

BPR a.i.V.

**Ausschuss Soziales, Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

Themenheft 2: Begrifflichkeiten und Abkürzungen



Stand: 10.04.2018

Inhalt

1. Begrifflichkeiten.....	8
- A -	8
Ablauf eines BGM / Bedarfs- und prozessorientierte Vorgehensweise	8
Absentismus	8
Achtsamkeit	9
Alkoholabhängigkeit	9
Altersstrukturanalyse.....	9
Analyseinstrumente.....	9
Anschlussheilbehandlung.....	10
Arbeitsbeanspruchung	10
Arbeitsbelastung	10
Arbeitsgestaltung	10
<i>korrektive Arbeitsgestaltung.....</i>	11
<i>präventive Arbeitsgestaltung.....</i>	11
<i>prospektive Arbeitsgestaltung.....</i>	11
<i>differentielle Arbeitsgestaltung</i>	11
<i>dynamische Arbeitsgestaltung.....</i>	11
Arbeitsorganisation.....	11
Arbeitsschutz / Gesundheitsschutz.....	12
Arbeitsstättenverordnung	12
Arbeitssicherheit	12
Arbeitsunfall.....	12
- B -	13
Beanspruchungsfolgen	13
Bedarfsanalyse	13
Befindlichkeitsstörung	13
Belastungs- und Beanspruchungsmodell	13
Betriebliche Gesundheitsförderung	14
Betriebliches Eingliederungsmanagement	14
Betriebliches Gesundheitsmanagement	14

Bildschirmarbeitsplatzbrille.....	15
Burn-out.....	15
- C -	16
- D -	16
Das Haus der Arbeitsfähigkeit	16
Demenz	16
Depression.....	17
DIN EN ISO 10075	17
DIN SPEC 91020	17
(Quelle: DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg), in: https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/naorg/din-spec/wdc-beuth:din21:153182508 , Abruf: 31.01.2018).....	18
DIN 69901	18
Drei Phasen der Stressentwicklung.....	18
- E -	18
Entspannung	18
Ergotherapeut.....	19
Evaluation	19
- F -	19
Fehlzeitengespräche (siehe Betriebliches Eingliederungsmanagement)	19
Früherkennung.....	19
- G -	19
Ganzheitliche Auffassung von Sicherheit und Gesundheit	19
Gefährdungsbeurteilung	20
<i>Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen am Arbeitsplatz</i>	20
Gesunde Führung.....	20
Gesundheit	21
Gesundheitsförderung	21
Gesundheitsförderung, Betriebliche (s. Betriebliche Gesundheitsförderung)	21
Gesundheitskommunikation.....	21
Gesundheitskompetenz	21
Gesundheitssport.....	22

Gesundheitstag	23
Gesundheitszirkel	23
<i>Gesundheitszirkel gemäß Düsseldorfer Modell</i>	23
<i>Gesundheitszirkel gemäß Berliner Modell</i>	24
- H -	24
- I -	24
Ideentreffen.....	24
- J -	24
- K -	24
- L -	24
Logopädie	24
Luxemburger Deklaration	24
- M -	25
Medikamentenabhängigkeit	25
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	25
Mitarbeiterbefragung	25
Mobbing.....	26
- N -	26
- O -	26
Onkologie	26
- P -	26
Partizipation.....	26
Pathogenese	27
Pausen	27
Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung	28
Persönlichkeitsstörungen	29
Physiotherapeut	29
Präsentismus.....	29
Prävention.....	29
<i>Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention</i>	30
<i>Verhaltens- und Verhältnisprävention</i>	30
<i>Geschlechtersensible Präventionsmaßnahmen</i>	30

<i>Systemprävention</i>	31
Projektmanagement (siehe DIN 69901).....	31
Psychische Beanspruchung.....	31
Psychische Belastung.....	31
Psychische Erkrankung	32
<i>Hilfekonzept bei psychischen Erkrankungen</i>	32
- Q -	32
- R -	32
Rehabilitation.....	32
Resilienz.....	32
Ressourcen.....	33
Rückkehrgespräch.....	33
- S -	33
Salutogenese	33
Sicherheitsbeauftragte	34
Sicherheitstechnische Unterweisung.....	34
Spontanremission.....	34
Steuerungsteam / Steuerungskreis	34
Stress.....	35
- T -	35
- U -	35
Überlastungsanzeige	35
- V -	36
Verhaltens- und Verhältnisprävention	36
Verhaltensorientierte Maßnahmen.....	36
Verhältnisorientierte Maßnahmen.....	36
Vorsorgekartei.....	36
Vier Ebenen der Stressreaktion	37
<i>Kognitive Ebene (Denk- und Wahrnehmungsprozesse)</i>	37
<i>Emotionale Ebene (Gefühle)</i>	37
<i>Vegetativ-hormonelle Ebene (Nerven und Kreislauf)</i>	37
<i>Motorische Ebene (Bewegungsapparat)</i>	37

Vorsorge.....	37
- W -	37
Wegeunfall.....	37
Wiedereingliederung / stufenweise Wiedereingliederung	38
Work Ability Index.....	38
Work-Life-Balance	38
- X -	38
- Y -	38
- Z -	38
2. Abkürzungen	39
- A -	39
- B -	39
- C -	40
- D -	40
- E -	40
- F -	40
- G -	40
- H -	40
- I -	40
- J -	40
- K -	41
- L -	41
- M -	41
- N -	41
- O -	41
- P -	41
- Q -	41
- R -	41
- S -	41
- T -	41
- U -	41
- V -	42

- W -	42
- X -	42
- Y -	42
- Z -	42
3. Literatur	43
Impressum	46

1. Begrifflichkeiten

- A -

Ablauf eines BGM / Bedarfs- und prozessorientierte Vorgehensweise

Bedarfsbestimmung	Analyse	Maßnahmenplanung	Umsetzung	Evaluation	Nachhaltigkeit
Aufbau eines Arbeitskreises	Fehlzeitenanalyse	Auswahl von Maßnahmen aufgrund der Analyseergebnisse	Durchführung Maßnahmen	Bewertung des Projektes	Dauerhafte Angebote zur Gesundheitsförderung
Bedarfsbestimmung	Mitarbeiterbefragung		z.B. Rücken-Schulung, Ernährungs- und Suchtberatung	Effektivitäts- und Effizienzmessung	
Erste Zieldefinition	Gesundheitszirkel	Konkretisierung der Ziele	Gesundheitstag		Schaffung gesundheitsförderlicher Strukturen
Großplanung Projekt	Altersstrukturanalyse		Kommunikationskonzept		
	W.A.I.				
↓	↓	↓	↓	↓	↓
Grundlage des BGM	Informationen zur Gesundheits-situation im Unternehmen	Maßnahmenplan mit Prioritäten	Aktive Gesundheitsförderung	Hinweise für weiterführende Maßnahmen Erfolgsmeldungen	BGM wird Bestandteil der Unternehmensstruktur

(Quelle: AGV Nord, Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V., in www.agvnord.de/fileadmin/agv_nord/AGV_NORD_Gesundheitsmanagement.pdf, Abruf 28.02.2018)

Absentismus

Unter Absentismus versteht man „motivationsbedingte“ Fehlzeiten, die nicht auf Erkrankungen oder anderen im Arbeitsvertrag vereinbarten zulässigen Gründe für das Fernbleiben von der Arbeit beruhen. Für das Phänomen Absentismus liegen verschiedene Erklärungsmodelle vor wie das Rückzugsmodell, das ökonomische Nutzen-Modell oder das abweichende Verhaltensmodell.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Achtsamkeit

Achtsamkeit ist eine Qualität des menschlichen Bewusstseins, eine besondere Form von Aufmerksamkeit. Es handelt sich dabei um einen klaren Bewusstseinszustand, der es erlaubt, jede innere und äußere Erfahrung im gegenwärtigen Moment vorurteilsfrei zu registrieren und zuzulassen. Mit zunehmender Achtsamkeit reduzieren sich gewohnheitsmäßige automatische und unbewusste Reaktionen auf das gegenwärtige Erleben, was zu einem hohen Maß an situationsadäquatem, authentischem und selbstbewusstem Handeln führt.

(Quelle: Doris Kirch, Deutsches Fachzentrum für Achtsamkeit, in: <https://dfme-achtsamkeit.de/was-ist-achtsamkeit-wirkung/>, Abruf: 08.02.2018)

Alkoholabhängigkeit

Betroffene können auffallen durch:

- vernachlässigtes Erscheinungsbild
- starken Alkoholgeruch
- hohen Alkoholkonsum bei unpassenden Anlässen
- Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum
- starke Stimmungsschwankungen
- vermehrtes Fehlen und häufigere Pausen am Arbeitsplatz
- Leistungsminderung.

(Quelle: bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf, Abruf: 27.02.2018)

Altersstrukturanalyse

Die Altersstrukturanalyse hilft Ihnen dabei, mögliche altersbedingte Lücken in Ihrer Belegschaft in den kommenden Jahren zu identifizieren und rechtzeitig gegensteuern zu können.

(Quelle: Weiterbildungsdatenbank Berlin, in: http://www.kmu-bildungsnavigator.de/Service_Personalmanagement.aspx?art=download&seite=8, Abruf: 05.02.2018)

Analyseinstrumente

Die Analyse darf nicht mit den eigentlichen Interventionsmaßnahmen verwechselt werden. Erst auf Basis der Analyseergebnisse werden konkrete Aktivitäten abgeleitet und in der Umsetzungsphase realisiert. Zur Evaluation von Maßnahmen ist der Einsatz verschiedener Instrumente sinnvoll.

Wichtig bei der Analyse:

- Gesundheitschancen und -risiken werden regelmäßig ermittelt, analysiert und bewertet
- Bei der Analyse werden objektive (Außensicht durch Experten/innen und Kennwerte) und subjektive (Innensicht der Betroffenen) Verfahren berücksichtigt

Objektive Verfahren

- Gefährdungsbeurteilung (durch das Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben)
- Fehlzeitenanalyse
- Altersstrukturanalyse
- Auswertung betriebsbezogener Fachstellen (z. B. BEM, Begehungen, Unfallstatistik, Betriebsärzte, psychosozialer Dienst)

- Arbeitsbelastungsdaten (z. B. Zeit-/Überstunden-Konten)

Subjektive Verfahren

- Mitarbeiterbefragung
- moderierte Workshops
- Experteninterviews
- Gesundheitszirkel

(Quelle: Unfallkasse Baden-Württemberg, in <https://www.ukbw.de/sicherheit-gesundheit/aktuelles/fachthemen/gesundheit-im-betrieb/analyseinstrumente/>, Abruf 06.02.2018)

Anschlussheilbehandlung

Die Anschlussheilbehandlung, kurz AHB, ist eine für bestimmte Erkrankungen verfügbare Rehabilitation, die spätestens 14 Tage nach Beendigung des Krankenhausaufenthalts beginnen muss. Sie kann sowohl ambulant, als auch stationär oder teilstationär erfolgen.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Arbeitsbeanspruchung

Eine Arbeitsbeanspruchung ist die personenbezogene Auswirkung einer Arbeitsbelastung aus einer Arbeitstätigkeit auf den Ausführenden. Diese Wirkung ist von der Leistungsfähigkeit der Arbeitsperson sowie bereits vorausgegangener Belastungen abhängig. Daher sind bei gleichen Arbeitsbelastungen individuell und zeitlich unterschiedliche Wirkungen zu erwarten.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 05.02.2018)

Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung entsteht aus den Bedingungen und Anforderungen am Arbeitsplatz und aus der Arbeitsumwelt. Die Arbeitsbelastung umfasst Faktoren, die für den Beschäftigten wahrnehmbar und nicht wahrnehmbar sind und die auf den physiologischen oder psychologischen Zustand einwirken.

