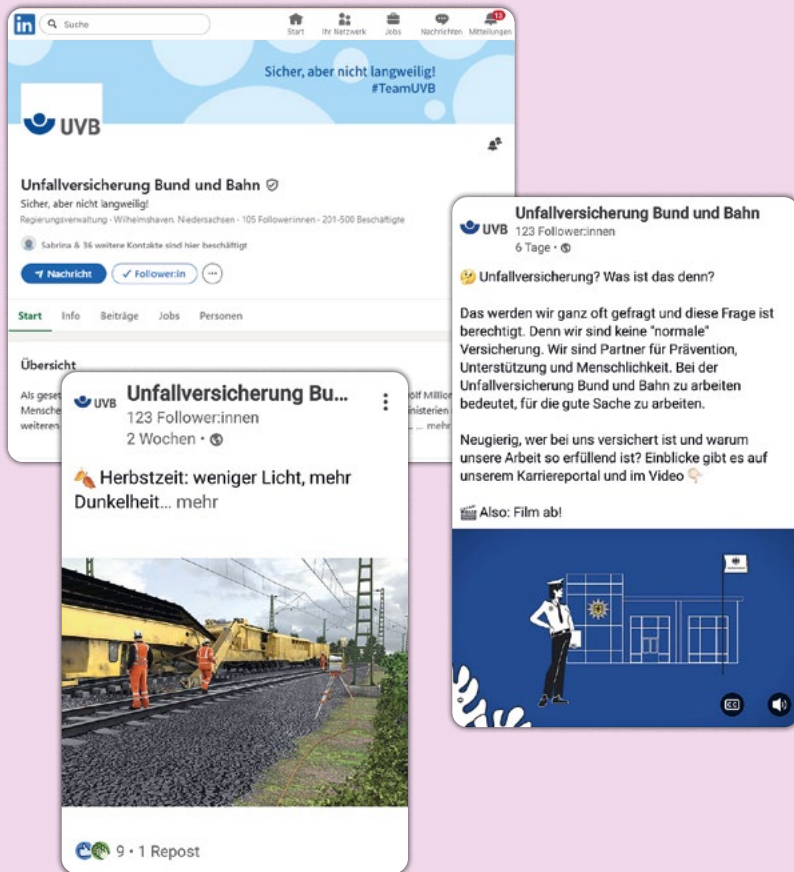
Technische Störungen werden häufig auch durch Fahrgäste ausgelöst, die versuchen, Türen offen zu halten. Dann muss der Zug gegebenenfalls aus dem Verkehr genommen

werden, bis er komplett wieder einsetzbar ist.

**Wann haben Sie einen guten Arbeitstag? Was wünschen Sie sich von den Fahrgästen?**

Ein guter Arbeitstag ist, wenn ich meine Fahrgäste ohne Zwischenfälle und Verspätungen an ihr Ziel begleitet habe, sie zufrieden sind und ich pünktlich Feierabend machen kann.

 Weitere Infos finden Sie: [dguv.de/gewalt-angehen](https://dguv.de/gewalt-angehen)



**IHRE FRAGE,  
UNSERE ANTWORT**

## Was kann ich tun, wenn meine Wohnung nach einer Verletzung nicht mehr geeignet ist?

In diesem Fall haben Sie Anspruch auf Wohnungshilfe. Die UVB unterstützt Sie dabei, wenn Sie dauerhaft auf barrierefreien Wohnraum angewiesen sind – sei es durch den Umbau Ihrer bisherigen Wohnung oder durch die Bereitstellung einer neuen. Auch Umzugskosten können übernommen werden.

Wir gewähren auch Wohnungshilfe, wenn diese infolge des Versicherungsfalls zur Erreichung oder Sicherung Ihrer beruflichen Eingliederung erforderlich ist. Unser Reha-Management berät Sie gern dazu.

Details finden Sie in den UV-Wohnungshilfe-Richtlinien der DGUV.



Foto: Adobe Stock/Zinkevych

Fotos: Screenshots / Text: Juliane Gorke, Kommunikation

## Schon vernetzt mit uns?

Seit Kurzem ist die UVB auch auf LinkedIn aktiv, dem weltweit größten beruflichen Netzwerk. Mehr als eine Milliarde Menschen nutzen die Plattform, allein in der Region DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz) sind es über 24 Millionen. Im Mittelpunkt stehen Austausch, Wissenstransfer und neue berufliche Kontakte.

### Warum wir dabei sind?

Auch wir möchten Beziehungen und Kooperationen stärken! Über LinkedIn zeigen wir, was die UVB leistet, wofür wir stehen und welche Menschen dahinter „stecken“. Themen aus der Prävention, Informationen zu Serviceangeboten oder zu aktuellen Projekten werden hier sichtbar. Gleichzeitig gewinnen wir neue Impulse, erhalten Feedback und Meinungen. Direkte Gespräche helfen uns, noch näher an den Menschen zu sein, für die wir arbeiten.

