

top eins

topeins.dguv.de

KONFLIKTE ZWISCHEN JUNG UND ALT

Umfrage: Berichten Sie
von Ihren Erfahrungen in
altersgemischten Teams

→ Seite 5



Rechtzeitig eingreifen

Psychisch erkrankte Beschäftigte brauchen Unterstützung.
Wie Führungskräfte ihnen beistehen können

SMART ARBEITEN

Virtuelle Realität: Wie sie bei der
Begehung von Arbeitsplätzen hilft

VERANTWORTLICH FÜHREN

Gefährdungsbeurteilung: Welche
Aufgaben Führungskräfte haben

GESUND BLEIBEN

Lärmschutz: Worauf es in
Orchestern ankommt

Liebe Leserinnen und Leser,

„eine psychische Erkrankung ist genauso einzuordnen wie etwa ein gebrochenes Bein. In beiden Fällen sollte man sich professionell behandeln lassen.“ Und Psychologin Ruth Flier, von der dieses Zitat aus unserer Titelgeschichte stammt, weiß: je schneller, desto besser. Hier setzt das von Flier geleitete Mitarbeitendenunterstützungsteam der Stadt Köln an, das psychisch beeinträchtigte Beschäftigte jederzeit berät – und bei akutem Therapiebedarf an die Uniklinik Köln überweist. Denn die beiden



Schnelle Unterstützung hilft, Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen zu reduzieren oder gar zu vermeiden.

Einrichtungen haben einen Kooperationsvertrag geschlossen. Der strategische Gesundheitsplan der Stadt packt aber auch die internen Strukturen an: Um auf Warnzeichen psychischer Erkrankungen reagieren zu können, sollten Führungskräfte geschult und Unsicherheiten abgebaut werden. Auch davon erzählt unsere Titelgeschichte.

Apropos Unsicherheiten: Diese sollten bei der Lagerung von Gefahrstoffen tunlichst vermieden werden. Denn wie der Beitrag ab Seite 16 erklärt, kann eine mangelhafte Planung schwere Brände oder Explosionen zur Folge haben. Am Beispiel von Bau- und Betriebshöfen erklärt ein Experte, worauf Führungskräfte achten müssen. Und sogar etwas so Anregendes wie klassische Musik kann gesundheitliche Risiken bergen – hier muss der Gehörschutz der Musizierenden im Fokus der Verantwortlichen stehen. Ein Beispiel für gelungene Schutzmaßnahmen liefert das Bonner Beethoven Orchester ab Seite 26. Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihre Chefredaktion

IMPRESSUM *topeins* 6. Jahrgang, erscheint vier Mal im Jahr, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkert, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), Susan Haustein, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Renate Bantz, Torsten Buchmann, Britta Ibal, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Kirsten Wasmuth, Heike Wenzel, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim // **Produktion:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion-topeins@dguv.de, Projektleitung: Jana Gering, Redaktion: Lydia Brakebusch, Jörn Käsebier (Ltg.), Isabel Ehrlich, Isabelle Rondinone, Grafik: Andreas Stark (Ltg.), Iris Lutterjohann, Antje Zimmermann // **Druck:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: topeins.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Getty Images/BrianAJackson // **Stand dieser Ausgabe:** 08.11.2023 // **Die nächste Ausgabe erscheint** am 01.03.2024.



4**MELDUNGEN**

Aktuelles rund ums Führen
im öffentlichen Dienst

Adobe Stock/Haru Works

**6****UPDATE RECHT**

Sichere Meldesysteme
für interne Missstände

13**REGELN ERKLÄREN**

Wie Führungskräfte Vorschriften
verständlich vermitteln

14**EINKAUF NACH PLAN**

Schutzausrüstung für Einsatz-
kräfte durchdacht beschaffen

16**GEFAHRSTOFFE LAGERN**

Bränden, Explosionen und
Unfällen vorbeugen



Getty Images/Brian Jackson

8**HANDELN STATT IGNORIEREN**

Auffälliges Verhalten, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, viele Fehltage: All das können Folgen psychischer Erkrankungen sein. Doch wie können Einrichtungen erkrankte Beschäftigte unterstützen? Die Stadt Köln hat in Kooperation mit der Uniklinik Köln ein umfassendes Beratungsangebot geschaffen – und schult außerdem Führungskräfte zum Thema.

20**PFLICHT-PROZESS**

Praxistipps für die Erstellung
der Gefährdungsbeurteilung

23**INTERVIEW**

Psychische Erkrankungen am
Arbeitsplatz entstigmatisieren

29**HÜFTE MOBIL HALTEN**

Mit diesen Übungen Risiken
durch langes Sitzen vermeiden

30**KOLUMNE**

Anerkennung, die ankommt:
Tipps von Imke König

24**VIRTUELLE BEGEGHUNGEN**

Welche Vorteile und Risiken
dieser digitale Weg bietet

26**DER RICHTIGE TON**

Orchestermusik ist mitreißend –
und oft sehr laut. Wie das Bonner
Beethoven Orchester das Gehör
seiner Musizierenden schützt



Adobe Stock/furtseff

Kurz gefasst

Hybrides Arbeiten hat sich zum Standard-Modell entwickelt. Das zeigt die Studie „Arbeiten nach der Corona-Pandemie“ des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. Demnach haben mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen Betriebsvereinbarungen getroffen, in denen die Rahmenbedingungen für hybrides Arbeiten festgelegt sind. Außerdem gibt es in fast einem Drittel der befragten Unternehmen keine Anwesenheitsquoten im Büro mehr. Wie sich Homeoffice-Modelle sicher und gesund umsetzen lassen, zeigt auch der Check-up Homeoffice des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG).
publikationen.dguv.de
Webcode: p021662



Flexibel zu arbeiten bringt für Beschäftigte viele Vorteile mit sich. Wenn die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem verschwimmen, kann das aber auch gesundheitlich belasten. Hier setzt das FlexAbility-Selbstlern-Training der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) an. Das Training gibt Anregungen mithilfe von Übungen, Videos und Audios, zum Beispiel zum fokussierten Arbeiten oder wie es gelingt, in der Freizeit nicht an die Arbeit zu denken. Interessierte können selbst entscheiden, wann sie die sechs Module à 40 bis 60 Minuten bearbeiten möchten.
baua.de > Suche: „Flex-Ability-Selbstlern-Training“

DGUV



Beschäftigte vor Gewalt schützen

Nimmt die Verrohung in der Gesellschaft zu? Dieser Ansicht sind zumindest 80 Prozent der Befragten einer repräsentativen Forsa-Umfrage im Auftrag des Deutschen Beamtenbundes (dbb). 26 Prozent sind dabei Zeuge von Übergriffen auf öffentlich Bedienstete geworden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist selbst beschimpft, bedroht oder tätlich angegriffen worden. Beschäftigte vor Gewalt zu schützen, gehört zu den Pflichten von Arbeitgebenden. Aber auch die Betreuung von Betroffenen nach Gewalttaten ist Teil der Fürsorgepflicht. Führungskräfte spielen bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen eine Schlüsselrolle. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung unterstützt sie und hat die Kampagne #GewaltAngehen gestartet.



Mehr zur Gewaltprävention:
gewalt-angehen.de

Zufriedenheit von Beschäftigten

Nicht nur die Vergütung entscheidet über die Mitarbeitenden-zufriedenheit. Flexible Arbeitszeitmodelle und eine gute Beziehung zur Führungskraft spielen ebenfalls eine große Rolle. Das zeigt eine Meta-Studie des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa). Das ifaa wertete dafür 25 Untersuchungen aus, von denen es sich bei 14 um

Beschäftigtenbefragungen handelt. Bei Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern wird die Zufriedenheit zudem stark davon beeinflusst, wie sehr sie Verantwortung übernehmen und sich beruflich weiterentwickeln können.



**arbeitswissenschaft.net/
 zdf-beschaeftigten-
 wuensche**

Gut gesagt

»

Je länger die Wartezeit auf einen Therapieplatz, desto wahrscheinlicher verschlechtert sich der Zustand weiter. Dann droht eine lange oder gar dauerhafte Arbeitsunfähigkeit.

«

Helmut Blömeke

Leiter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der Stadt Köln.

Mehr dazu auf den Seiten 8–12

Altersgemischte Teams: Wie gehen Sie damit um?

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind laut Statistischem Bundesamt älter als 55 Jahre. Wenn also junge Mitarbeitende in Unternehmen und Einrichtungen ihre Tätigkeit aufnehmen, treffen sie in der Regel auf viele ältere Kolleginnen und Kollegen. Wie gehen Sie mit den manchmal unterschiedlichen Stärken und Schwächen der verschiedenen Generationen um? Wie fördern Sie das Verständnis füreinander? Das möchten wir von Ihnen wissen und haben eine kurze Online-Umfrage dazu vorbereitet.



[topeins.dguv.de/
umfragen/jung-und-alt](https://topeins.dguv.de/umfragen/jung-und-alt)

Hilfe bei andauernden starken Kopfschmerzen

Anhaltende und wiederkehrende Kopfschmerzen können den Alltag von Betroffenen erheblich beeinträchtigen. Es gibt inzwischen jedoch gute Behandlungsmöglichkeiten. Damit Ärztinnen und Ärzte die Schmerzen adäquat behandeln und den Verlauf beobachten können, ist das Führen eines Kopfschmerzkalenders sinnvoll. In vielen Fällen ist dies sogar notwendig. Die Deutsche Migräne- und Kopfschmerzgesellschaft (DMKG) bietet dazu eine Kalender-App an, die für beide großen Smartphone-Betriebssysteme verfügbar ist. Die kostenlose Anwendung gibt übersichtliche Zusammenfassungen über den Schmerzverlauf



und erinnert auf Wunsch daran, Einträge vorzunehmen. Der tägliche Eintrag dauert nur wenige Momente. Die Ergebnisse lassen sich als PDF-Datei herunterladen und können zum Beispiel zum Gespräch mit der behandelnden Ärztin oder dem Arzt hinzugezogen werden. Die Daten aller Personen, die die App nutzen, werden in pseudonymisierter beziehungsweise anonymisierter Form für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet. Das soll helfen, die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Kopfschmerzen zu verbessern.



kopfschmerzregister.de >
Für Patienten und Betroffene

Offen für Hinweise

Das Hinweisgeberschutzgesetz betrifft alle Unternehmen und Einrichtungen ab 50 Beschäftigten. Spätestens ab 17. Dezember benötigen sie ein **sicheres internes Meldesystem**. Führungskräfte sollten ihre Beschäftigten auf die Möglichkeiten hinweisen, wie sie Missstände melden können.



Hinweisgebende Personen können Missstände zum Beispiel per Brief an die Meldestelle in ihrem Unternehmen weitergeben.

Adobe Stock/Haru Works



Verstoßen Unternehmen und Einrichtungen gegen das Hinweisgeberschutzgesetz, drohen ihnen Bußgelder bis zu 50.000 Euro.

Wer Missstände innerhalb seines Unternehmens oder seiner Organisation aufdeckt, geht damit ein persönliches Risiko ein. Entlassungen, Versetzungen oder gar Klagen auf Schadenersatz sind Mittel, mit denen Institutionen gegen hinweisgebende Personen aus den eigenen Reihen vorgehen können. Um solchen Repressalien einen Riegel vorzuschieben und die Aufdeckung von Missständen zu erleichtern, hat sich die Europäische Union (EU) dazu verpflichtet, Informantinnen und Informanten besser zu schützen. Bereits seit mehreren Jahren gibt es eine EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern. Deutschland hat die Frist zur Umsetzung in nationales Recht gut eineinhalb Jahre überzogen – doch seit dem 2. Juli 2023 ist hierzulande das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft. Unternehmen und Einrichtungen ab 250 Beschäftigten mussten es direkt umsetzen. Für kleinere Unternehmen gilt eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember.

Kern des Hinweisgeberschutzgesetzes

Dazu gehört, ein sicheres internes Meldesystem einzurichten. Es muss Whistleblowern ermöglichen, verschiedene Kanäle für ihre Meldungen zu nutzen. Außerdem sind die Meldestellen verpflichtet, den Eingang der Hinweise zu bestätigen und über ihren Umgang damit zu informieren (→ siehe Grafik rechts). Sieht sich die hinweisgebende Person später im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit benachteiligt, kann sie dies als Repressalie durch Arbeitgebende werten und beanstanden. Das kann zum Beispiel die Nichtberücksichtigung bei einer anstehenden Beförderung sein. In diesem Fall ist es am Unternehmen nachzuweisen, dass es keinen Zusammenhang zur Meldung eines Missstands gab. Juristisch spricht man von Beweislastumkehr. Verstoßen Unternehmen und Einrichtungen gegen das Hinweisgeberschutzgesetz, drohen ihnen Bußgelder bis zu 50.000 Euro.

Mitbestimmung des Personalrats

Unternehmen und Einrichtungen mit 50 Beschäftigten und mehr sollten dringend handeln, wenn sie noch kein Meldesystem eingeführt haben. Dabei gilt es nicht nur, die Möglichkeiten für Meldungen zu schaffen, sondern auch Vorgaben zu machen, wie mit Hinweisen verfahren wird. Existiert bereits ein Meldesystem aus der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes, ist zu prüfen, ob die neuen Bestimmungen damit ebenfalls eingehalten werden. Wird ein neues Hinweisgebersystem entwickelt, sind je nach Ausgestaltung Informations- und Mitbestimmungsrechte von Personal- beziehungsweise Betriebsräten zu beachten.

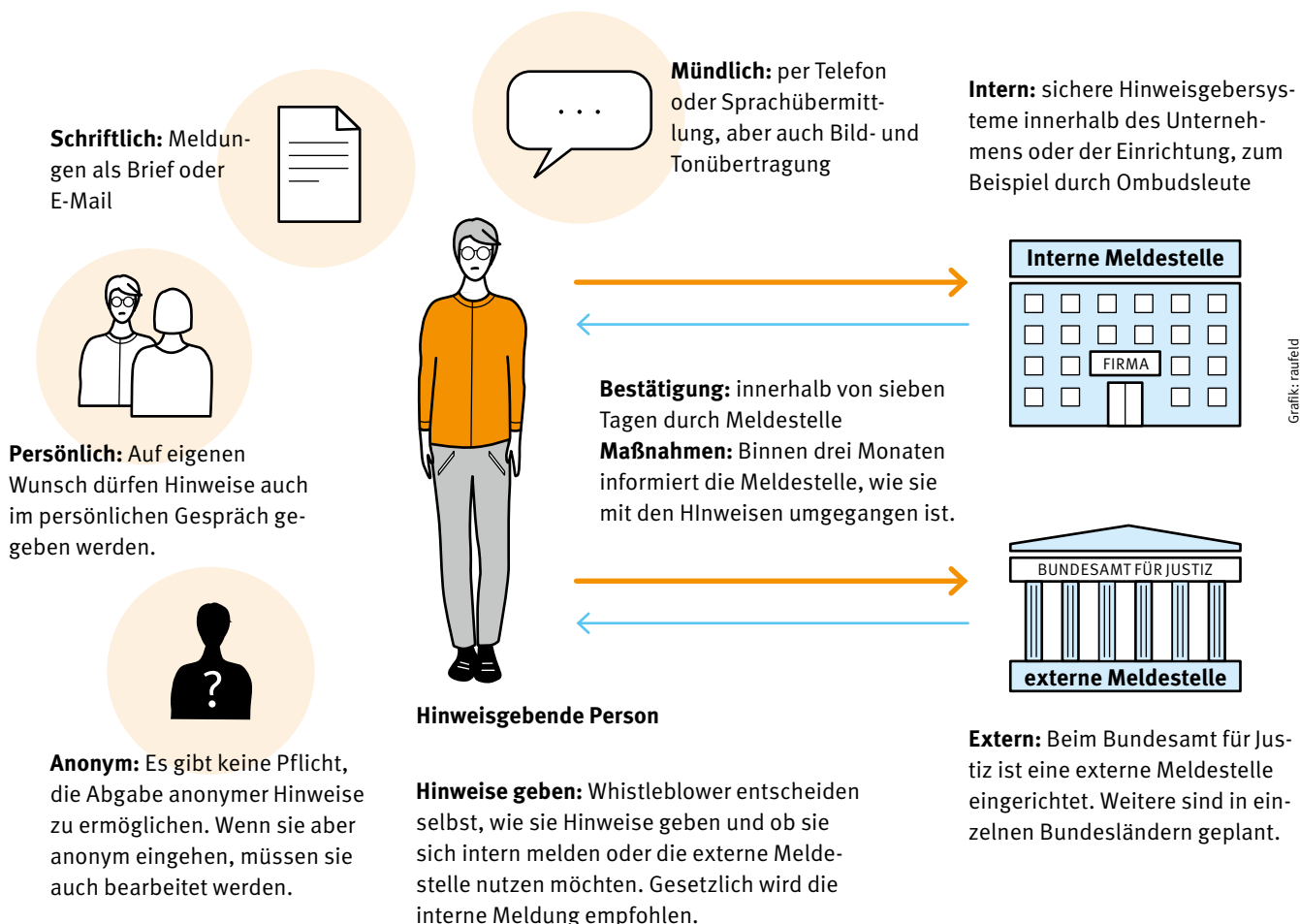


Gesetz im Wortlaut:

www.gesetze-im-internet.de/hinschg

Meldewege für Whistleblower

Die Hinweisgebersysteme in Unternehmen und Einrichtungen müssen verschiedene Meldekanäle berücksichtigen, die auch Führungskräfte kennen sollten. Zu internen Möglichkeiten kommen auch externe Stellen.



* Quelle: gesetze-im-internet.de/hinschg

WEITERE MELDUNGEN ONLINE: TOPEINS.DGUV.DE/RECHT >>

Alles, was Recht ist

Bei der Vergabe von Werk- und Dienstverträgen sind Auftraggeber verpflichtet, Arbeitsschutzstandards einzuhalten. Dazu gehört, die Arbeitsschutzleistung von potentiellen Auftragnehmern zu bewerten. Die DGUV Information 211-044 „Sicherheit und Gesundheit als Teil der Auftragsvergabe“ schlägt ein standardisiertes Verfahren zur Umsetzung vor. Auch definiert die Broschüre einen Auswahlprozess.
publikationen.dguv.de
Webcode: p211044



Gettyimages/studi

Alkoholkonsum bei der Arbeit verringert die Arbeitsfähigkeit. Es besteht auch ein erhöhtes Risiko von gefährlichem Verhalten

und Unfällen, zum Beispiel bei der Arbeit an Maschinen. Die DGUV Information 206-054 „Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit“ möchte Führungskräften beim Umgang mit der Thematik unterstützen. Sie liefert Tipps zur Prävention von Alkoholmissbrauch, zeigt aber auch, wie Führungskräfte bei Betroffenen intervenieren können, die sich und andere gefährden.
publikationen.dguv.de
Webcode: p206054

Niemanden allein lassen

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Innerhalb von zehn Jahren ist die Anzahl der Fehltag
im Job* aufgrund psychischer Erkrankungen um

48 %

angestiegen. **Depressionen** sind dabei der häufigste
Krankschreibungsgrund.

Quelle: DAK-Psychreport 2023, *Basis sind die 2,4 Millionen DAK-Versicherten

Die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen steigt rapide. Die Stadt Köln hat **ein umfassendes Versorgungsmodell** etabliert, um erkrankte Beschäftigte der Stadt zu unterstützen. Dazu gehören Schulungen von Führungskräften, ein Beratungsteam – und eine Kooperation mit der Uniklinik Köln.

VON ISABEL EHRLICH

Wenn es bei Psychologin Ruth Flier an der Tür klopft, weiß sie: Die Person, die gleich ihr Dienstzimmer betritt, hat sehr wahrscheinlich ein Problem. Wie schwerwiegend dieses Problem ist, kann die Leiterin des Mitarbeitendenunterstützungsteams (MUT) der Stadt Köln vor dem Termin oft nur erahnen. Manchmal reicht dem oder der städtischen Beschäftigten schon das offene Ohr von Flier – etwa nach einem Konflikt mit einer Kollegin oder bei Stress auf der Arbeit. Doch manchmal kommen auch Beschäftigte, die ihre Aufgaben und ihren Alltag kaum noch bewältigen können und schwer psychisch beeinträchtigt sind. „Die meisten Menschen können wir vom MUT mit einem oder mehreren psychosozialen Gesprächen so weit stabilisieren, dass weitere Maßnahmen nicht nötig sind“, sagt Flier. „Erkennen wir aber akuten psychotherapeutischen Versorgungsbedarf, überweisen wir an die Uniklinik Köln.“ An der dortigen Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie erhalten Beschäftigte der Stadt Köln nicht nur eine fachliche Diagnose, sondern können auch zeitnah eine Kurzzeittherapie beginnen – dank eines Kooperationsvertrages.

Damit hat die Stadt Köln einen außergewöhnlich umfassenden Versorgungskreislauf etabliert, um ihre psychisch beeinträchtigten oder erkrankten Beschäftigten zu unterstützen. Angefangen mit dem MUT, das mit seinen psychologischen Fachkräften allen Beschäftigten der Stadt

für Beratungsgespräche jederzeit zur Verfügung steht. Längst nicht selbstverständlich im öffentlichen Dienst. Und eine Kooperation mit einer Uniklinik ist die absolute Ausnahme.

Langes Warten auf eine Therapie kann vermieden werden

„Die Vorteile liegen auf der Hand“, sagt Helmut Blömeke, Leiter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der Stadt Köln. „Normalerweise kann das MUT eine Therapie nur empfehlen. Um einen Platz müssen sich die Betroffenen dann selbst kümmern. Und das bedeutet oft Wartezeiten von einem halben Jahr, die in der Regelversorgung leider üblich sind. Diese können wir durch den direkten Draht in die Uniklinik abkürzen.“ Damit kommt die Kooperation insbesondere den Tarifbeschäftigten der Stadt zugute, die unter ebendiese Regelversorgung fallen. Und Blömeke weiß: „Je länger die Wartezeit, desto wahrscheinlicher verschlechtert sich der Zustand weiter. Dann droht eine lange oder gar dauerhafte Arbeitsunfähigkeit, die wir unbedingt vermeiden wollen.“

Neben dem menschlichen Leid spricht der BGM-Leiter damit auch einen relevanten wirtschaftlichen Faktor an: Die Zahl von Fehltagen im Job aufgrund psychischer Erkrankungen erreichte 2022 laut DAK-Psychreport einen neuen Höchststand (→ *Kasten links*). Trauriger Spitzenreiter ist demnach das Gesundheitswesen, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung. Eine Meta-Analyse des Arbeitsmediziners Prof. Andreas

Seidler aus dem Jahr 2022 hat gezeigt, dass hohe Anforderungen und gleichzeitig geringer Handlungsspielraum das Risiko für Depressionen und Angststörungen verdoppeln. „Insofern muss man davon ausgehen, dass steigende Arbeitsbelastungen, etwa im Gesundheitswesen und im öffentlichen Dienst, eine Rolle spielen“, sagt Dr. Marlen Cosmar, Psychologin und Leiterin Stabsstellen beim Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Gezielte Prävention sollte daher immer ein Fokus von Unternehmen und Einrichtungen sein. Dadurch werden sich psychische Erkrankungen aber nie gänzlich vermeiden lassen, zumal die Ursachen vielfältig sind. Ein Angebot wie das der Stadt Köln und der Uniklinik ist laut Cosmar absolut empfehlenswert, da „eine möglichst frühe Unterstützung und Behandlung einer Chronifizierung und gegebenenfalls auch Suizid vorbeugt“.

Kooperation ist Teil eines strategischen Gesundheitsplans

Initiiert wurde die Kooperation zwischen der Uniklinik Köln und der Stadt Köln im Jahr 2019. „Sie ist ein Ergebnis des strategischen Gesundheitsplans, den wir ebenfalls 2019 etabliert haben“, sagt Blömeke. Dieser setzt auf einen strukturierten Austausch zwischen den fünf Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: Projektmanagement, betriebsärztlicher Dienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, MUT und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Im »



CHECKLISTE

Psychische Beeinträchtigungen erkennen:

Viele psychische Erkrankungen äußern sich auch durch Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz. Dazu kann gehören:

- Häufige Verspätungen, Unzuverlässigkeit oder unentschuldigtes Fehlen
- Arbeitsaufgaben dauern länger als gewöhnlich oder werden gar nicht erledigt
- Auffällige Leistungsminderung
- Untypisches häufiges Nachfragen oder übertriebene Kontrolle der eigenen Aufgaben
- Erhöhte Fehlerquote
- Rückzug aus sozialer Interaktion im Team
- Gereiztheit, übersteigerte Reaktionen, zum Beispiel Weinen oder Lautwerden
- Andauernde Traurigkeit
- Extreme Anspannung
- Ungepflegte Erscheinung

Wichtig: Bemerken Führungskräfte eines oder mehrere dieser Warnzeichen, sollten sie die Person sensibel darauf ansprechen („Mir ist aufgefallen, dass ...“) und auf interne und externe Hilfsangebote hinweisen.



Leitfaden „Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten“:
publikationen.dguv.de
Webcode: p206030

» Rahmen dieses interdisziplinären Austauschs äußerten Betriebsarzt und MUT den Wunsch nach externer Unterstützung. „Der Beratungsbedarf unter den 23.000 Beschäftigten war sehr hoch und kaum noch zu stemmen“, so Blömeke. Hilfreich war ein Kontakt des leitenden Betriebsarztes Dr. Kurt Rinnert zu Prof. Dr. Christian Albus, dem Leiter der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie der Uniklinik – der ebenfalls schnell von der Idee überzeugt war (→ Interview **Seite 11**). Nach einer Planungsphase wurde das Pilotprojekt 2020 schließlich genehmigt und seither mehrfach verlängert.



Idealerweise werden Führungskräfte zum Thema psychische Erkrankungen in der Einrichtung geschult.

Getty Images/fotostorm

Auch Ruth Flier vom MUT ist überzeugt von der Zusammenarbeit. „Das zusätzliche Angebot der Uniklinik schließt eine Lücke. Zwar arbeiten auch beim MUT erfahrene Fachkräfte, aber wir dürfen keine Diagnosen stellen und keine Therapie anbieten.“ Unabhängig davon ist aber auch die psychosoziale Beratung des MUT eine große Hilfe für die Beschäftigten. „Wir haben jährlich rund 1.000 Einzelpersonen in der Beratung, davon 300 bis 500 Neukontakte. Und etwa 90 Prozent dieser Menschen können wir in einem oder mehreren Gesprächen so weit stabilisieren, dass wir sie nicht an die Uniklinik überweisen müssen“, sagt die Psychologin. Ein Vor-

teil sei ihre besondere Position: „Wir sind drinnen und gleichzeitig draußen. Sprich, wir kennen die Arbeitsrealitäten der Beschäftigten. Gleichzeitig bieten wir eine anonyme Beratung in einem sicheren Raum.“ Vertraulichkeit und Datenschutz seien ganz wichtig.

Zentraler Baustein: Führungskräfte schulen und sensibilisieren

Und das MUT übernimmt noch eine weitere wichtige Funktion: Bildungsarbeit, insbesondere von Führungskräften der Stadt Köln. „Wir gehen aktiv in die Einrichtung und bieten Workshops an. Und erklären, was psychische Belastung und was psychische Erkrankungen sind, welche Symptome es gibt und wie man Beschäftigte darauf ansprechen kann“, sagt Flier. Dabei werde auch die Angst genommen, Erkrankte „falsch“ anzusprechen und damit deren Zustand weiter zu verschlechtern. „Es ist nie falsch, Unterstützung anzubieten. Auch vermitteln wir, dass eine psychische Erkrankung genauso einzuordnen ist wie etwa ein gebrochenes Bein. In beiden Fällen sollte man sich professionell behandeln lassen.“ Dieses Grundverständnis haben laut Flier mittlerweile viele, aber längst nicht alle Führungspersonen.

Psychologin Cosmar vom IAG hält die Schulung von Führungskräften für einen zentralen Baustein. „Wichtig ist, diese so zu informieren, dass sie Auffälligkeiten erkennen und ansprechen können. Und Beschäftigte anregen, sich Hilfe zu suchen.“ (→ **Checkliste links**) Aber ebenso wichtig: Niemand darf im beruflichen Kontext gedrängt werden, Auskunft über den eigenen Gesundheitszustand zu geben.

Offenbar besteht in Sachen Information aber oft noch Nachholbedarf. Zumindest laut einer nicht repräsentativen Umfrage von **top eins** zu psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz, an der 239 Personen teilgenommen haben. Demnach gaben 40 Prozent der Befragten an, dass psychische Erkrankungen in ihrer Einrichtung bislang gar »

„Ein innovatives Versorgungsmodell“

Eine Kooperation zwischen Klinik und öffentlicher Verwaltung ist selten – bietet aber im Falle der Stadt Köln und der Uniklinik Köln Mehrwert für beide Seiten, sagt **Prof. Dr. Christian Albus**. Vor allem aber profitieren die Beschäftigten der Stadt.

Herr Prof. Albus, vor vier Jahren hat die Stadt Köln Ihnen die Idee einer Kooperation unterbreitet. Waren Sie sofort überzeugt?

Ja, der Vorstand der Uniklinik und auch ich persönlich waren begeistert von der Idee. Denn durch die Kooperation wird Beschäftigten mit akuten psychischen Erkrankungen auf kurzem Wege ein niedrigschwelliger Zugang zu einer Therapie bei uns ermöglicht. Lange Wartezeiten werden umgangen, und das wirkt sich positiv auf die Stabilisierung der Patientinnen und Patienten aus. Die Kooperation ist ein innovatives Versorgungsmodell zweier großer Arbeitgebender, das Mehrwert für beide Seiten bietet.



Prof. Dr. Christian Albus,
Direktor der Klinik
und Poliklinik für
Psychosomatik und
Psychotherapie der
Uniklinik Köln

MedizinFotoKöln

Was genau ist der Mehrwert für Ihre Klinik?

Die für die Kooperation bereitgestellten Mittel finanzieren eine halbe Stelle bei uns in der Klinik. Diese Ressource steht ausschließlich den Beschäftigten der Stadt Köln zur Verfügung. Dadurch können wir denjenigen, die das MUT der Stadt an uns überweist, innerhalb weniger Tage ein Erstgespräch anbieten und daran bei Bedarf zeitnah eine Therapie von bis zu zehn Stunden anschließen. Somit ist nicht nur die Finanzierung gesichert, wir haben auch zusätzliche Planungssicherheit. Schon vor der Kooperation waren wir als Uniklinik Anlaufstelle für Mitarbeitende der Stadt, die ein erstes Beratungsgespräch brauchten und auf der Suche nach einem Therapieplatz waren – wir hatten eine sogenannte Lotsenfunktion. Diesem Versorgungsauftrag werden wir nun noch besser gerecht, weil wir die Beschäftigten direkt bei uns im Haus behandeln können.

Mit welchen Symptomen werden Beschäftigte der Stadt Köln besonders häufig an Sie überwiesen?

Vorwiegend kommen Patientinnen und Patienten mit akuten Symptomen von Stress, von Depressionen, Angststörungen oder einer posttraumatischen Belastungsstörung zu uns. Letztere ist aber äußerst selten, da diese Symptomatik oft durch rechtzeitige Unterstützung direkt nach einem traumatischen

Ereignis bei der Arbeit verhindert werden kann. Grundsätzlich kommt nur zu uns, wer durch die vorhandenen Ressourcen der Stadt Köln nicht ausreichend stabilisiert werden kann. Teilweise reicht aber eine Kurzzeittherapie bei uns ebenfalls nicht aus. Dann können wir auch eine stationäre Behandlung einleiten oder in eine ambulante Langzeittherapie vermitteln.

Was raten Sie anderen Einrichtungen zum Umgang mit psychischen Erkrankungen?

Die Zahlen der Krankenkassen zeigen deutlich, dass die Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen deutlich zunehmen. Arbeitgebende sollten also ein großes Interesse daran haben, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden im Blick zu behalten. Kooperationen wie unsere sind ein Weg. Aber Betriebliche Gesundheitsförderung muss mehrdimensional sein. Angefangen bei der Prävention. Chronische Überlastung durch ausgeprägte berufliche Stressoren sollte unbedingt vermieden werden. Dazu müssen auch Führungskräfte geschult werden. Maßnahmen zur Akut-Intervention und zur Beratung sollten zusätzlich etabliert werden, auch durch externe Fachkräfte. Genauso wichtig sind eine offene Kommunikation und eine Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen.



GUT ZU WISSEN

Mögliche Maßnahmen und Ansprechpersonen bei psychischen Erkrankungen

- **Führungskräfte schulen:**
Grundwissen zu Symptomen, Gesprächsführung sowie zu betrieblichen Hilfsangeboten vermitteln
- **Mitarbeitenden-Unterstützungsteam (MUT):** Meist von Psychologinnen und Psychologen geleitet, kann es als zentrale, interne Beratungsstelle etabliert werden
- **Psychologische Erstbetreuende:**
unterstützen Kolleginnen und Kollegen direkt nach einem belastenden Ereignis bei der Arbeit
- **Psychotherapeutenverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung:**
unterstützt nach einem berufsbezogenen traumatischen Ereignis; Ziel ist die schnelle Vermittlung einer psychotherapeutischen Therapie
- **Betriebsärztin/Betriebsarzt:**
berät Arbeitgebende bei Erkrankungen der Beschäftigten und Maßnahmen zur Prävention und zur Wiedereingliederung
- **Employee Assistance Program (EAP):** externe, vertrauliche Mitarbeitendenberatung; Wichtig: keine Therapie, sondern erste, meist telefonische Anlaufstelle, etwa bei beginnenden psychischen Auffälligkeiten
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Instrument, um Beschäftigte nach mindestens sechswöchiger Erkrankung wieder in den Berufsalltag zu integrieren und unterstützende Maßnahmen einzuleiten



Beschäftigten mit erkennbaren Symptomen Hilfe anzubieten, ist laut Fachleuten immer richtig und wichtig.

Getty Images/shironosov

» nicht thematisiert wurden. Immerhin scheint bei vielen Führungskräften oder deren Arbeitgebenden aber der Wille da zu sein: 71 Prozent wollen künftig Maßnahmen umsetzen, um das Wissen zum Thema zu schärfen – etwa durch Info-Veranstaltungen oder Info-Mails. Jede vierte Person gab an, dass sie oder ihre Einrichtung keine Maßnahmen umsetzen wollen.

Betriebliche Hilfsangebote müssen ineinandergreifen und sich ergänzen

Grundsätzlich müssen verschiedene Maßnahmen strukturiert ineinandergreifen, um erkrankte Beschäftigte optimal zu unterstützen, betonen auch Ruth Flier und Helmut Blömeke. Angefangen bei der aufmerksamen Führungskraft, die Warnsignale erkennt und zu einem Termin beim MUT ermutigt. Bei einem längeren Arbeitsausfall arbeitet das MUT eng mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zusammen, um die Rückkehr in den Job zu gestalten. Nach traumatischen Erlebnissen bei der Arbeit, etwa durch die wachsende Zahl tätlicher Angriffe auf Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung, stehen den Betroffenen zusätzliche Hilfsangebote seitens der gesetzlichen Unfallversicherung zu. So auch das Psychotherapeutenverfahren (→ *Randspalte links*).

Darüber hinaus hat die Stadt Köln in den letzten Jahren zusätzliche psychologische Ersthelfende ausgebildet, die Beschäftigten direkt nach dem Er-

lebnis zur Seite stehen. „Auch das ist eine enorme Entlastung für uns, denn in diesen Fällen ist Unterstützung in den ersten 48 Stunden entscheidend“, sagt Flier. Aber unabhängig davon, ob es ein berufliches Problem gibt oder private Sorgen, ob es sich um Tarifbeschäftigte oder Beamtinnen und Beamte handelt: Das Angebot der Uniklinik und die Beratung des MUT können alle Beschäftigten der Stadt nutzen.

Letzteres ist schon seit mehreren Jahren eine Konstante bei der Stadt Köln. Und die Chancen, dass die ehemals als Pilotprojekt gestartete Kooperation mit der Uniklinik dauerhaft fortgesetzt wird, stehen laut Helmut Blömeke ebenfalls gut. Als BGM-Leiter hat er nicht nur die Finanzierung, sondern auch das Thema Evaluation im Blick. Und die Ergebnisse überzeugen: „Wir führen regelmäßig unter Wahrung des Datenschutzes Auswertungsgespräche mit den zuständigen Therapeutinnen und Therapeuten durch. Demnach konnte durch eine schnelle klinische Versorgung schon mehrfach eine Arbeitsunfähigkeit deutlich verkürzt oder sogar verhindert werden, was mich sehr freut.“ Die dadurch eingesparten Kosten könnten die finanziellen Mittel für das Klinikpersonal mehr als decken, so Blömeke. Gute Argumente also für eine Fortsetzung des Projektes.



Ergebnisse der **top eins**-Umfrage:
topeins.dguv.de/umfragen/psychische-gesundheit

Sich(er) verstehen

Verständlich erklären

Wie es Führungskräften gelingt, Beschäftigten **Vorschriften einfach zu erläutern** und zugleich deren Sinn zu verdeutlichen. Vier Tipps zur Umsetzung.

Vorschriften und Regeln gehören zur Arbeitswelt – und zu den Aufgaben von Führungskräften gehört es, auf die Einhaltung zu achten. Menschen halten sich in der Regel leichter an Vorgaben, wenn es andere auch tun und wenn sie den Sinn der Vorschrift verstehen. Sprechen Führungskräfte zum Beispiel Arbeitsschutzregeln an, sollten sie das immer im Hinterkopf haben und ihre Kommunikation darauf ausrichten. Damit die Botschaft ankommt, ist es besser, die Erläuterungen zudem klar und verständlich zu halten. Wem es gelingt, den eigenen Vortrag in eine Geschichte zu verpacken, hat schließlich die besten Chancen, dass die Zuhörenden aufmerksam sind und sich die Botschaft merken.

1. WIESO, WESHALB, WARUM?

Wozu brauche ich die Information? Warum ist sie wichtig? Wenn es Führungskräften gelingt, die Fragen nach dem Grund und Sinn einer Vorschrift gleich zu Beginn deutlich zu machen, bekommen sie leichter Aufmerksamkeit geschenkt. Je weniger die Zuhörerinnen und Zuhörer über das Thema wissen, desto wichtiger ist es, ihnen die Bedeutung der Vorschrift zu erläutern. Dabei empfiehlt es sich, am Wissensstand der Mitarbeitenden anzuknüpfen, dann fällt es ihnen leichter, neue Sachverhalte zu verstehen. Ebenso ist es sinnvoll, gedanklich die Perspektive zu wechseln und das Thema einmal aus Sicht der Beschäftigten zu betrachten.

2. KERNBOTSCHAFT IM FOKUS

Wenn der Zweck klar ist, kommt die Botschaft. Was sollen die Beschäftigten in jedem Fall aus dem Redebeitrag mitnehmen? Führungskräfte sollten sich bewusst sein, was sie auf den Punkt bringen wollen. Wenn sie für sich diese Frage geklärt haben, fällt es leichter, das Überflüssige zu identifizieren und wegzulassen. Ein Beispiel aus dem Arbeitsschutz: Wenn es in einer Unterweisung um die Ergonomie im Homeoffice geht, sollte das Thema „informeller Austausch zwischen Beschäftigten“ keine Rolle spielen, sondern lieber separat behandelt werden.



3. KLARE SPRACHE

Wer schon einmal Nachrichten für Kinder gesehen hat, weiß, wie leicht sich selbst komplexe Sachverhalte darstellen lassen. Das Geheimnis liegt in der Sprache. Kurze und einfache Sätze fördern die Verständlichkeit und erleichtern das Zuhören. Fremdwörter und Fachbegriffe sollten Führungskräfte nur verwenden, wenn es sich nicht vermeiden lässt. Eine kurze Erläuterung der Begriffe ist dabei angebracht. Außerdem wichtig: Beim Vortrag vom Wortlaut der Vorschrift lösen, sonst könnten es alle selbst lesen und schweifen gedanklich ab.

4. GESCHICHTEN SCHAFFEN EMOTIONEN

Aufmerksamkeit zu bekommen, gelingt über eine gute Verpackung. Vorschriften haben jedoch viel mit Fakten zu tun, sind nüchtern und sachlich. Damit sich Beschäftigte dennoch gut einprägen können, was ihnen gesagt wird, braucht es auch eine emotionale Verbindung. Das gelingt zum Beispiel dadurch, dass die Erläuterungen in eine Geschichte gebettet werden. Nicht allen fällt das leicht, doch zum Glück gibt es dafür geeignete Medien. Kurzvideos, Ausschnitte aus Podcasts und passende Plakate bieten einen emotionalen Einstieg ins Thema.



Über welchen Kanal zu welchem Anlass informieren?
topeins.dguv.de/fuehrungskultur/richtiger-kanal

Für viele Fälle gerüstet

Bei der **Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung** für Einsatzkräfte sind Führungskräfte gefragt, sich mit ihren Kenntnissen und Ideen einzubringen.

VON **MIRKO HEINEMANN**



Wer Einsätze von Feuerwehr oder Rettungsdiensten verfolgt, versteht, wie wichtig die richtige Bekleidung ist. Die persönliche Schutzausrüstung, kurz PSA, bietet für ihren Träger und ihre Trägerin bekanntlich die letzte Möglichkeit, sich vor den Gefährdungen bei der Arbeit zu schützen. „Der Schutz vor zum Beispiel Brandverletzungen, Stoßverletzungen, Verätzungen oder Infektionen – das sind die Mindestanforderungen an PSA bei Feuerwehr und Rettungsdiensten“, sagt Tim Pelzl, Leiter des Fachbereichs Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz der DGUV.

Darüber hinaus müssen insbesondere Feuerwehren unterschiedlichen Anforderungsprofilen gerecht werden. Denn das Arbeitsprofil ist weit gefächert – und damit auch die PSA: „Denken Sie an Überschwemmungen wie im Ahrtal“, sagt Pelzl. „Hier braucht es wasserdichte Kleidung, Wattstiefel,

Schwimmwesten. Bei einem Feld- oder Waldbrand hingegen wird Brandschutzkleidung benötigt, in der man sich über mehrere Stunden hinweg auch bei Sommerhitze gut bewegen kann.“ In einer brennenden Wohnung mit starker Rauch- und Hitzeentwicklung ist wieder andere PSA gefragt. „Hier liegt der Fokus auf mehrschichtiger Schutzkleidung, die hohen Schutz vor Hitze und Beflammung bietet, und auf einem eher kurzen Einsatz.“ Dazu kommen die unterschiedlichen Bedingungen in Winter und Sommer, bei Hitze und Kälte.

Ausstattung für Feuerwehrleute

Bei der Beschaffung von PSA muss all dies bedacht werden – und zwar zusätzlich dazu, dass Schuhe, Helme, Kleidung und Co. der tragenden Person auch passen müssen. Das DGUV-Regelwerk macht Angaben zur Mindestausstattung. So sind für Feuerwehreinsatzkräfte Feuerweherschutzkleidung, ein Feuerwehrhelm mit Nackenschutz, Handschuhe

und Schuttschuhe vorgeschrieben. Alles andere fällt unter „spezielle Ausrüstung“ und reicht vom Chemikalienschutzanzug über Haltesysteme, Absturzsutzausrüstung bis hin zu Rettungswesten. „Im Vorfeld der Beschaffung sollte gut überlegt sein, wie die Gefährdungslagen sind, welche Zwecke die PSA erfüllen soll und welche spezielle PSA benötigt wird“, erklärt Pelzl.

Im Rettungsdienst ist die PSA nicht so vielfältig, muss aber ebenfalls Mindestkriterien erfüllen. Bei Schutzkleidung ist es beispielsweise wichtig, dass sie langlebig ist, da sie meist nach jeder Schicht gereinigt und desinfiziert wird. Denn PSA im Rettungsdienst hat die Aufgabe, insbesondere vor Krankheitserregern, Witterungseinflüssen und leichten mechanischen Einwirkungen zu schützen. Zudem soll sie ihre Trägerin oder ihren Träger beim Einsatz im Verkehr bei Nacht und bei Tag gut erkennbar machen. Hier ist die Balance



Feuerwehrkräfte benötigen je nach Einsatzart ganz unterschiedliche PSA.

Unfallkasse NRW

zwischen günstigem Einkauf und guter Haltbarkeit ein großes Thema. Die Entscheidung darüber, was angeschafft wird, treffen die Verantwortlichen der Rettungsdienste.

Erfahrung und Wissen einbringen

Die Beschaffung für die Feuerwehr erfolgt über die Gemeinden als Träger des gemeindlichen Brandschutzes. Die Verantwortlichen sind in der Regel keine Fachleute für Arbeitsschutz und benötigen kompetente Unterstützung. „Führungskräfte sind gefragt, sich einzubringen“, sagt Tim Pelzl. „Sie können dafür sorgen, dass neben den Ansprechpersonen im Einkauf auch Fachleute für den Arbeitsschutz mitbestimmen, die rechtliche Änderungen und etwaige neue Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen einfließen lassen.“

Auch der Personalrat sollte über die Beschaffung neuer PSA mitbestimmen. „Gerade bei größeren Beschaffungen

sollten vor dem Einkauf Trageversuche gemacht werden. Ist der Personalkreis überschaubar, könnte man so etwas gut auch im Rahmen einer Veranstaltung mit allen Mitarbeitenden durchführen“, so Tim Pelzl. Nicht zuletzt spielt auch ein ansprechendes Aussehen eine Rolle.

Besonders schadstoffarme Kleidung, nachhaltige Produktion, faire Lieferketten – auch auf Beachtung dieser Kriterien können Führungskräfte in Sachen Beschaffung drängen, sofern sie noch nicht oder nur unzureichend im zuständigen Beschaffungsgesetz verankert sind. Bisher spielen Nachhaltigkeitskriterien eher selten eine Rolle, weiß Tim Pelzl. „Das wird sich in Zukunft sicher ändern, weil das Thema immer wichtiger wird.“



Tipps zur Beschaffung:
publikationen.dguv.de
Webcode: p205020



CHECKLISTE

Einkauf von PSA

- **Einsatzgebiet** definieren, Bedarfs- und Gefährdungsbeurteilung durchführen
- **Einsatz** der bis jetzt eingesetzten PSA prüfen. Gab es Auffälligkeiten, Störfälle, Mängel?
- **Anforderungen** und persönliche Präferenzen berücksichtigen, um die passende Kleidung zu bestimmen; dabei vorgegebene Normen beachten
- **Arbeitsschutzfachleute**, Sicherheitsbeauftragte und Personalvertretung am Beschaffungsprozess beteiligen
- **Prüfen**, ob die Anschaffung von zusätzlicher PSA für spezielle Anforderungsprofile notwendig ist
- **Vor dem Einkauf** Trageversuche durchführen, möglichst persönlich und mit Tests im Übungseinsatz
- **Recherche** von passenden PSA-Herstellern
- **Instandhaltung** und Pflege regeln; externe Anbieter haben entsprechende Dienstleistungen, von der Abholung über das Waschen bis zur Reparatur, im Angebot

Aus Sicherheitsgründen
sollten Gasflaschen so
gelagert werden, dass das
Lager gut durchlüftet ist.

Picture Alliance/Jens Büttner



Sicher verwahrt

Bei der **Lagerung von Gefahrstoffen** gilt es, sehr sorgfältig zu sein. Auf was Führungskräfte achten müssen, zeigt das Beispiel von Bau- und Betriebshöfen.

VON JÖRN KÄSEBIER

Grünflächenpflege, Winterdienst, Straßenunterhalt – die Tätigkeiten auf kommunalen Bauhöfen sind vielfältig. Das gilt auch für die Werkzeuge und Maschinen, mit denen die Beschäftigten arbeiten. Dabei hantieren sie mit ganz unterschiedlichen Gefahrstoffen, die sicher gelagert werden müssen. Auf Bauhöfen sind es vor allem drei Gruppen: „Kraftstoffe, Rostlösemittel und andere Sprays sowie Gasflaschen bergen das größte Risiko“, sagt Dr. Thomas Klüner, Abteilungsleiter biologische, chemische und physikalische Einwirkungen, Messstelle bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.

Bei der Lagerung der oben genannten Stoffe gilt es insbesondere, die Gefahr von Bränden und Explosionen so gering wie möglich zu halten. Geregelt wird die Lagerung durch die TRGS 510 „Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern“ und durch die Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV). „Grundsätzlich sind Arbeitgebende für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich, auch beim Umgang mit Gefahrstoffen, doch meist delegieren sie die Umsetzung an Führungskräfte“, sagt Klüner.

Manche Gefahrstoffe müssen getrennt von anderen gelagert werden

Eine zentrale Frage für die sichere Aufbewahrung ist, welche Gefahrstoffe wo gelagert werden müssen. „Manche Stoffe reagieren miteinander und dürfen daher nicht zusammen aufbewahrt wer-



Führungskräfte sollten ihre Beschäftigten regelmäßig zum Umgang mit Gefahrstoffen unterweisen. BG BAU/Kersting

den“, sagt Klüner. Zum Beispiel dürfen oxidierende Stoffe grundsätzlich nicht zusammen mit entzündbaren Stoffen gelagert werden.

Aber auch die Menge der Gefahrstoffe, die gelagert werden soll, spielt eine Rolle. Dieselkraftstoff kann beispielsweise bis zu einer Menge von 100 Kilogramm aufbewahrt werden, ohne dass ein passender Lagerraum benötigt wird. „Generell ist es sinnvoll, Lagermengen von Gefahrstoffen auf Bauhöfen zu minimieren“, rät der Experte. Insbesondere Kraftstoffe werden auf Bauhöfen jedoch oft in großen Mengen benötigt, um Maschinen wie Freischneider, Kettensägen und Rasenmäher zu betreiben.

Werden die Höchstmengen überschritten, gilt es, passende Lagermöglichkeiten einzurichten (→ **Seiten 18–19 unten**). Dazu gehören Sicherheits- und Gefahrstoffschränke, kleine Kammern bis hin zu großen Lagern. Was sich am besten eignet, hängt von den Lagermengen und den Gefahrstoffen ab. In jedem »



GUT ZU WISSEN

Aufgaben von Führungskräften

Gefährdungsbeurteilung

Vorgesetzte ermitteln die Gefährdungen und passende Schutzmaßnahmen. Fachlichen Rat bekommen sie etwa von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt.

Notfallplanung

Für den Fall einer Havarie ist ebenfalls Vorsorge zu treffen. Das Vorgehen sollte geplant und regelmäßig geübt werden, von der Ersten Hilfe über das Verhalten im Brandfall bis hin zum Umgang mit ausgetretenem Lagergut.

Unterweisungen

Mindestens einmal jährlich sind Beschäftigte zu unterweisen. Besser sind häufige kurze Unterweisungen, etwa wenn Arbeitsaufträge vergeben werden.

Betriebsanweisungen

Sie fassen Gefährdungen und daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen übersichtlich zusammen. Auch das Verhalten im Gefahrfall, Erste Hilfe und sachgerechte Entsorgung sind zusammengefasst.

» Fall müssen Vorkehrungen für den Brandschutz und für eine ausreichende Belüftung getroffen werden. Auch gilt es, baulich für Notfälle – wie den Austritt von Gefahrstoffen – vorzusorgen. Dafür braucht es geeignete Auffangwannen. „In vielen Bauhöfen, aber auch anderen Unternehmen und Einrichtungen mit kleinen Lagermengen reicht es aus, einen kleinen separaten Raum mit Regalen auszustatten, in die die Behälter kommen“, so Klüner. Wichtig ist, dass diese Räume ohne künstliche Beleuchtung im Lagerraum auskommen, da Elektroinstallationen Explosionen und Brände auslösen könnten. Ansonsten sind zusätzlich Maßnahmen des Explosionsschutzes zu ergreifen.

Gefahrstoffe können auf Bau- und Betriebshöfen auch im Freien gelagert werden. Im Falle von Druckgasbehältern ist

das aus Arbeitsschutzsicht sogar die bessere Wahl. Denn draußen ist eine ausreichende Belüftung bereits gegeben. Doch auch für Gefahrstofflager im Freien gibt es je nach Gefahrstoff Brand- und Explosionsschutzvorgaben, die Betreiberinnen und Betreiber von Bauhöfen einzuhalten haben.

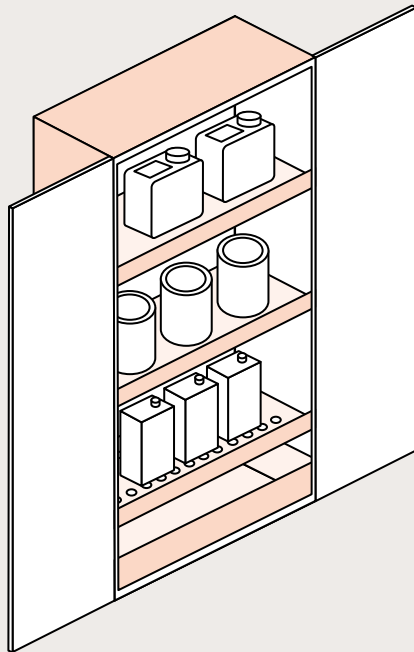
Wenn die technischen und organisatorischen Voraussetzungen für die Gefahr-

stofflagerung erfüllt sind, braucht es bei der reinen Lagerung (ohne Abfüllen) von verschlossenen Gefahrstoffgebinden auf Bauhöfen im Arbeitsalltag nicht noch zusätzlich persönliche Schutzausrüstung. „Wichtig ist aber, dass alle Beteiligten den Zustand der Lagerungsbehälter regelmäßig prüfen, damit Lecks schnell bemerkt werden“, so Klüner. Dennoch bleiben Risiken durch menschliches Fehlverhalten. Gegen zwei Grundsätze



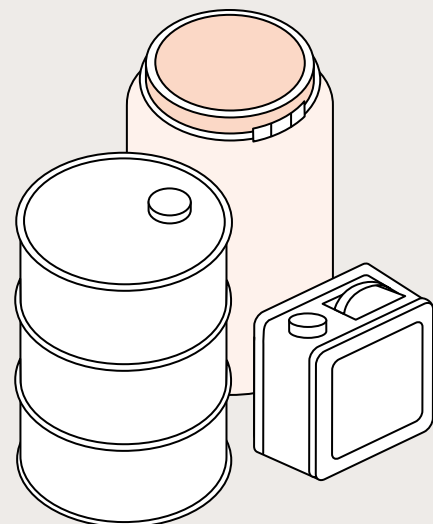
Für die Fahrzeuge und Maschinen werden auf Betriebshöfen oft größere Mengen Kraftstoffe gelagert. DGV/Kaj Kandler

Grundlagen zur Lagerung von Gefahrstoffen



Sicherheitsschrank

Die Lagerung kann in Sicherheitsschränken erfolgen, die den Zugriff erschweren. Je nach Ausstattung eignen sie sich für unterschiedliche Gefahrstoffe und bieten unterschiedlich guten Brandschutz.



Behälter

Zur Aufbewahrung eignen sich am besten Behälter aus Metall und Kunststoff. Sie sind bruchsicher und halten lange.

verstoßen Beschäftigte in der Praxis immer wieder, weiß der Experte: „Obwohl es verboten ist, werden Gefahrstoffe am Arbeitsplatz gelagert.“ Manche Mitarbeitende räumen die Behälter zum Feierabend nicht zurück in den Gefahrstoffschrank, weil sie am nächsten Tag gleich damit weiterarbeiten wollen.

Vergiftungsgefahr, wenn die Kennzeichnung fehlt

Ein weiteres Risiko entsteht dadurch, dass Gefahrstoffbehälter nicht korrekt beschriftet werden und dadurch das Wissen schnell verloren geht, was sich im Behälter befindet. Gefahrstoffe werden sogar in improvisierten Behältern aufbewahrt. „Es ist nicht ungewöhnlich, dass beispielsweise Gurkengläser oder Getränkeflaschen befüllt werden“, sagt Klüner. Doch diese sind zur Aufbewahrung von Gefahrstoffen nicht geeignet,

weil sie leicht zerbrechen können. Außerdem besteht bei Lebensmittelbehältern die Gefahr, dass jemand den Inhalt verwechselt und schwere Vergiftungen erleidet.

„Führungskräfte müssen Beschäftigte immer wieder auf diese Gefahren hinweisen und die Schutzmaßnahmen durchsetzen“, so der Experte. Zudem können sie auf die Sicherheitsbeauftragten einwirken, damit diese mit gutem Beispiel vorangehen und ihre Kolleginnen und Kollegen ermuntern, die Bestimmungen einzuhalten. Denn bei aller Vielfalt der Tätigkeiten auf Bauhöfen – sicher und gesund möchten alle Beschäftigten arbeiten.