(Quelle: AOK, die Gesundheitskasse, in <http://www.aok-business.de/gesundheits/fachbegriffe-im-ueberblick/arbeitsbelastung>, Abruf: 05.02.2018)

Arbeitsgestaltung

Arbeitsgestaltung (früher auch Arbeitssystemgestaltung oder Systemgestaltung) umfasst die Gestaltung aller Elemente eines Arbeitssystems sowie dessen relevanter Umweltfaktoren. Arbeitsgestaltung ist also im Wesentlichen das Schaffen von Bedingungen für das Zusammenwirken von Mensch, Technik, Information und Organisation im Arbeitssystem. Ziel ist die Erfüllung der Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung der menschlichen Eigenschaften und Bedürfnisse und der Wirtschaftlichkeit. Sie umfasst nicht nur die organisatorische, sondern auch die technische Ausgestaltung des Systems und bildet damit den Oberbegriff für Arbeitssystem, Arbeitsorganisation und Arbeitsstrukturierung.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 07.02.2018)

Arbeitsgestaltung ist ein Sammelbegriff für alle Maßnahmen und Strategien zur optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen, Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen. Zu unterscheiden sind:

korrektive Arbeitsgestaltung

wird immer dann erforderlich, wenn ergonomische, physiologische, psychologische, sicherheitstechnische oder rechtliche Anforderungen von Planern, Konstrukteuren, Anlagenherstellern, Softwareentwicklern und anderen zuständigen "Instanzen" nicht oder nicht angemessen berücksichtigt wurden. Beispiele: nachträgliches Anbringen von Filtern, um Spiegelungen auf PC-Bildschirmen abzuschwächen; Beschaffen optimaler Arbeitsstühle nach Auftreten von Nackenbeschwerden.

präventive Arbeitsgestaltung

gedankliche Vorwegnahme möglicher Schädigungen und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der Arbeitsfreude: würde die korrektive Arbeitsgestaltung weitgehend ersetzen, wenn arbeitswissenschaftliche Konzepte und Regeln bereits im Stadium des Entwurfs von neuen Arbeitssystemen und Arbeitsabläufen berücksichtigt würden. Beispiel: Entwicklung von Maschinen mit integrierten Sicherheitseinrichtungen, die Unfälle verhindern.

prospektive Arbeitsgestaltung

Strategie zur Schaffung von persönlichkeitsförderlichen Arbeitstätigkeiten, das bewusste Schaffen von Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung im Stadium der Planung bzw. des Entwurfs oder Neustrukturierung von Arbeitssystemen. Beispiele: Erzeugen objektiv vorhandener Handlungs- und Gestaltungsspielräume.

differentielle Arbeitsgestaltung

gleichzeitiges Angebot verschiedener Arbeitsstrukturen, zwischen denen der Beschäftigte wählen kann.

dynamische Arbeitsgestaltung

beinhaltet die Möglichkeit, bestehende Arbeitsstrukturen zu erweitern oder neue Arbeitsstrukturen zu schaffen, um den Lernfortschritten der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(Quelle: Lexikon der Psychologie; Ulich, E. (1994). Arbeitspsychologie (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel, in <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/arbeitsgestaltung/1296>, Abruf 07.02.2018)

Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation legt die Richtlinien (Delegation, Verantwortung) hinsichtlich Aufgaben und mittelbarer oder unmittelbarer Zusammenarbeit von Personen mit Arbeitsobjekten, Informations- und Betriebsmitteln in einer Organisation (Unternehmen, Behörden) fest. Hierdurch sollen an Arbeitsobjekten zielgerichtete Verrichtungen vorgenommen werden. Dazu gehört die Art der Arbeitsaufgaben, der Aufgabenteilung zwischen den Menschen und Betriebsmitteln (Arbeitsteilung), der Zusammenarbeit zwischen den Menschen, von Information und Kommunikation, der Arbeitszeit, des Entgeltsystems und der Führung.

Arbeitsorganisation ist ein Ergebnis der Arbeitsgestaltung. Sie repräsentiert im Kontext der Arbeitsgestaltung den instrumentellen Organisationsbegriff. Dem institutionellen Organisationsbegriff entspricht das Arbeitssystem und dem funktionellen die Arbeitsstrukturierung.

Häufig zitierte Arbeitsorganisationen sind Jobrotation und (teilautonome) Gruppenarbeit. In jüngerer Zeit wird der Begriff häufig auf „persönliche Arbeitsorganisation“ eingeschränkt benutzt und bedeutet dann persönliche Arbeitseinteilung sowie das eigene Zeit- und Terminmanagement

einer weitgehend selbständig arbeitenden Person - vom Hausmann über den Sachbearbeiter bis zum Manager.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 07.02.2018)

Arbeitsschutz / Gesundheitsschutz

Schutz des Beschäftigten vor berufsbedingten Gefahren und schädigenden Belastungen, wozu auch leistungsbezogene Über- und Unterforderungen zählen. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz bezieht sich heute im allgemeinen auf die Sicherheit von Maschinen, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, sowie die Motivation zum sicheren Verhalten am Arbeitsplatz.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung legt fest, was der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten in Bezug auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu beachten hat.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitsstaettenverordnung.html>, Abruf: 31.01.2018)

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit ist ein anzustrebender gefahrenfreier Zustand bei der Berufsausübung. Die auf den Menschen bezogenen Auswirkungen von Gefahren sind Personenschäden als Folge von Verletzungen (Unfällen), Berufskrankheiten und sonstigen schädigenden Einflüssen auf die Gesundheit.

Die Vermeidung berufsbedingter gesundheitlicher Schädigungen ist ein Interesse, das jeder Beschäftigte von Natur aus besetzt, weil davon sein Wohlbefinden und seine wirtschaftliche Existenz abhängen.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall, auch Betriebs- oder Berufsunfall, ist, wenn er bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit passiert und vollständig von ausschließlich privaten Aktivitäten abzugrenzen ist, durch die gesetzlichen Unfallversicherungsträger versichert.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

- B -

Beanspruchungsfolgen

Lassen sich die Belastungen aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen kompensieren, resultieren positive Beanspruchungsfolgen, die motivationsförderlich sind. Gibt es quantitativ oder qualitativ ein Zuviel an Belastungen, die ressourcentechnisch nicht oder nur unzureichend kompensierbar sind, kommt es zu negativen Beanspruchungsfolgen, die sich psychisch, physisch, kognitiv, emotional und behavioral auswirken können. Die langfristige Wirkung negativer Beanspruchungsfolgen schlägt sich gesundheitlich in den typischen ‚Stresserkrankungen‘ nieder.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse hilft Ihnen dabei, aktuelle und zukünftige Personalbedarfe zu erkennen und Lösungen für auftretende Engpässe anzubieten.

(Quelle: Weiterbildungsdatenbank Berlin, in: http://www.kmu-bildungsnavigator.de/Service_Personalmanagement.aspx?art=download&seite=8 , Abruf: 05.02.2018)

Befindlichkeitsstörung

Eine Befindlichkeitsstörung ist eine Einschränkung des körperlichen oder seelischen Wohlbefindens, die keinen medizinischen Krankheitswert hat.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Belastungs- und Beanspruchungsmodell

Der Begriff der psychischen Belastungen wird allgemein nach der DIN EN ISO 10075-1 definiert. Psychische Belastungen werden verstanden als "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken." Nach dieser Definition entstehen psychische Belastungen durch objektiv erfassbare Belastungsfaktoren. Die DIN-Norm unterscheidet 4 Gruppen von Anforderungen, die zu Belastungen führen können:

Arbeitsaufgabe, z.B. deren Dauer und zeitlicher Verlauf;

physikalische Arbeitsbedingungen, z.B. Beleuchtung, Klima, Lärm;

sozialer Kontext und Organisationsbedingungen, z.B. Betriebsklima, Zusammenarbeit, Konflikte; gesellschaftliche Belastungen, z.B. die wirtschaftliche Lage.

Diese Belastungen können auf den Menschen einwirken und bei ihm zu einer psychischen Beanspruchung führen. Eine psychische Beanspruchung ist nach der DIN-Norm "die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden oder augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien".

Psychische Belastungen sind dabei alle äußeren Einflüsse, die auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken. Die psychische Beanspruchung ist die individuelle Auswirkung der Belastungen im Menschen. Die Beanspruchung hängt von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand ab. Da Belastungen durch die Menschen unterschiedlich verarbeitet werden, können gleiche Belastungen zu unterschiedlicher Beanspruchung bei verschiedenen Personen führen.

Wichtig: Möglichkeiten zur Reduktion der Beanspruchung.

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell bietet damit grundsätzlich 2 Möglichkeiten, die psychische Beanspruchung zu reduzieren: Man kann die äußeren Belastungen verringern oder die Fähigkeit der Menschen steigern, diesen Belastungen zu widerstehen und damit eine geringere Beanspruchung zu empfinden.

Die Kritik an diesem Modell besagt, dass Belastung und Beanspruchung nicht so eindeutig unterschieden werden können. Außerdem gibt das Modell keine Erklärungen dafür, wie Belastungen verarbeitet werden. So liefert dieses Modell wenig Ansatzpunkte für ein Stressmanagement. Im Alltagsverständnis wird man auch nicht das neutrale Wort "Belastung" als angemessen empfinden, da Stress meist als negativ empfunden wird.

(Quelle: Haufe.de, in: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/stress-21-belastungs-beanspruchungs-konzept_idesk_PI957_HI2645350.html, Abruf 06.02.2018)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung bezieht sich auf alle betrieblichen Maßnahmen zur Sicherung, zur Stärkung oder Erhöhung gesundheitsbezogener Widerstandsreserven.

(Quelle: Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement 2012, <http://www.bbgm.de/themen/bgm-glossar/>, Abruf 10.04.2018)

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

(Quelle: Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, <http://www.dnbgf.de/materialien/anzeige/news/luxemburger-deklaration-zur-betrieblichen-gesundheitsfoerderung/> Stand: 27.11.2007)

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Im weiteren Sinne geht es um ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 05.02.2018)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.

(Quelle: Bernhard Badura, Wolfgang Ritter, Michael Scherf: Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis. Ed. Sigma, Berlin 1999)

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Aufgabe des Unternehmers und umfasst die systematische gesundheitsförderliche Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher

Strukturen und Prozesse im Unternehmen. BGM erhält und fördert die Gesundheit, die Motivation und Arbeits-/Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und damit auch zu einer gesteigerten Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Grundlegende Voraussetzung für ein BGM ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes und die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb systematisch zu betreiben.

Dazu gehören folgende Schritte:

- Ziele für Gesundheit im Betrieb beschreiben,
- Verantwortliche bestimmen (qualifizieren) und regelmäßigen Lenkungsreis einrichten,
- Ressourcen (finanzielle Mittel, Zeit) bereitstellen,
- Gesundheitschancen und -risiken der Mitarbeiter ermitteln und bewerten,
- gesundheitsförderliche Maßnahmen planen und umsetzen,
- Wirkung der Maßnahmen bewerten,
- Prozess kontinuierlich weiterführen und verbessern.

Diese Schritte sind in Kleinbetrieben in Abhängigkeit von den vorhandenen Strukturen und Ressourcen entsprechend anzupassen. Bei der Umsetzung der einzelnen Schritte ist es u.a. wichtig, die Mitarbeiter mit einzubeziehen, regelmäßig über die Aktivitäten zu berichten, ggf. externe Unterstützung (Krankenkassen, gesetzliche Rentenversicherung) zu nutzen und Ergebnisse zu dokumentieren. Entscheidend für die Auswahl gesundheitsförderlicher Maßnahmen sind vor allem die Bedürfnisse des Unternehmens und der Beschäftigten! Gesundheit im Unternehmen umfasst alle Bereiche, entsteht aber nicht von heute auf morgen. Daher ist es notwendig, Prioritäten zu setzen und den Prozess kontinuierlich fortzuführen.

(Quelle: BG Bau, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, in http://www.bgbau-medien.de/bausteine/d_511/d_511.htm, Abruf: 28.02.2018)

Bildschirmarbeitsplatzbrille

Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille, auch Bildschirmbrille oder Computerbrille genannt, ist eine angepasste Sehhilfe für die Arbeit am PC. Die Kosten für die Brille trägt oft der Arbeitgeber. Sie ist notwendig, wenn täglich viel Zeit am Computer verbracht wird. „Normale“ Sehhilfen, wie herkömmlichen Gleitsichtbrillen, Lesebrillen oder Kontaktlinsen können die speziellen Anforderungen des Computerarbeitsplatzes selten oder nie zufriedenstellend erfüllen.

(Quelle: Kuratorium gutes Sehen e.V., in <https://www.sehen.de/brillen/bildschirmarbeitsplatzbrille/>, Abruf: 27.02.2018)

Burn-out

Nach ICD-10 handelt es sich beim ‚Burn-out‘ um keine Erkrankung, sondern um ein Problem mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, die mit einem Zustand der totalen Erschöpfung einhergeht (Z 73.0). In der klinischen Forschung versteht man unter Burn-out eine sich prozesshaft entwickelnde Beanspruchungsreaktion, die sich z. B. in anhaltender Emotionsarmut, reduzierter Arbeitsleistung und -motivation sowie zynischem und abgestumpftem Verhalten gegenüber Kunden, Klienten u. a. Menschen auswirkt. Ursprünglich war das Burn-out ausschließlich in psychosozialen Berufsfeldern (Krankenpflege, Lehrerberufe etc.) verortet. In einer breiteren Definition sind inzwischen alle Tätigkeiten inkludiert, die durch Interaktionen mit anderen Menschen gekennzeichnet sind (z. B. Dienstleister).

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

- C -

- D -

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Die Arbeitsfähigkeit beruht nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen auf die Wechselwirkung zwischen den individuellen Ressourcen und den Arbeitsanforderungen. Sein „Haus der Arbeitsfähigkeit“ besteht aus den miteinander verknüpften Bereichen Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit. Der Kernsatz lautet: Die Arbeit muss sich den Menschen anpassen – nicht umgekehrt. Nur wenn die Anforderungen der Arbeit und die Ressourcen der Arbeitenden zusammen passen, kann die Arbeit gut ausgeführt werden. Neu an dem Konzept ist die Betonung der Wechselseitigkeit der Prozesse: Es liegt weder nur an den Arbeitenden noch nur an ihrer Arbeit oder Arbeitsumgebung, ob die Arbeit gut ausgeführt werden kann oder nicht. Es geht um die Passung zwischen Arbeitenden und Arbeit. Eine gute Arbeitsfähigkeit bedeutet, dass die Menschen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen die gewünschte Arbeit gut leisten können.



(Quelle: Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, Director, Life Course and Work, Finnish Institute of Occupational Health Juhani.Ilmarinen@ttl.fi , Rita Oldenbourg, Assistant Researcher, Life Course and Work, Finnish Institute of Occupational Health Rita.Oldenbourg@ttl.fi , veröffentlicht von Ewald & Partner / Seminare für Betriebsräte, veröffentlicht am 06.03.2013 in: <http://bgm-eup.de/eindurchverbesserung/beitraeg-duchfuehrung-verbesserung-bgm/2013/das-haus-der-arbeitsfaehigkeit/280/> , Abruf 05.02.2018)

Demenz

"Weg vom Geist" bzw. "ohne Geist" – so lautet die wörtliche Übersetzung des Begriffs "Demenz" aus dem Lateinischen. Damit ist das wesentliche Merkmal von Demenzerkrankungen vorweggenommen, nämlich der Verlust der geistigen Leistungsfähigkeit.

Am Anfang der Krankheit stehen Störungen des Kurzzeitgedächtnisses und der Merkfähigkeit, in ihrem weiteren Verlauf verschwinden auch bereits eingeprägte Inhalte des Langzeitgedächtnisses, sodass die Betroffenen zunehmend die während ihres Lebens erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten verlieren. Aber eine Demenz ist mehr als eine

"einfache" Gedächtnisstörung. Sie zieht das ganze Sein des Menschen in Mitleidenschaft: seine Wahrnehmung, sein Verhalten und sein Erleben.

(Quelle: Bundesgesundheitsministerium, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/d/demenz.html>, Abruf: 31.01.2018)

Depression

Eine Depression ist eine weit verbreitete psychische Störung, die durch Traurigkeit, Interesselosigkeit und Verlust an Genussfähigkeit, Schuldgefühle und geringes Selbstwertgefühl, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Müdigkeit und Konzentrationsschwächen gekennzeichnet sein kann.

Sie kann über längere Zeit oder wiederkehrend auftreten und die Fähigkeit einer Person zu arbeiten, zu lernen oder einfach zu leben beeinträchtigen. Im schlimmsten Fall kann eine Depression zum Suizid führen. Milde Formen können ohne Medikamente behandelt werden, mittlere bis schwere Fälle müssen jedoch medikamentös bzw. durch professionelle Gesprächstherapie behandelt werden.

(Quelle: Weltgesundheitsorganisation, <http://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/pages/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-definition>, Abruf: 31.01.2018)

DIN EN ISO 10075

Die Norm EN ISO 10075 ist ein internationaler Standard, der Richtlinien der Arbeitsgestaltung bezüglich psychischer Arbeitsbelastung beschreibt.

Die DIN EN ISO 10075 spiegelt alle drei Wirkungsebenen wider, die eine Norm haben kann: National, europäisch, weltweit. Auf der Grundlage einer Norm der internationalen Normungsorganisation ISO wurde eine Europäische Norm erarbeitet, die als DIN-Norm für Deutschland, als ÖNORM EN ISO 10075 für Österreich und SN EN ISO 10075 für die Schweiz übernommen wurde.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 06.02.2018)

DIN SPEC 91020

Diese Spezifikation legt Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem fest, die es einer Organisation ermöglichen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden. Die Spezifikation geht über rechtlichen Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hinaus und gibt der obersten Leitung einer Organisation Anleitungen mit dem Ziel, in einem komplexen, anspruchsvollen und sich ständig ändernden Umfeld nachhaltigen Erfolg durch den Einsatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erreichen. Alle in dieser Spezifikation festgelegten Anforderungen sind allgemeiner Natur und auf alle Organisationen anwendbar, unabhängig von deren Art und Größe, deren unterschiedlichen geografischen, kulturellen und sozialen Bedingungen und von der Art der bereitgestellten Produkte bzw. Dienstleistungen. Diese Spezifikation ermöglicht es einer Organisation, ihr eigenes Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit in Beziehung stehenden Anforderungen anderer Managementsysteme in Einklang zu bringen oder mit diesen Managementsystemen zusammenzuführen. Dies wird durch das Zugrunde legen des ISO Guide 83 bei der Struktur der Spezifikation gewährleistet. Diese Spezifikation kann von internen und externen Parteien,

einschließlich Akkreditierungsgesellschaften und akkreditierten Zertifizierungsstellen, verwendet werden, um die Fähigkeit der Organisation zu bewerten, - ihre rechtlichen Verpflichtungen und darüber hinausgehende Anforderungen und Erwartungen der Interessierten Parteien sowie - Anforderungen der Organisation selbst zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu erfüllen.

(Quelle: DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg), in: <https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/naorg/din-spec/wdc-beuth:din21:153182508>, Abruf: 31.01.2018)

DIN 69901

Die DIN-Normenreihe DIN 69901 beschreibt Grundlagen, Prozesse, Prozessmodell, Methoden, Daten, Datenmodell und Begriffe im Projektmanagement. Unter dem Haupttitel Projektmanagement; Projektmanagementsysteme enthält diese Normenreihe folgende fünf Teile (alle Ausgabedatum Januar 2009):

- DIN 69901-1 Grundlagen
- DIN 69901-2 Prozesse, Prozessmodell
- DIN 69901-3 Methoden
- DIN 69901-4 Daten, Datenmodell
- DIN 69901-5 Begriffe

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 06.02.2018)

Drei Phasen der Stressentwicklung

Die Alarmphase: Der Körper erkennt die Stresssituation und bereitet sich darauf vor. Es kommt zur Ausschüttung von Noradrenalin, Adrenalin, Cortisol und Corticosterol. Die Atmung ist beschleunigt, der Blutzuckerspiegel erhöht. Man schwitzt, hat Herzrasen, erweiterte Pupillen. Die Verdauung ist gebremst.

Die Widerstandphase: Der Körper versucht nach einiger Zeit, eine Gegenreaktion zu starten, um den hohen Energieverbrauch zu senken. Die Bronchien ziehen sich zusammen, der Speichelfluss ist verstärkt, Magen, Darm und Blase arbeiten intensiver.

Die Erschöpfungsphase: Dadurch können bereits gesundheitliche Störungen entstehen. Jetzt wird es gefährlich. Besonders schlimm wird es, wenn sich eine Stress-Pyramide aufbaut, wenn der Stress mehrere Ursachen und Auslöser gleichzeitig hat.

(Quelle: Therapiezentrum am Westpark, in: <http://www.tzw-muenchen.de/38-psychotherapie/stress/68-die-drei-phasen-der-stressentwicklung>, Abruf: 08.02.2018)

- E -

Entspannung

Entspannung steht für: eine Entlastung der Muskulatur; eine Methode zur Verminderung der körperlichen und seelischen Anspannung und Abbau von Stress.

(Quelle: Wikipedia, Abruf: 06.02.2018)

Ergotherapeut

Ergotherapeut bzw. Ergotherapeutin ist ein Gesundheitsfachberuf. Ergotherapeuten behandeln Patienten bei denen die Motorik, Sinnesorgane oder die geistigen und psychischen Fähigkeiten gestört sind. Allgemeines Ziel der Ergotherapie ist es, die Selbstständigkeit der Patienten im Alltagsleben zu verbessern.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Evaluation

Kennzeichnend für Evaluation ist, dass sie als Planungs- und Entscheidungsunterstützung dient. Ihre Hauptfunktion besteht in der Überprüfung und Verbesserung von Maßnahmen, inhaltlich und methodisch. Sie ist Teil des Bildungscontrollings.

(Quelle: Weiterbildungsdatenbank Berlin, in: http://www.kmu-bildungsnavigator.de/Service_Personalmanagement.aspx?art=download&seite=8, Abruf: 05.02.2018)

- F -

Fehlzeitengespräche (siehe Betriebliches Eingliederungsmanagement)

Fehlzeitengespräche sind Gespräche innerhalb des BEM.

Früherkennung

Als Früherkennung bezeichnet man den systematischen Einsatz verschiedener diagnostischer Verfahren zur frühzeitigen Entdeckung von Krankheiten - mit dem Ziel früher zu intervenieren und dadurch bessere therapeutische Ergebnisse zu erzielen.

(Quelle: Dr. Frank Antwerpes, DocCheck Flexikon, in: <http://flexikon.doccheck.com/de/Vorsorge>, Abruf: 08.02.2018)

- G -

Ganzheitliche Auffassung von Sicherheit und Gesundheit

Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und Funktionen. Es handelt sich um ein ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen.

Arbeitsschutz ist Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Arbeit. Er umfasst: den Schutz vor arbeitsbedingten Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, sowie den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen über eine aktive Gesundheitsförderung im Sinne der Einflussnahme auf körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden – hierzu gehören auch eine menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit bzw. sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme, damit diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen.



(Quelle: Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, in <http://www.dguv.de/sifa-online/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/leitbild-eines-zeitgemassen-arbeitsschutzes/index.jsp> , Abruf 05.02.2018)

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilung beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hinzu kommt die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen. Das Ziel besteht darin, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, das heißt noch bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten, entgegenzuwirken.

(Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Erfahrungen und Empfehlungen. Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014.)

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kommen die Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand – nicht einzelne Beschäftigte.

(Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefahrungsbeurteilung/Gefahrungsbeurteilung-Psyche/Gefahrungsbeurteilung-Psyche_node.html, Abruf: 31.01.2018)

Gesunde Führung

Führungskräfte sind Kulturpromotoren, die maßgeblich für die Entwicklung der Gesundheitskultur im Unternehmen verantwortlich sind. Gesunde Führung kennzeichnet einen Führungsstil mit impliziten und expliziten Steuerungselementen wie systematische Führung (Zielsetzung, Kontrolle der Zielerreichung und des Leistungsfeedbacks) sowie Motivation und Partizipation (Beteiligung, Einbindung, Förderung von Eigeninitiative, Verantwortungsübernahme sowie angemessenes Informations- und Kommunikationsmanagement).

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Gesundheit

Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Sich des bestmöglichen Gesundheitszustandes zu erfreuen ist ein Grundrecht jedes Menschen, ohne Unterschied der Rasse, der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.

(Quelle: WHO 1948)

Gesundheit ist ganzheitlich definiert als psychisches, körperliches und soziales Wohlbefinden bei gleichzeitiger Förderung und Gewährleistung der Handlungskompetenz der Menschen für ein aktives Verhalten.

(Quelle: WHO, Ottawa-Charta 1986 / Schulungsunterlagen dbb akademie, Modul 1 Gesundheitsmanager: Grundlagen des behördlichen GM)

Gesundheit ist die Fähigkeit und die Motivation ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen.

(Quelle: WHO 1987 / Schulungsunterlagen dbb akademie, Modul 1 Gesundheitsmanager: Grundlagen des behördlichen GM)

Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung ist definiert als Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie dadurch zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.

(Quelle: Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung 1986)

Gesundheitsförderung, Betriebliche (s. Betriebliche Gesundheitsförderung)

Gesundheitskommunikation

Gesundheitskommunikation soll über das Thema ‚Gesundheit‘ aufklären, informieren und darüber hinaus überzeugen sowie zu gesundheitsfördernden Verhaltensanweisungen anregen. Dabei bedient sich die Gesundheitskommunikation den üblichen Schritten der Kommunikationsplanung (Definition der Dialoggruppen sowie die Definition der Zielgruppen, Kommunikationsziele, -inhalte, -kanäle, -phasen und -maßnahmen) und flankiert von Anfang an das betriebliche Gesundheitsmanagement (Marketing).

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Gesundheitskompetenz

Inhaltlich orientiert sich der Begriff ‚Gesundheitskompetenz‘ an der Ottawa Charta. Gesundheitskompetenz bestimmt sich als die Fähigkeit des Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken, und zwar zu Hause, in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft. Gesundheitskompetenz stärkt die Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit in Gesundheitsfragen und verbessert die Fähigkeit,

Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen und in Handeln umzusetzen. Gesundheitskompetenz darf kein träges Wissen sein (Faktenwissen), sondern muss handlungsorientiert übersetzt sein.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Gesundheitssport

Die sechs Kernziele des Gesundheitssports sind:

Kernziel 1: Stärkung von physischen Gesundheitsressourcen

Ziel ist es, insbesondere die körperlichen Eigenschaften zu stärken, die zur Gesunderhaltung beitragen. Beispielsweise hat ein regelmäßiges Ausdauertraining deutliche gesundheitswirksame Effekte hinsichtlich des Auftretens von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die Verbesserung von Kraft, Dehnfähigkeit und Koordination beugt dem Auftreten von Rückenschmerzen vor.

Kernziel 2: Stärkung von psychosozialen Gesundheitsressourcen

Sportliche Aktivität kann auf der emotionalen Ebene zu einer direkten Steigerung des Wohlbefindens beitragen. Angestrebt wird der Aufbau eines positiven Körperkonzepts sowie die Vermittlung von Wissen über die vielfältigen Möglichkeiten und Wirkungen körperlicher Aktivitäten.

Kernziel 3: Verminderung von Risikofaktoren

Gesundheitssportliche Maßnahmen wirken über das körperliche Training direkt auf Fettstoffwechsel, Blutzucker, Übergewicht oder das Immunsystem. Dies gilt auch für muskuläre Dysbalancen. Körperliche Aktivität wirkt sich dadurch vorbeugend auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, Osteoporose, Krebserkrankungen etc. aus.

Kernziel 4: Bewältigung von Beschwerden und Missbefinden

Gesundheitssportliche Aktivitäten können zum Beispiel über die Verbesserung der Muskelkraft dabei helfen, bestimmte gesundheitliche Probleme wie z. B. Rückenschmerzen zu bewältigen. Die Stimmungsverbesserung bei und nach entsprechend gestalteter sportlicher Aktivität kann zudem zu einer Verbesserung des Wohlbefindens und zu einer positiveren Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes führen.

Kernziel 5: Aufbau von Bindung an gesundheitssportliche Aktivität

Bindung bedeutet die regelmäßige Teilnahme am Gesundheitssport. Darüber hinaus führt regelmäßige sportliche Aktivität zu vielfältigen direkten gesundheitswirksamen Anpassungen des gesamten Lebensstils (Ernährung, Entspannung, Freizeitaktivitäten, etc.). Langfristiges Dabeibleiben ist deshalb eine zentrale Zielsetzung gesundheitssportlicher Aktivitäten im Sinne der Herausbildung eines gesunden Lebensstils.

Kernziel 6: Verbesserung der Bewegungsverhältnisse

Eine bewegungsbezogene Gesundheitsförderung muss auch die Lebensverhältnisse, insbesondere die Bewegungsmöglichkeiten der Bevölkerung berücksichtigen. Profilierte Gesundheitssportangebote, qualifizierte Übungsleiterinnen und Übungsleiter, adäquate Räumlichkeiten und Geräte, kommunale Vernetzungen und Kooperationen sowie eine Qualitätssicherung in Bezug auf die Maßnahmen sind hier zielführend.

(Quelle: Deutscher Olympischer Sportbund e.V., in <http://www.dosb.de/index.php?id=14015>, Abruf 27.02.2018)

Gesundheitstag

Ein gern genutzter Baustein der zugleich ein niedrigschwelliger Einstieg in das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement ist der Gesundheitstag.

In einem kompakten Tagesprogramm können sich die Mitarbeiter mit unterschiedlichen gesundheitsrelevanten Themen vertraut machen und zugleich in Bezug auf die eigene Gesundheit sensibilisiert werden. So können durch Spezialisten meist an unterschiedlichen Stationen Daten zur körperlichen Fitness erhoben werden.

In begleitenden Vorträgen oder Workshops werden zudem gesundheitsrelevante Themen, wie zum Beispiel Stressbewältigung, gesundes Sitzen, gesunde Ernährung oder Themen des Arbeitsschutzes behandelt. Auf Grund ihres Aktions-Charakters bleiben solche Veranstaltungen meist lange im Gedächtnis der Arbeitnehmer und können somit die Basis für weitere gesundheitsförderliche Maßnahmen bilden.

(Quelle: Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW), in:

<https://www.bvmw.de/wirtschaftsregion-dresden/netzwerke/fachgruppe-bgm-bautzen/gesundheitstag/>, Abruf: 08.02.2018)

Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel sind innerbetriebliche Arbeitskreise, in denen unter aktiver Einbeziehung der Mitarbeiter neue Ideen zur Planung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung generiert werden sollen. In Gruppenaktivitäten soll das Erfahrungswissen der Beschäftigten dazu dienen, gesundheitsgefährdende Faktoren in der Arbeit zu eruieren und zu analysieren. Neben der Ursachensuche wird darüber hinaus aktiv nach gesundheitsfördernden Lösungen gesucht. Auf diese Weise kann das Ideen- und Wissenspotential der Mitarbeiter optimal zur betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden. Zusätzlich erhöht die starke Einbeziehung der Mitarbeiter das Verantwortungsbewusstsein und stärkt den Zusammenhalt.

(Quelle: UBGM – Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement, in:

<http://www.gesundheitsmanagement24.de/praxiswissen-gesundheitsmanagement/betriebliche-gesundheitszirkel/>, Abruf: 06.02.2018)

Gesundheitszirkel gemäß Düsseldorfer Modell

Es hat eine hierarchieübergreifende Zusammensetzung mit max. 10–15 Teilnehmern. Das Modell bietet den Vorteil, dass

- breites Know-how einbezogen wird und
- die Akzeptanz erarbeiteter Maßnahmen und Lösungen gefördert wird.

Ein Nachteil der hierarchieübergreifenden Besetzung ist es, dass Problemstellungen an der Mensch-Mensch-Schnittstelle möglicherweise nicht offen diskutiert und bearbeitet werden können.

Teilnehmer sind i.d.R.:

- Beschäftigte des Bereichs,
- Meister/direkte Vorgesetzte,
- Sicherheitsfachkraft,
- Betriebsrat,
- Betriebsarzt,
- Betriebs- oder Abteilungsleiter.

Gesundheitszirkel gemäß Berliner Modell

Die Mitarbeiter/innen-Vertreter werden so ausgewählt, dass sie die verschiedenen Arbeitsplatz-Typen vertreten. Je nach Situation kann es sinnvoll sein, weitere Personen einzubeziehen, z.B. Frauen- oder Behinderten-Beauftragte. Bestimmte Teilnehmer können auch nur zeitweise an den Sitzungen teilnehmen, z.B. Betriebs- oder Abteilungsleiter.

(Quelle: Haufe.de, in: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/gesundheitszirkel-21-duesseldorfer-modell_idesk_PI957_HI2645343.html, Abruf 06.02.2018)

- H -

- I -

Ideentreffen

Ein wichtiger Schritt, Stress und Belastungen bei der Arbeit zu verringern, ist die Verbesserung der Kommunikation im Betrieb. Die Ideen-Treffen sind eine Methode, wie Unternehmer und Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern nach Lösungen suchen können, um Abläufe zu verbessern und die Zusammenarbeit zu optimieren.

Die Ideentreffen sind auch ein effizientes Verfahren um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen und gemeinsam mit den Mitarbeitern Maßnahmen zu entwickeln. So kann einerseits die gesetzliche Verpflichtung erfüllt werden, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen und zu dokumentieren. Andererseits können die Ideentreffen genutzt werden, um Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung und das soziale Miteinander im Betrieb aktiv zu verbessern.

(Quelle: BGN, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, in: <http://gastronomie-stress.de/10175/32213>, Abruf: 28.02.2018)

- J -

- K -

- L -

Logopädie

Logopäde bzw. Logopädin ist ein Gesundheitsfachberuf, der sich mit der Prävention, Diagnostik und Therapie von Sprach bzw. Sprechstörungen beschäftigt. Logopäden sind außerdem zuständig für die wissenschaftliche Erforschung von Störungen und Behinderungen bezogen auf Stimme, Sprechen und Sprache.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Luxemburger Deklaration

Im November 1997 verfasste die Europäische Union eine Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Dieser weitere wegweisende Schritt läutete eine neue Epoche der internationalen Zusammenarbeit in betrieblichen Gesundheitsfragen ein. Anlass für diese

Erklärung war zum einen die Neufassung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und zum anderen ein neues Bewusstsein der Bedeutung des Arbeitsplatzes als Handlungsfeld der öffentlichen Gesundheit.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

- M -

Medikamentenabhängigkeit

Medikamentenabhängigkeit lässt sich über längere Zeit verbergen, die Anzeichen sind schwer zu erkennen. Hinzu kommt, dass sich Symptome – je nach Art des Medikaments – unterschiedlich äußern können.