### Einblick aus erster Hand

Besonders spannend ist, dass Kolleginnen und Kollegen der UVB als Markenbotschafter auftreten. Sie geben persönliche Einblicke in ihre Aufgaben und machen neugierig. Oft erfährt man Dinge, die selbst im eigenen Haus nicht alle kennen. Oder wissen Sie genau, was ein Revisor im Arbeitsalltag wirklich macht? Vielleicht sind Sie auch genau die Person, die wir in unseren Stellenausschreibungen noch suchen!

### So einfach folgen Sie uns

Sind Sie schon auf LinkedIn? Dann geben Sie im Suchfeld „Unfallversicherung Bund und Bahn“ ein, wählen Sie unser Profil mit dem UVB-Logo und klicken Sie auf „folgen“. Schon bleiben Sie auf dem Laufenden, können Beiträge kommentieren und mit uns ins Gespräch kommen. Wir freuen uns auf Sie!

NEUE MEDIEN



**DGUV Regel 105-049  
Feuerwehren – Regel  
zur Konkretisierung der  
DGUV Vorschrift 49**

Diese Regel erläutert die Normtexte aus der überarbeiteten DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“. Gegenüber der zur letzten Ausgabe Juni 2018 wurden der Bezug zu den „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ angepasst sowie die Benutzung von Wathosen sowie die Anhänge 1 und 2 konkretisiert.



**DGUV Information  
203-085 Arbeiten unter  
der Sonne**

Diese Information erläutert die Wirkung von Sonnenstrahlung, gibt Hinweise für die Gefährdungsbeurteilung, hält praktische Maßnahmen in Form einer Checkliste und ausgewählte Internetlinks bereit. Die Information richtet sich in erster Linie an Unternehmen mit Beschäftigten, die ständig oder überwiegend im Freien arbeiten.



**DGUV Information  
209-098 Mensch und  
Arbeitsplatz –  
Wegweiser ergonomische  
Arbeitsgestaltung**

Diese Information gibt einen Überblick und eine Einführung in präventionsrelevante Themen und Maßnahmen der Ergonomie und Arbeitsgestaltung. Hierbei werden beispielsweise physische und psychische Belastung, Vibrationen, Lärm, Innenraumklima und Bildschirmarbeit dargestellt.



Diese und weitere Medien finden Sie auf:

**uv-bund-bahn.de/mediencenter**

Foto: Adobe Stock/blankstock



## Ausgaben des UVB.dialog

Unser Mitgliedermagazin erscheint viermal im Jahr, immer zur Mitte eines Quartals. Sie können alle Ausgaben kostenlos im Internet als E-Paper lesen oder als barrierefreies PDF herunterladen:



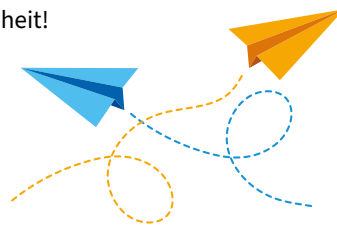
**uv-bund-bahn.de/dialog**

## Immer auf dem neuesten Stand

Abonnieren Sie doch zusätzlich zur Infomail für den UVB.dialog auch unseren Newsletter mit allen wichtigen Informationen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit!



**uv-bund-bahn.de/newsletter**  
**uv-bund-bahn.de/infomail**



### Impressum

**UVB.dialog:** Magazin der Unfallversicherung Bund und Bahn  
**Herausgeber:** Unfallversicherung Bund und Bahn  
**Redaktion:** Ulina Sievers (V. i. S. d. P.); Juliane Gorke (Kommunikation); Peter Heinen (Selbstverwaltung und Recht); Jan Hetmeier (Arbeitsschutz und Prävention); Angelika Saueressig (Unfallversicherung)  
**Kontakt zur Redaktion:**  
 Redaktion UVB.dialog,  
 Weserstraße 47, 26382 Wilhelmshaven,  
 dialog@uv-bund-bahn.de

**Titel:** ROBEL Baumaschinen GmbH  
**Gestaltung:** Raufeld Medien GmbH,  
 Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin  
**Druck und Versand:** Grafisches Centrum  
 Cuno GmbH & Co. KG, Gewerbering West 27,  
 39240 Calbe (Saale)  
**Erscheinung:** vier Ausgaben pro Jahr  
 (Februar, Mai, August, November)  
**Bezug:** Die Bezugskosten sind im  
 Mitgliedsbeitrag enthalten.

**ES GEHT EUCH ALLE AN, WENN  
MAN MICH ANGEHT.**



**#Gewalt  
Angehen**

GEMEINSAM STARK  
GEGEN GEWALT.



„Ich kann nichts für Störungen. Ich versuche zu helfen.  
Also bleibt freundlich.“

Sara Hauch, Kundenbetreuerin DB Regio Nordost

[www.gewalt-angehen.de](http://www.gewalt-angehen.de)

 **UK|BG**  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung