

Dieser Mitarbeiter ist in diesem Wut-Transformationsprozess auch resilienter geworden – unabhängig von der Vermutung, dass sein „Job-Strain“ sehr wahrscheinlich gerade auch eine Intervention auf Betriebs-, bzw. Führungsebene benötigt hätte.

Hier ist allerdings erneut die berechtigte Sorge von Vollmer zu nennen, dass arbeitsbedingte psychische Mitarbeiterbelastungen zum rein privaten Problem eingestuft werden und hierdurch letztendlich betriebliche (gesellschaftliche) Verantwortlichkeiten vermieden werden. Auch ein Resilienzcoaching der Mitarbeiter als alleinige Intervention

kann dem komplexen Problem nicht gerecht werden und könnte ggfs sogar missbräuchlich eingesetzt werden.

Fazit: Wir hoffen, dass unser Verständnis von „Auslotungsexperimenten“ insbesondere zur reifen Transformation der „Job-Strain“-Wut als polarisierter, sekundär präventiver Ansatz auf Mitarbeiterebene, Abb. 1., nun verständlicher geworden ist. Der „Königsweg“ besteht eher in ganzheitlichen Ansätzen, z. B. mit dialektischer Interventionsmethodik, idealerweise durch Coaches, die in einer Person arbeitspsychologische und psychotherapeutische Kompetenzen (inklusive Selbsterfahrung) vereinigen.

Es stellt sich uns vielmehr die Frage, auf welche polarisierenden Interventionsmethoden trotz Missverständnisgefahr derzeit nicht verzichtet werden kann. Um unseren ersten Artikel kurz zu halten, hatten wir diese Überlegungen zunächst nicht aufgenommen. □

Literatur beim Autor

Die Arbeit wurde aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Wie steht es um den Unfallversicherungsschutz beim Betriebssport?

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde der Wunsch an das Unternehmen herangetragen, Betriebssportgruppen einzurichten und zu unterstützen. Als positiv wurde dargestellt, dass dies auch dem Zusammenhalt der Belegschaft dient und die Beschäftigten sich dann vielleicht mehr bewegen werden. Es sollten Gruppen für folgende Sportarten gebildet werden: Nordic Walking, Radfahren, Fußball, Volleyball, etc.

Nun kam die Frage auf, ob die Beschäftigten denn dann versichert sind, bzw. aus Arbeitgebersicht: „Kommen Kosten durch anfallende Arbeitsunfälle = Sportunfälle auf uns zu?“

In einer grundsätzlichen Entscheidung hat das Bundessozialgericht festgelegt, welche anspruchsbegründenden Kriterien erfüllt sein müssen, damit in der Haftungs begründung von einem versicherten Sport ausgegangen werden muss. Es wurden im wesentlichen 5 Kriterien festgelegt:

1. Die sportlichen Übungen müssen dem Ausgleich für die körperliche, geistige oder nervliche Belastung durch die Arbeit dienen. Im Grunde genommen kann

jede Sportart geeignet sein, wenn nicht der Wettkampfcharakter im Vordergrund steht. Es muss also abgewogen werden, ob mehr der Ausgleichssport oder mehr der Wettkampfcharakter im Vordergrund steht. Spielen z.B. Mannschaften verschiedener Firmen gegeneinander oder mit anderen Sportgruppen um Rangplätze in einer Listung, dann steht der Wettkampfcharakter im Vordergrund und es handelt sich nicht um einen versicherten Sport.

2. Die sportlichen Übungen müssen regelmäßig stattfinden. Nur gelegentlich stattfindende Sportausübungen (weniger als 1x pro Monat) sind nicht mehr versichert.

3. Der Teilnehmerkreis soll im Wesentlichen auf die Beschäftigten des Unternehmens beschränkt sein. Würden sich mehrere Firmen zusammenschließen, da ansonsten nicht genügend Teilnehmer zusammen kommen würden, wäre der Sport immer noch versichert.

4. Die Zeitabstände sportlicher Aktivitäten und die Dauer der Übungen müssen in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit stehen. Im Vordergrund steht der generelle Ausgleich für die Ar-

beitstätigkeit. Es ist somit egal, ob die Veranstaltung direkt nach der Arbeitsschicht oder am Wochenende stattfindet.

5. Die sportlichen Übungen müssen im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden, was nichts anderes heißt, als das der Unternehmer Einfluss auf die Organisation der Sportveranstaltung nehmen kann. Dies kann durch die Überwachung des Sportbetriebes, durch die Festlegung von Übungszeiten hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort stattfinden.

Kommt man zu dem Schluss, dass dies eine unter Versicherungsschutz stehende Veranstaltung ist, dann ist auch der Weg Hin und Zurück, das Umkleiden und Duschen versichert.

Zusammengefasst kann gesagt werden: Sobald der Betrieb Einfluss auf die Sportveranstaltung nehmen kann und es sich nicht um die Teilnahme an einer Wettkampfvorbereitung handelt, dann gilt ein evtl. auftretender Unfall als Arbeitsunfall. □

Dr. Monika Stichert

Quelle: sicher arbeiten 3/92, S. 83 und 2/99, S. 55