Mögliche Anzeichen sind:

- Konzentrationsstörungen
- überaktives, aufgedrehtes Verhalten
- Vergesslichkeit
- Gleichgültigkeit
- Unruhe.

(Quelle: bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf, Abruf: 27.02.2018)

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeit menschengerecht zu gestalten bedeutet, Anforderungen an die Fähigkeiten des Menschen anzupassen und sie so anzulegen, dass sie weder unter- noch überfordert. Außerdem soll eine persönliche Entwicklung möglich sein.

Arbeitswissenschaftler/innen gehen davon aus, dass menschengerecht gestaltete Arbeit keine Gefahren für die Gesundheit mit sich bringt. Belastungen und Beanspruchungen sind dann ausgewogen. Im Grundmodell menschengerechter Arbeit wird vorausgesetzt, dass Arbeit ausführbar sein soll und nicht schädigen darf, dass sie erträglich sein soll und nicht beeinträchtigen darf. Arbeit soll des Weiteren zumutbar und persönlichkeitsfördernd sein.

(Quelle: Ergo online, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung, Autorin: Regine Rundnagel, in http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/grundlagen_ergonomischer_arbeitsgestaltung/menschengerechte_arbeitsgestaltung.htm, Abruf 07.02.2018)

Mitarbeiterbefragung

Befragung von Mitarbeitern in Bezug auf Schwachstellen, Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit oder der Arbeitssituation mit dem Ziel, Qualitätsprobleme zu identifizieren.

(Quelle: BZgA-Publikation "Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 15: Qualitätsmanagement im Gesundheitsförderung und Prävention - Grundsätze, Methoden und Anforderungen", in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Mobbing

Mobbing steht für Intrigen und Schikanen am Arbeitsplatz. Es gibt kein klassisches Mobbingopfer, sondern es kann jeden treffen. Mobbing ist besonders in Betrieben verbreitet, die der Personalpflege wenig Beachtung schenken und auch ansonsten eher unzureichende Arbeitsbedingungen bieten. Wenn der Betrieb für Beschäftigte zur Hölle wird, können KollegInnen die Täter sein, aber auch überdurchschnittlich oft Vorgesetzte. Wer gemobbt wird, leidet unter erheblichen psychischen Qualen, die zu chronischen Krankheiten werden können. Die Ursachen für den zunehmenden Psychoterror in den Betrieben liegen in verschärftem Konkurrenz- und Leistungsdruck sowie der Angst um den Arbeitsplatz. Mobbing-Opfer sollten sich wehren und dazu soziale Unterstützung suchen. Auch das Engagement von Betriebsräten gegen Mobbing ist gefordert.

(Quelle: Ergo online, Autorin: Ulla Wittig-Goetz, in http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/betriebsklima_mobbing/mobbing_am_arbeitsplatz.htm, Abruf: 27.02.2018)

- N -

- O -

Onkologie

Die Onkologie ist die Wissenschaft von der Entstehung, Entwicklung und Behandlung von Tumorerkrankungen. Sie beschäftigt sich als Teildisziplin der inneren Medizin mit der Diagnose und Therapie solcher, vor allem malignen Krankheiten.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

- P -

Partizipation

Partizipation findet überall statt, wo sich Menschen in sozialen Zusammenhängen organisieren. Denn dabei sind Entscheidungsprozesse notwendig, an deren Verlauf und Ergebnissen sie jeweils mehr oder weniger beteiligt sind. In diesem Sinne meint Partizipation übertragen auf Unternehmen die Beteiligung von betroffenen Mitarbeiter/-innen an Entscheidungen und Prozessen.

Mit zunehmender Beteiligung steigt die Identifikation der Mitarbeiter/-innen mit dem Unternehmen und deren Arbeitszufriedenheit. Dies wirkt sich auch ökonomisch positiv aus. Fehlzeiten und Fluktuation können abnehmen. Zu beobachten sind zudem produktivitätssteigernde Wirkungen sowie Qualitätsgewinne bei Produkten und Entscheidungsprozessen. Neue Forschungsergebnisse bestätigen den Zusammenhang zwischen Produktivitätsgewinn und partizipativen Arbeitsformen, allerdings insbesondere für Betriebe mit einem Betriebsrat. Dieser trägt dazu bei, vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen zwischen Management und Belegschaft aufzubauen.

Unter solchen Voraussetzungen fördert Partizipation die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, ermöglicht dem einzelnen mehr Handlungsspielräume, verbessert die innerbetriebliche Kommunikation sowie das Betriebsklima und stärkt den sozialen Rückhalt. Hohe Arbeitsanforderungen lassen sich damit besser bewältigen.

Partizipative Arbeitsformen sind das Kernstück neuer Organisations- und Managementkonzepte und zielen auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Hierzu zählen

Teamarbeit, dezentrale Entscheidungsstrukturen, flache Hierarchien oder ergebnisorientierte Führung.

(Quelle: Ergo online, Autor: Regine Rundnagel, Anita Liebholz, in: <http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/partizipation/partizipation.htm>, Abruf 07.02.2018)

Pathogenese

Bei der Situationsanalyse zur Zusammenstellung eines Maßnahmenkataloges können zwei unterschiedliche Sichtweisen eingenommen werden. Eine davon ist die pathogenetische oder krankheitsorientierte Sicht (die andere die → „Salutogenese“). Diese untersucht, was Menschen krank macht und welche Behandlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Ziel ist die Minimierung gesundheitlicher Risiken auf der Basis eines Risikofaktorenmodells. Ein Maßnahmenpaket orientiert sich in der Folge somit an der Vermeidung der identifizierten Risiken.

(Quelle: Perswiss.de – Personalmanagement online. In: <https://www.perswiss.de/betriebliches-gesundheitsmanagement.html>, Abruf: 31.01.2018)

Pausen

Pausen sind eine wichtige Regenerationsquelle für den Menschen. Sie helfen, die Leistungsfähigkeit wiederherzustellen bzw. zu erhalten, und dienen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Der neue IGA-Report Nr. 34 widmet sich dem Thema Arbeitspausen und Erholung.

Neben Erholungszeiten helfen Pausen, die Konzentrationsfähigkeit zu verbessern. Sie steigern allgemein die Arbeitsleistung, das subjektive Wohlbefinden und die physiologische Leistungsfähigkeit. Die erlebte Beanspruchung und körperliche Beschwerden können durch Pausen im Laufe des Arbeitstages verringert werden.

Pausen steigern die Arbeitsmotivation, den Wert der eigenen Tätigkeit und reduzieren die Mitarbeiterfluktuation. Sie dienen zudem dem Tätigkeitsausgleich und der Förderung sozialer Interaktion. Auch das Unfallrisiko und psychische Beanspruchung können durch Pausen reduziert werden. Langfristig positive Effekte guter Pausengestaltung zeigen sich in geringeren körperlichen Beeinträchtigungen wie Muskel-Skelett-Beschwerden und Erschöpfungserscheinungen.

Erholungswirksam sind Pausen dann, wenn man eine geistige Distanz von der Arbeitsaufgabe aufbauen kann. Die Pausenaktivitäten sollten im Gegensatz zur Arbeitstätigkeit stehen. Bei sitzender Tätigkeit sind aktive Pausen, also Bewegungspausen zu empfehlen. Passive Pausen braucht es bei körperlicher Belastung. Pausen sind effektiver, wenn neben der reinen Nahrungsaufnahme noch einer zusätzlichen Aktivität nachgegangen wird. Beispiele sind: spazieren gehen, mit KollegInnen tratschen oder kurz schlafen. Für erholsame Pausen sind angemessene, gemütliche Pausenräume, eine ausgewogene Verpflegung, Möglichkeiten zur Bewegung und Zeit erforderlich.

(Quelle: Heider, Alexander: Gesunde Arbeit, Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. AK Wien, in: http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.a/1493309928031/service/aktuelles/pausenlos-macht-atemlos, Abruf: 28.02.2018)

Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung

Gestaltungsmerkmal	Angenommene Wirkung	Realisierung durch
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter erkennen Bedeutung und Stellenwert ihrer Tätigkeit • Mitarbeiter erhalten Rückmeldung über den eigenen Arbeitsfortschritt aus der Tätigkeit selbst 	... Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Tätigkeit auf Übereinstimmung mit gestellten Anforderungen zu prüfen
Anforderungsvielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt werden • Einseitige Beanspruchungen können vermieden werden 	... Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden • Gegenseitige Unterstützung hilft Belastungen besser ertragen 	... Aufgaben, deren Bewältigung Kooperation nahelegt oder voraussetzt
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung • Vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein 	... Aufgaben mit Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine geistige Flexibilität bleibt erhalten • Berufliche Qualifikationen werden erhalten und weiter entwickelt 	... problematische Aufgaben, zu deren Bewältigung vorhandene Qualifikationen eingesetzt und erweitert bzw. neue Qualifikationen angeeignet werden müssen
Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkt unangemessener Arbeitsverdichtung entgegen • Schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbst gewählte Interaktionen 	... Schaffen von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten
Sinnhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittelt das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein • Gibt Sicherheit der Übereinstimmung individueller und gesellschaftlicher Interessen 	<p>... Produkte, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird</p> <p>... Produkte und Produktionsprozesse, deren ökologische Unbedenklichkeit überprüft und sichergestellt werden kann</p>

(Quelle: Ulich, Eberhard (2011), in:

https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/portale/inkubator/images/Veranstaltungen/Gesundheitsgespraeche/Praesentation_ULICH.pdf, Abruf 06.02.2018)

Persönlichkeitsstörungen

Persönlichkeitsstörungen sind eine besondere Art von psychischen Störungen. Da sie sich hinsichtlich ihrer Entwicklung, ihres Verlaufs sowie ihrer Behandlungsmöglichkeiten und Prognosen von den bereits genannten Störungen unterscheiden, bilden sie eine eigene Klasse. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist, dass sie schon sehr früh in der Kindheit entstehen. Die Formen können dabei ganz unterschiedlich sein.

(Quelle: bkk-dachverband.de, in [https://www.bkk-](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf)

[dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf), Abruf: 27.02.2018)

Physiotherapeut

Der Beruf Physiotherapeut ist ein Heilberuf, der die früheren Berufe Krankengymnast und Masseur vereint. Die Ausbildung erfolgt an Berufsfachschulen und dauert drei Jahre.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Präsentismus

Unter Präsentismus versteht man eine Anwesenheit des Mitarbeiters trotz Krankheit am Arbeitsplatz. Typische Folgen des Präsentismus sind: Die Konzentration lässt nach, die Fehleranfälligkeit steigt, die Unfallgefahr nimmt zu und die Leistungsfähigkeit nimmt ab. Präsentismus kann sich zu einem gewaltigen Kostentreiber für Unternehmen herausstellen. Schätzungen zufolge gehen bis zu 60 % der Gesundheitskosten auf Präsentismus zurück. Eine Senkung der Fehlzeitenquote verliert ihre Bedeutung, wenn diese durch eine Erhöhung des Präsentismus erkaufte wird. Im Gegensatz zu den Fehlzeiten lässt sich der Präsentismus aber nur indirekt bestimmen, indem man Gesundheitsbefragungen durchführt.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Prävention

Prävention ist im Gesundheitswesen ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern. Präventive Maßnahmen lassen sich nach dem Zeitpunkt, zu dem sie eingesetzt werden, der primären, der sekundären oder der tertiären Prävention zuordnen. Des Weiteren lassen sich präventive Maßnahmen im Hinblick darauf unterscheiden, ob sie am individuellen Verhalten (Verhaltensprävention) oder an den Lebensverhältnissen ansetzen (Verhältnisprävention).

Erläuterungen zu den wichtigsten gesundheitsfördernden Faktoren, konkrete Tipps, wie man das eigene Leben gesundheitsbewusster gestalten kann und wie Lebensverhältnisse so verändert werden können, dass sie der Gesundheit förderlich sind, gibt der "Ratgeber zur Prävention und Gesundheitsförderung" des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) .

Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention

Viele Krankheiten sind nicht angeboren, sondern werden im Laufe des Lebens erworben. Und zahlreichen dieser Erkrankungen kann vorgebeugt werden oder sie sind durch Prävention günstig zu beeinflussen. Für die Unterscheidung, ob es sich um eine Maßnahme der primären, sekundären oder tertiären Prävention handelt, ist entscheidend, in welcher Phase einer drohenden Erkrankung sie ansetzt:

Die **primäre Prävention** zielt darauf ab, die Entstehung von Krankheiten zu verhindern. Gerade "Volkskrankheiten" wie Diabetes mellitus Typ 2 oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z. B. Herzinfarkt), aber auch einige psychische Störungen (z. B. Depression) können in vielen Fällen durch eine gesundheitsbewusste Lebensweise – unterstützt von gesundheitsfördernden Lebensbedingungen – vermieden, verzögert oder in ihrem Verlauf günstig beeinflusst werden. Zu den begünstigenden Faktoren zählen u.a. eine gesunde Ernährung, sportliche Aktivitäten oder eine gute Stressbewältigung. Durch Impfungen, die auch zu Maßnahmen der primären Prävention zählen, lassen sich verschiedene schwerwiegende Infektionskrankheiten verhindern.

Die **sekundäre Prävention** ist auf die Früherkennung von Krankheiten gerichtet. Erkrankungen sollen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt erkannt werden, um so eine frühzeitige Therapie einleiten zu können. Eine eindeutige Abgrenzung von primärer und sekundärer Prävention ist nicht immer möglich. Ein Beispiel: Darmkrebsfrüherkennung und Gebärmutterhalskrebsfrüherkennung sind Maßnahmen der primären Prävention (Krankheitsvermeidung), falls eine Vorstufe der Krebserkrankung erkannt und beseitigt wurde. Wird hingegen eine bereits eingetretene Krebserkrankung im Frühstadium entdeckt, handelt es sich jedoch um eine Maßnahme der sekundären Prävention im Sinne der Krankheitsfrüherkennung.

Der Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen enthält Untersuchungen zur Früherkennung von unterschiedlichen Krebserkrankungen, Herz-Kreislauf- und Nierenerkrankungen, der Zuckerkrankheit sowie Früherkennungsleistungen für Kinder. Nähere Informationen hierzu finden Sie unter den Glossarbegriffen "Früherkennung", "Früherkennung und Vorsorge" sowie "Früherkennungsuntersuchungen bei Kindern".

Die **tertiäre Prävention** hat das Ziel, Krankheitsfolgen zu mildern, einen Rückfall bei schon entstandenen Krankheiten zu vermeiden und die Verschlimmerung der Erkrankung zu verhindern. Die tertiäre Prävention ist weitgehend identisch mit der medizinischen Rehabilitation.

Verhaltens- und Verhältnisprävention

In der Prävention lassen sich zudem zwei grundsätzliche Ansätze unterscheiden: Maßnahmen der Verhaltensprävention und Maßnahmen der Verhältnisprävention. Die Verhaltensprävention bezieht sich unmittelbar auf den einzelnen Menschen und dessen individuelles Gesundheitsverhalten. Hierunter fallen beispielsweise Maßnahmen, welche die eigene Gesundheitskompetenz stärken. Das Ziel dabei ist, Risikofaktoren durch Fehl- oder Mangelernährung, Bewegungsmangel, Rauchen und übermäßigen Alkoholkonsum zur reduzieren. Die Verhältnisprävention berücksichtigt unter anderem die Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Dazu zählen beispielsweise die Wohnumgebung und auch andere Faktoren, welche die Gesundheit beeinflussen können, so etwa das Einkommen und die Bildung.

Geschlechtersensible Präventionsmaßnahmen

Das Risiko, bestimmte Erkrankungen zu erleiden, ist bei Frauen und Männern unterschiedlich hoch. Auch bestehen bei beiden Geschlechtern Unterschiede bei der Teilnahme an Präventionsmaßnahmen. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Das Präventionsgesetz trägt der geschlechterspezifischen Berücksichtigung ausdrücklich Rechnung und hat diese bei den Leistungen der Krankenkassen für Präventionsmaßnahmen verankert.

Speziell für Frauen hat das BMG zwei Broschüren, die jeweils von der Deutschen Sporthochschule Köln erarbeitet wurden, herausgegeben. Die Broschüre "Leben in Balance – Seelische Gesundheit von Frauen" bietet Anregungen zur Reflexion der persönlichen Situation sowie des damit verbundenen Verhaltens und gibt Empfehlungen für mehr Bewegung und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Belastung und Entspannung, um die seelische Gesundheit von Frauen zu stärken. Die Broschüre "Aktiv sein – für mich/Auswirkungen von Bewegung auf die psychische Gesundheit von Frauen" gibt Anregungen und Tipps für mehr Bewegung in allen Lebensphasen von Frauen.

Auch speziell für Männer gibt es Informationen zu Bewegung und Stress. Die Broschüre "Männer in Bewegung! Auswirkungen von Bewegung auf die psychische Gesundheit bei Männern" soll Männer in unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenssituationen zu mehr körperlicher Bewegung ermuntern und ihnen vor allem Spaß an der Bewegung vermitteln. Wie es um die Gesundheit von Männern und die Prävention im Bereich der Männergesundheit bestellt ist, zeigt der Männergesundheitsbericht des RKI.

(Quelle: Bundesgesundheitsministerium, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html>, Abruf: 31.01.2018)

Systemprävention

Systemprävention zielt auf ein gesundes Miteinander in der Zusammenarbeit, in der Hierarchie und im Gesamtunternehmen. Zum Beispiel können altersgemischte Gruppen, eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang miteinander oder Führungstrainings geeignete Maßnahmen zur systematischen Prävention im Bereich der sozialen Konflikte sein. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist die Systemprävention eine Verhältnisprävention.

(Quelle: Möller, Rüdiger (2010): Glossar Betriebliches Gesundheitsmanagement ABC der Gesundheitsförderung für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen)

Projektmanagement (siehe DIN 69901)

Psychische Beanspruchung

Im Unterschied zu dem Begriff → „psychischer Belastung“ bezieht sich der Begriff „psychische Beanspruchung“ nicht auf die Arbeitsbedingungen, sondern auf die Auswirkungen die die psychische Belastung auf den Menschen hat.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

Psychische Belastung

Gemäß der internationalen Norm DIN EN ISO 10075-1 wird der Begriff „psychische Belastung“ definiert als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

Psychische Erkrankung

Eine einheitliche Definition für „psychische Störung“ oder „psychische Erkrankung“ gibt es nicht. Was als psychisch krank gilt, unterliegt zudem einem gesellschaftlichen und kulturellen Wandel. So war zum Beispiel früher das „Anderssein“, das Abweichen von der sozialen Norm, ein Kriterium für eine psychische Erkrankung. Das ist glücklicherweise nicht mehr der Fall. Die Psychologie geht heute davon aus, dass sich psychische Erkrankungen in Störungen der Wahrnehmung, des Denkens, des Fühlens und der sozialen Beziehungen zeigen. Entscheidend ist, dass sie für die Betroffenen oder das soziale Umfeld über einen längeren Zeitraum mit einem hohen individuellen Leiden und einer erlebten Beeinträchtigung im alltäglichen Leben einhergehen.

(Quelle: bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf, Abruf: 27.02.2018)

Hilfekonzept bei psychischen Erkrankungen

H-I-L-F-E steht für:

- Hinsehen
- Initiative ergreifen
- Leitungsfunktion wahrnehmen
- Führungsverantwortung: Fördern - Fordern
- Expertinnen bzw. Experten hinzuziehen.

(Quelle: bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf, Abruf: 27.02.2018)

- Q -

- R -

Rehabilitation

Unter Rehabilitation versteht man in der Medizin die Wiederherstellung der physischen und/oder psychischen Fähigkeiten eines Patienten im Anschluss an eine Erkrankung, ein Trauma oder eine Operation. Als Sekundärziel soll eine Wiedereingliederung in das Sozial- und Arbeitsleben erreicht werden.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Resilienz

Resilienz (von lateinisch resiliere ‚zurückspringen‘ ‚abprallen‘) oder psychische Widerstandsfähigkeit ist die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen. Mit Resilienz verwandt sind Entstehung von Gesundheit (Salutogenese), Widerstandsfähigkeit (Hardiness), Bewältigungsstrategie (Coping) und Selbsterhaltung (Autopoiesis).

(Quelle; Wikipedia, Abruf 27.02.2018)

Ressourcen

Ressourcen sind Kraftquellen, aus denen wir Energie schöpfen, um mit Niederlagen und negativen Erfahrungen umzugehen. Sie machen uns widerstandsfähiger und zufriedener. Vereinfacht gesagt: Ressourcen sind all das, was uns gut tut.

Äußere Ressourcen:

- soziales Netzwerk (Freundinnen und Freunde, Partnerin oder Partner, Familie)
- Arbeit
- Hobbys - materielle Dinge
- Sexualität
- Wertschätzung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte
- alltägliche Eindrücke und Begegnungen.

Innere Ressourcen:

- Eigenschaften
- Fähigkeiten
- Werte
- Religion
- Ziele
- Ausstrahlung
- Erinnerungen und Erfahrungen

(Quelle: bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job_.pdf, Abruf: 27.02.2018)

Rückkehrgespräch

Das Krankenrückkehrgespräch oder Rückkehrgespräch umfasst ein oder mehrere Gespräche, die ein Vorgesetzter mit einem Erkrankten nach Rückkehr an seinen Arbeitsplatz führt. Die Gespräche sollen zur Aufklärung der Krankheitsgründe beitragen. Wichtig für ein Unternehmen ist, sich im Vorfeld über die Vor- und Nachteile eines solchen Gesprächs klar zu werden, einen entsprechenden Leitfaden zu entwickeln und vor allem die Vorgesetzten bzw. Führungskräfte eingehend zu schulen. Rückkehrgespräche finden sowohl im öffentlichen Dienst, als auch in der Privatwirtschaft statt.

Dem Betriebsrat kommt zur Sicherung der Arbeitnehmerinteressen ein Mitbestimmungsrecht zu.

(Quelle; Wikipedia, Abruf 05.02.2018)

- S -

Salutogenese

Bei der Situationsanalyse zur Zusammenstellung eines Maßnahmenkataloges können zwei unterschiedliche Sichtweisen eingenommen werden. Eine davon ist die salutogenetische Sicht (die andere die → „Pathogenese“). Die Salutogenese, also die gesundheitsorientierte Sichtweise, setzt auf die Gesunderhaltung der Beschäftigten. Untersucht werden Faktoren, die ausschlaggebend dafür sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen trotz erheblicher Belastung und gesundheitskritischer Einwirkungen gesund bleiben. Diese so herausgearbeiteten Ressourcen werden, durch das auf dieser Grundlage erstellte Maßnahmenbündel, unterstützt und verstärkt.

(Quelle: <https://www.perwiss.de/betriebliches-gesundheitsmanagement.html>, Abruf: 31.01.2018)

Sicherheitsbeauftragte

Ein Sicherheitsbeauftragter (SiBe) ist in jedem Unternehmen ab einer Betriebsgröße von 21 Beschäftigten schriftlich zu bestellen. Er unterstützt die Geschäftsführung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt sowie die Kollegen Unfälle und berufsbedingte Krankheiten zu vermeiden.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

Sicherheitstechnische Unterweisung

Der Unternehmer ist gemäß § 12 des ArbSchG verpflichtet, seine Mitarbeiter mittels Unterweisungen über die Gefahren an ihren Arbeitsplätzen zu unterweisen.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

Spontanremission

Als Spontanremission bezeichnet man das komplette oder teilweise Verschwinden einer Krankheit, ohne dass ein relevanter ärztlicher Eingriff erfolgt ist.

(Quelle: <http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018)

Steuerungsteam / Steuerungskreis

Dem Arbeitskreis/ Steuerungskreis gehören Personen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens an, die einen näheren Bezug zum Thema Gesundheit haben, z.B. Personalabteilung, Betriebsrat/ Personalrat, Betriebsarzt/ Werksarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Schwerbehindertenvertretung, Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte/r, interne/ externe Sozialbetreuung oder EAP-Dienstleister, Vertrauensperson und ggf. eine externe Beratung.

Dieser sorgt dafür, dass unterschiedliche Aspekte und Blickwinkel in die Planung einfließen. Aber nicht nur verschiedene Abteilungen und Persönlichkeiten, auch beiderlei Geschlecht sollten im Arbeitskreis anwesend sein. Die Anzahl der Personen in diesem Steuerungskreis muss dem Unternehmen entsprechend gewählt werden. Er sollte so umfassend sein, dass sämtliche Aspekte bedacht werden, aber nicht so groß, dass kein klares Meinungsbild entsteht. In großen Organisationen mit Steuerungskreisgrößen von mehr als 15 Personen empfiehlt es sich manchmal einen Lenkungsausschuss überzuordnen. Dieser besteht meist aus 1 – 2 Vertretern der Personalabteilung und 1 – 2 Vertretern des Betriebsrates/ Personalrates und einer Leitung, die meist ebenfalls aus der Personalabteilung kommt. Dieses Gremium trifft nach einer Sondierung im Steuerungskreis dann die Entscheidungen.

Der Steuerungskreis oder in vielen Unternehmen auch „Arbeitskreis Gesundheit“, bildet die Grundlage für jegliche Strategien und Maßnahmen, die umgesetzt werden sollen. Die grundlegenden Ziele müssen mit der Unternehmensführung abgesprochen werden. Diese sollte den Teilnehmern des Arbeitskreises jedoch bekannt sein. Erst aufgrund dieser Basis können schließlich folgende Aufgaben des Arbeitskreises angegangen werden:

Übersicht zu den Aufgaben des Steuerungskreises:

- Durchführung der entwickelten Strategien
- Planung von Maßnahmen zwecks Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Kontrolle eingeführter Maßnahmen
- Verbessern und Erweitern der Strategien und Ziele
- Informationsverteilung an die einzelnen Bereiche des Unternehmens (auch die Führung)
- Networking mit anderen Bereichen des Unternehmens, von der medizinischen Abteilung, über die Personalentwicklung, bis hin zur Arbeitssicherheit und dem Marketing
- Beteiligung von Mitarbeitern außerhalb des Arbeitskreises forcieren durch:
 - Mitarbeiterbefragungen zum Thema Gesundheit
 - Durchführen von Trainings, Seminaren & Workshops
 - Gesundheitszirkel
 - Ein bis zwei wechselnde Teilnehmer im Arbeitskreis

(Quelle: UBGM, Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement, in www.gesundheitsmanagement24.de/praxiswissen-gesundheitsmanagement/steuerungskreis-betriebliches-gesundheitsmanagement/, Abruf: 28.02.2018)

Stress

Stress (im engl. „Druck“) ist in der Regel ein zeitlich befristeter Zustand des menschlichen Organismus, der sich aufgrund eines bestimmten Reizes auf eine erhöhte Leistungsbereitschaft einstellt.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

- T -

- U -

Überlastungsanzeige

Überlastungsanzeige ist ein Begriff, der dem deutschen Arbeitsschutzrecht zuzurechnen ist. Eine Überlastungsanzeige bzw. Überlastung ist nicht ausdrücklich in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen geregelt oder definiert, dennoch sind Arbeitnehmer nach § 15 bzw. § 16 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Überlastung anzuzeigen, wenn daraus eine Gefährdung der eigenen Gesundheit bzw. Sicherheit oder der von anderen Personen ausgehen kann.

Die Anzeige ist vom überlasteten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu richten. Auch eine Gruppe von Arbeitnehmern (z.B. ein Stationsteam eines Krankenhauses) kann eine Überlastungsanzeige einreichen. Der Arbeitnehmer ist durch das bloße Schreiben einer Überlastungsanzeige jedoch nicht gänzlich von der Haftung befreit. Er muss seine volle Arbeitsleistung gemäß § 276 BGB dennoch unter Berücksichtigung der Weisungen mit der „erforderlichen Sorgfalt“ erbringen. Individuelle Fehler des Arbeitnehmers führen immer zu einer Mithaftung. Er darf dann also beispielsweise nicht „schlüdern“ oder Vorschriften missachten, um den Arbeitsanfall bewältigen zu können, da ihn sonst im Schadensfall ein „Verschulden durch Unterlassen bzw. durch Fahrlässigkeit“ treffen kann. Er muss darüber hinaus alle ihm zur Verfügung stehenden organisatorischen Möglichkeiten nutzen, um die bestehende Überlastungssituation zu bewältigen (siehe Ablauforganisation, Zeitmanagement).

Falls aufgrund einer Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder einer anderen Person eintritt, ergibt sich bei Beachtung der vorgenannten Sorgfaltspflicht eine haftungsrechtliche Entlastung des Arbeitnehmers, wenn er nachweislich zuvor unverzüglich eine Überlastungsanzeige erstattet hat. Hat er keine erstattet, trifft ihn möglicherweise ein „Verschulden durch Unterlassen“. In der Regel sollte eine Überlastungsanzeige daher zur Beweissicherung schriftlich über den Dienstweg und unverzüglich erfolgen. Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, unrealistische Zeitvorgaben) über längere Zeit (z.B. mehrere Monate) fort, ist es sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass die Überlastung nicht mehr besteht. Ist der Arbeitnehmer durch dauernde Überlastung gesundheitlich beeinträchtigt, dass seine Arbeitskraft nicht mehr voll zur Verfügung steht, sollte er ärztlichen Rat einholen, da ein Weiterarbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit rechtlich nachteilig sein kann.

(Quelle: Wikipedia, Abruf 05.02.2018)

- V -

Verhaltens- und Verhältnisprävention

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als einen Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur durch die Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen. Körperliche und psychische Gesundheit sind somit voneinander abhängige Variablen. Als Konsequenz daraus müssen gesundheitsförderliche Maßnahmen gleichfalls psychische als auch psychosoziale Aspekte berücksichtigen, um nachhaltig wirksam zu sein.

(Quelle: <https://www.perwiss.de/betriebliches-gesundheitsmanagement.html>, Abruf: 31.01.2018)

Verhaltensorientierte Maßnahmen

Verhaltensorientierte Maßnahmen beziehen sich auf das Verhalten der Mitarbeiter. Es sollen gesundheitsförderliche Verhaltensweisen erlernt oder, falls schon vorhanden, gestärkt werden. Dazu gehören Aufklärung, Vermittlung von Informationen, Förderung von Handlungskompetenzen in der Auseinandersetzung mit Belastungen und Anforderungen sowie das Aufzeigen von Bewältigungsstrategien.

(Quelle: BGM'ler Health & Business, in: <https://bgmler.de/massnahmen/>, Abruf: 06.02.2018)

Verhältnisorientierte Maßnahmen

Verhältnisorientierte Maßnahmen beziehen sich auf das Umfeld der Mitarbeiter. Konkret muss das Umfeld (z.B. Arbeitsplatz, Arbeitsgestaltung, Rahmenbedingungen, Arbeitszeit) so gestaltet sein, damit es gesundheitsförderlich auf die Person einwirkt.

(Quelle: BGM'ler Health & Business, in: <https://bgmler.de/massnahmen/>, Abruf: 06.02.2018)

Vorsorgekartei

Die Vorsorgekartei dient dazu, die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge zu organisieren und zu dokumentieren. Die Vorsorgekartei enthält sensible personenbezogene Daten. Um dem Prinzip der Datensparsamkeit gerecht zu werden, sind der Umfang zu dokumentierender Daten sowie die Aufbewahrungspflichten für den Betrieb nach neueren

Rechtsgrundlagen reduziert worden. Den Arbeitnehmer trifft daher eine erweiterte Selbstverantwortung dafür, dass Untersuchungsergebnisse aufbewahrt werden und über das gesamte Berufsleben zur Verfügung stehen.

(Quelle: Haufe.de, in www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/vorsorgekartei_idesk_PI957_HI2990294.html, Aufruf 27.02.2018)

Vier Ebenen der Stressreaktion

Kognitive Ebene (Denk- und Wahrnehmungsprozesse)

Die Wahrnehmung konzentriert sich auf die wichtigsten Reize, die die Stresssituation auslösen. Die Situation wird bewertet. Gedanken wie „Ob das mal gut geht“ oder „Das hat mir noch gefehlt“ schießen Ihnen durch den Kopf. Konzentrationsmangel, Leere im Kopf (Black-out), Denkblockaden und Gedankenkreisel sind mögliche negative Reaktionen. Auch „Schwarz-Weiß-Denken“ und „Scheuklappen-Denken“ treten häufig auf.

Emotionale Ebene (Gefühle)

Die Stresssituation kann verschiedene Gefühle hervorrufen. Sie fühlen sich gefordert, Ihnen ist unwohl, Sie spüren innere Unruhe und Unsicherheit bis hin zu Ärger, Angst oder Panik. Nervosität, Verunsicherung, Wut und Gereiztheit können auftreten.

Vegetativ-hormonelle Ebene (Nerven und Kreislauf)

Die Stresshormone Adrenalin, Noradrenalin, Testosteron und Cortisol werden ausgeschüttet. Hierdurch erhöhen sich Atemfrequenz sowie Herz- und Kreislauffunktion. Die Blutgefäße verengen sich, somit steigt der Blutdruck. Zucker- und Fettreserven werden gelöst, die Verbrennung gesteigert, es kommt zu vermehrter Schweißbildung. Magen- und Darmaktivitäten werden reduziert. Folgereaktionen wie Durchfall, Übelkeit und Erbrechen können auftreten. Herzrasen, starkes Schwitzen, Kurzatmigkeit, erröten und ein trockener Mund sind typische Reaktionen.

Motorische Ebene (Bewegungsapparat)

Die gesamte Skelettmuskulatur ist angespannt. Dies zeigt sich durch Verspannungen, zum Beispiel im Schulter- und Nackenbereich, sowie der Gesichts- und Sprechmuskulatur bis hin zu Rücken- sowie Spannungskopfschmerzen. Weitere muskuläre Reaktionen können Fingertrommeln, Fußwippen, Zuckungen, Zittern, Stottern, Zähneknirschen und Ähnliches sein.

(Quelle: Ellviva, Ihr Gesundheitsportal, in: <https://www.ellviva.de/wellness-kosmetik/wellness/entspannung/effektiver-stressabbau-stress-abbau>, Abruf: 08.02.2018)

Vorsorge

Vorsorge ist eine Handlungsstrategie, die dazu dient, Krankheit bzw. Gebrechlichkeit zu vermeiden und die mögliche Krankheitslast bzw. Behinderung zu vermindern.

(Quelle: Schmidt, Esther: DocCheck Flexikon, in: <http://flexikon.doccheck.com/de/Vorsorge>, Abruf: 08.02.2018)

- W -

Wegeunfall

Der Weg zur Arbeit und von der Arbeit zurück nach Hause von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern als Arbeitsunfall anerkannt. Der Wegeunfall muss, wie auch der

Arbeitsunfall, zeitnah und umfassend an die jeweilige Berufsgenossenschaft schriftlich gemeldet werden.

(Quelle: HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018)

Wiedereingliederung / stufenweise Wiedereingliederung

Bei der Wiedereingliederung werden Mitarbeiter in der Genesungsphase nach einer Erkrankung oder Verletzung stundenweise beschäftigt und so wieder an die am Arbeitsplatz auftretenden Belastungen herangeführt. Sie ist ein Baustein der Rehabilitation im beruflichen Bereich, ein wesentliches Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements und im Sozialgesetzbuch SGB IX verankert.

(Quelle: Haufe-Verlag, in: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wiedereingliederung-was-ist-zu-beachten_94_279188.html, Abruf: 27.03.2018)

Work Ability Index

Der Work Ability Index (Arbeitsbewältigungsindex) differenziert die individuelle Arbeitsfähigkeit, v. a. über die subjektive Einschätzung des Befragten (Fragebogen mit 50 Fragen in der Lang- und 13 Fragen in der Kurzversion). Der WAI soll der Verbesserung der individuellen Gesundheit, der Gesundheitskompetenz, der Arbeitsumgebung und des Führungsverhaltens dienen. Allerdings ist der Fokus eher pathogenetisch und beschränkt sich auf die Erhebung von Risikofaktoren, Ressourcen werden ausgespart.

(Quelle: Glossar S. 354-367, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Uhle, Thorsten, Treier, Michael, Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

Work-Life-Balance

Umfasst alle Aspekte, die eine Balance des Menschen zwischen Arbeits- und Privatleben beeinflussen. Ansätze in dieser Forschungsrichtung zielen auf Arbeitszeitmodelle, Urlaubsregelungen, sowie Betreuungs- und Unterstützungslösungen, die ausgleichend, d.h. balancierend wirken und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussieren. Eine mehr oder weniger durch die Unternehmen geförderte Work-Life-Balance hat unmittelbare Gesundheitsrelevanz.

(Quelle: Glossar Betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Konzepte, Praxis, Perspektiven, Springer-Verlag, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018)

- X -

- Y -

- Z -

2. Abkürzungen

- A -

AGM	Ausschuss für Gesundheitsmanagement
AGS	Arbeits- und Gesundheitsschutz
AHB	Anschlussheilbehandlung
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AS	Arbeits- und Gesundheitsschutz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz

- B -

baua	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBGM	Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	bürgerliches Gesetzbuch
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BGV	berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschrift
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BVMW	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
BVPG	Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

- C -

- D -

DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DGE	Deutsche Gesellschaft für Ernährung
DNBGF	Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

- E -

- F -

FZM	Fehlzeitenmanagement
-----	----------------------

- G -

GA	gesunde Arbeit
GKV	gesetzliche Krankenversicherung
GMS	Gesundheitsmanagementsystem
GG	Grundgesetz

- H -

HGrG	Haushaltsgrundsätze-gesetz
HG	Haushaltsgesetz

- I -

IAG	Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
Iga	Initiative Gesundheit und Arbeit
IN FORM	Deutsche Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit

- J -

- K -

KindArbschV

Kinderarbeitsschutzverordnung

KVP

kontinuierlicher Verbesserungsprozess

- L -

- M -

MuSchArbV

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz

MuSchG

Mutterschutzgesetz

- N -

- O -

OE

Organisationsentwicklung

- P -

PE

Personalentwicklung

PflegeZG

Pflegezeitgesetz

psyGa

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

- Q -

- R -

- S -

SGB

Sozialgesetzbuch

SiBe

Sicherheitsbeauftragter

- T -

- U -

UBGM

Unternehmensberatung für Betriebliches
Gesundheitsmanagement

uk-bund

Unfallkasse des Bundes

ukrlp

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

- V -

Vbg

Verwaltungsberufsgenossenschaft

- W -

WAI

Work Ability Index

WHO

Weltgesundheitsorganisation

- X -

- Y -

- Z -

3. Literatur

AGV Nord, Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V., in www.agvnord.de/fileadmin/agv_nord/AGV_NORD_Gesundheitsmanagement.pdf, Abruf 28.02.2018

AOK, die Gesundheitskasse, in <http://www.aok-business.de/gesundheit/fachbegriffe-im-ueberblick/arbeitsbelastung>, Abruf: 05.02.2018

Badura, Bernhard; Ritter, Wolfgang; Scherf, Michael: Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis. Ed. Sigma, Berlin 1999

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/Gefaehrdungsbeurteilung-Psyche/Gefaehrdungsbeurteilung-Psyche_node.html, Abruf: 31.01.2018

BG Bau, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, in http://www.bgbau-medien.de/bausteine/d_511/d_511.htm, Abruf: 28.02.2018

BGM'ler Health & Business, in: <https://bgmler.de/massnahmen/>, Abruf: 06.02.2018

BGN, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, in: <http://gastronomie-stress.de/10175/32213>, Abruf: 28.02.2018

bkk-dachverband.de, in https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/gesundheit/selbsthilfe/BKK_Dach_Broschure_Psychisch_krank_im_Job.pdf, Abruf: 27.02.2018

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Erfahrungen und Empfehlungen. Erich Schmidt Verlag, Berlin 2014

Bundesgesundheitsministerium, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/d/demenz.html>, Abruf: 31.01.2018

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitsstaettenverordnung.html>, Abruf: 31.01.2018

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (Hrsg.): Zentrale Begriffe und ihre Verwendung. Zusammenfassung und Ergebnisse der Recherche, Literaturstudie und Diskussion in der Arbeitsgruppe 1 „Fachliche Grundlagen und Methoden“ des BBGM. Wetzlar, Stand: 28.08.2012, in: <http://www.bbgm.de/themen/bgm-glossar/>

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW), in: <https://www.bvmw.de/wirtschaftsregion-dresden/netzwerke/fachgruppe-bgm-bautzen/gesundheitstag/>, Abruf: 08.02.2018

BZgA-Publikation "Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 15: Qualitätsmanagement im Gesundheitsförderung und Prävention - Grundsätze, Methoden und Anforderungen", in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, in <http://www.dguv.de/sifa-online/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/leitbild-eines-zeitgemaessen-arbeitsschutzes/index.jsp>, Abruf 05.02.2018

Deutscher Olympischer Sportbund e.V., in <http://www.dosb.de/index.php?id=14015>, Abruf 27.02.2018

DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg), in: <https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/naorg/din-spec/wdc-beuth:din21:153182508>, Abruf: 31.01.2018

DocCheck Flexikon. Das Medizinlexikon zum Medmachen. In:
<http://flexikon.doccheck.com/de/Befindlichkeitsst%C3%B6rung>, Abruf: 31.01.2018

Ellviva, Ihr Gesundheitsportal, in: <https://www.ellviva.de/wellness-kosmetik/wellness/entspannung/effektiver-stressabbau-stress-abbau>, Abruf: 08.02.2018

Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (B.A.D.): <http://www.bgm.info/glossar.html>

Haufe.de, in: https://www.haufe.de/arbeitschutz/arbeitschutz-office/stress-21-belastungs-beanspruchungs-konzept_idesk_PI957_HI2645350.html, Abruf 06.02.2018

Heider, Alexander: Gesunde Arbeit, Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. AK Wien, in:
http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.a/1493309928031/service/aktuelles/pausenlos-macht-atemlos, Abruf: 28.02.2018

HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>, Abruf: 31.01.2018

HSC Nord GmbH, <http://www.hsc-nord.de/glossar/tag/gesundheitsmanagement>

Ilmarinen, Juhani; Finnish Institute of Occupational Health (Hrsg.): Life Course and Work, Finnish Institute of Occupational Health. Veröffentlicht von Ewald & Partner / Seminare für Betriebsräte, veröffentlicht am 06.03.2013 in: <http://bgm-eup.de/eindurchverbesserung/beitrag-durchfuehrung-verbesserung-bgm/2013/das-haus-der-arbeitsfahigkeit/280/>, Abruf 05.02.2018

Kirch, Doris: Deutsches Fachzentrum für Achtsamkeit, in: <https://dfme-achtsamkeit.de/was-ist-achtsamkeit-wirkung/>, Abruf: 08.02.2018)

Kuratorium gutes Sehen e.V., in <https://www.sehen.de/brillen/bildschirmarbeitsplatzbrille/>, Abruf: 27.02.2018

Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung Stand: 27.11.2007, in: <http://www.dnbgf.de/materialien/anzeige/news/luxemburger-deklaration-zur-betrieblichen-gesundheitsfoerderung/>

Möller, Rüdiger (2010): Glossar Betriebliches Gesundheitsmanagement ABC der Gesundheitsförderung für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen

Perswiss.de – Personalmanagement online. In: <https://www.perswiss.de/betriebliches-gesundheitsmanagement.html>, Abruf: 31.01.2018

Rundnagel, Regine. In: Ergo online, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung, http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/grundlagen_ergonomischer_arbe/menschengerechte_arbeitsgesta.htm, Abruf 07.02.2018

Rundnagel, Regine; Liebholz Anita, in: Ergo online <http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/partizipation/partizipation.htm>, Abruf 07.02.2018

Schmidt, Esther: DocCheck Flexikon, in: <http://flexikon.doccheck.com/de/Vorsorge>, Abruf: 08.02.2018

Therapiezentrum am Westpark, in: <http://www.tzw-muenchen.de/38-psychotherapie/stress/68-die-drei-phasen-der-stressentwicklung>, Abruf: 08.02.2018

UBGM – Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement, in: <http://www.gesundheitsmanagement24.de/praxiswissen-gesundheitsmanagement/betriebliche-gesundheitszirkel/>, Abruf: 06.02.2018

Uhle, Thorsten; Treier, Michael, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer 2011, in: <http://www.bgm.info/glossar.html>, Abruf: 31.01.2018

Ulich, Eberhard (1994). Arbeitspsychologie (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel, in <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/arbeitsgestaltung/1296>, Abruf 07.02.2018

Ulich, Eberhard (2011), in: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/portale/inkubator/images/Veranstaltungen/Gesundheitsgespraeche/Praesentation_ULICH.pdf, Abruf 06.02.2018

Unfallkasse Baden-Württemberg, in <https://www.ukbw.de/sicherheit-gesundheit/aktuelles/fachthemen/gesundheit-im-betrieb/analyseinstrumente/>, Abruf 06.02.2018

Weiterbildungsdatenbank Berlin, in: http://www.kmu-bildungsnavigator.de/Service_Personalmanagement.aspx?art=download&seite=8, Abruf: 05.02.2018

Weltgesundheitsorganisation, <http://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/pages/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-definition>, Abruf: 31.01.2018

WHO (1984). Health promotion. A discussion document on the concept and principles. Copenhagen: WHO.

WHO (1986). Ottawa-Charta. Genf: WHO.

Wikipedia

Wittig-Goetz, Ulla. In: Ergo online: http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/betriebsklima_mobbing/mobbing_am_arbeitsplatz.htm, Abruf: 27.02.2018

Impressum

BPR a.i.V.

Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Martina Buss, Jutta Daub, Dr. Patricia Erbedinger, Iris Lang