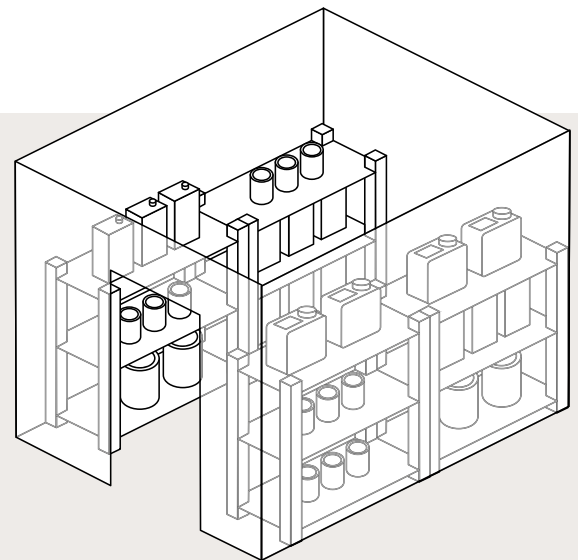
Gefahrstoffe auf Bauhöfen:
publikationen.dguv.de
Webcode: p213030

FAQ

zur Lagerung von
Gefahrstoffen:



publikationen.dguv.de
Webcode: p213085



Grafik: raufeld

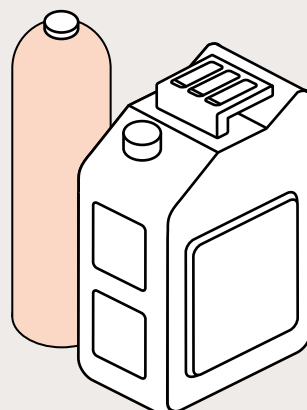
Lagerraum

Werden nur kleinere Mengen gelagert, reicht ein separater Raum mit Regalen als Lager meist aus. Er muss jedoch ohne künstliches Licht zu beleuchten sein.



Kennzeichnung

Kennzeichen außen an den Behältern machen es möglich, direkt zu erkennen, welche Art Gefahrstoff sich darin befindet.



Mengen

Ob es eigene Lager braucht, hängt auch von den aufzubewahrenden Mengen ab. Die Höchstmenge variiert je nach Art des Gefahrstoffs.



Fundament der Prävention

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Instrument des betrieblichen Arbeitsschutzes. Oft sind es operative Führungskräfte, die den Prozess federführend steuern. Dafür brauchen sie ein solides Basiswissen – sie sollten aber auch die Expertise von Fachleuten sowie Beschäftigten in ihrem Team nutzen.

VON ISABEL EHRLICH

Eine für alle, und zwar verpflichtend: Jedes Unternehmen und jede Einrichtung muss eine Gefährdungsbeurteilung erstellen – unabhängig von Branche oder Größe. So schreibt es das Arbeitsschutzgesetz vor. Für Führungskräfte, die zum ersten Mal in diesen Prozess eingebunden werden, kann das durchaus herausfordernd sein. Doch es gibt zahlreiche Möglichkeiten, sich unterstützen zu lassen. Grundwissen sowie Praxistipps gibt es hier.

Was definiert und beinhaltet sie? Die Gefährdungsbeurteilung ist ein mehrstufiger Prozess und Grundlage der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Ziel ist es, mögliche Gefährdungen für die Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermitteln, zu bewerten und daraus entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten. Wichtig ist: Die jeweiligen Gefährdungen müssen für alle Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Personen erfasst werden. Grundsätzlich umfasst die

Ins Gespräch kommen, um Gefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen abzuleiten: Das ist für eine gute Gefährdungsbeurteilung unabdingbar.

Getty Images/andresr

Gefährdungsbeurteilung sieben Prozessschritte (→ *Randspalte rechts*). Gefährdungsfaktoren sind beispielsweise: Gefährdungen durch Elektrizität, Risiken durch Gefahrstoffe, physische Faktoren durch erhöhte körperliche Belastung oder psychische Belastung. Je nach Arbeitsplatz können die Faktoren und deren Häufigkeit stark variieren.

Warum ist der Prozess auch wirtschaftlich relevant? „Viele Unternehmen in Deutschland führen die Gefährdungsbeurteilung nur unvollständig oder oft genug auch gar nicht durch“, sagt Dr. Markus Kohn, Hauptabteilung Sicherheit und Gesundheit (SiGe) der DGUV. Dabei sollten auch wirtschaftliche Faktoren Verantwortliche zum Umdenken motivieren. „Es gibt Untersuchungen zum sogenannten ‚Return on Prevention‘, also zum ökonomischen Wert von Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Demnach kann die Frage, ob sich Investitionen in diesem Bereich lohnen, praktisch immer mit ‚ja‘ beantwortet werden“, sagt Dr. Kohn. Denn jede gute Gefährdungsbeurteilung trägt dazu bei, Unfällen und berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen – und damit Arbeitsausfälle zu vermeiden.

Wer ist für die Gefährdungsbeurteilung verantwortlich? Verantwortlich sind immer die Arbeitgebenden. Sie können die Umsetzung aber delegieren. Oft übernehmen dann Führungskräfte der mittleren oder unteren Hierarchieebenen den Prozess – auch, weil sie nah dran sind an der operativen Arbeit und an den Beschäftigten in ihrem Team. „Arbeitgebende müssen aber sicherstellen, dass die Person für diese Aufgabe geeignet ist“, sagt Dr. Kohn. Führungskräfte müssen im Zweifel entsprechend geschult werden und sollten sich fachlich unterstützen lassen.

Wer kann bei der Erstellung unterstützen? Zentral ist der Input der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa), die Arbeitgebende zu allen Fragen rund um Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit berät und die jeweiligen rechtlichen Vorgaben kennt. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt kann ebenfalls unterstützen. Außerdem sollten Führungskräfte für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung unbedingt auch die Beschäftigten der jeweiligen Abteilung einbeziehen. „Ihre subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen sind ganz zentral. Nur sie wissen, ob der Kollege zu laut telefoniert oder ob ihr Stuhl wackelt. Solche Details kann eine Sifa in der Regel nicht bewerten“, sagt der DGUV-Experte. „Zudem sendet man als Führungskraft damit ein Zeichen von Wertschätzung durch Beteiligung an sein Team.“ Beratern kann darüber hinaus auch die Aufsichtsperson des zuständigen Unfallversicherungsträgers. Diese stellen ihren Mitgliedern auch viele branchenspezifische Handlungshilfen zur Verfügung. »



CHECKLISTE

Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

- 1 Vorbereiten**
Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen; rechtliche Informationen beschaffen.
- 2 Gefährdungen ermitteln**
Etwa durch Begehungen, Risikoanalysen, Umfragen; Basis sind die Gefährdungsfaktoren.
- 3 Gefährdungen beurteilen**
Rechtslage, Schadensausmaß und -wahrscheinlichkeit prüfen.
- 4 Schutzmaßnahmen festlegen**
Deren Ziel: Gefährdungen vermeiden oder minimieren nach dem STOP-Prinzip (Substitution vor technischen vor organisatorischen vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen).
- 5 Maßnahmen umsetzen**
Dafür verantwortliche Personen bestimmen und Fristen setzen.
- 6 Wirksamkeit prüfen**
Zum Beispiel durch Beobachtung, Messung oder Befragung. Wichtig: Manche Maßnahmen wirken erst langfristig.
- 7 Ergebnisse dokumentieren**
Ergebnisse, Maßnahmen und Prüfungen müssen schriftlich dokumentiert sein.

Dann beginnt der Kreislauf wieder mit Schritt 1.



Weitere Infos und Praxishilfe:
baua.de > Suche:
Gefährdungsbeurteilung



GUT ZU WISSEN

Psychische Belastung verstehen und ermitteln

→ Definition psychischer Belastung

Alle Einflüsse, die von außen auf Menschen einwirken und sie psychisch beeinflussen; zum Beispiel Arbeitsklima, Lärm, Arbeitszeiten

→ Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung erfassen

Empfohlen werden sechs Kategorien: Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, soziale Beziehungen. Die jeweiligen Belastungsfaktoren sind individuell zu ermitteln.

→ Methoden zur Ermittlung psychischer Belastung

SCHRITT 1:

Anonyme Fragebögen, mit denen die Belastungsfaktoren abgefragt werden

SCHRITT 2:

Im direkten Gespräch mit einzelnen (freiwilligen) Beschäftigten Details erfragen (etwa „Wie genau sehen die Arbeitsunterbrechungen aus?“). Nur so können individuelle Schutzmaßnahmen abgeleitet werden.

Tipp: Für diesen Austausch eignen sich Formate wie die Ideen-Treffen.



Ideen-Treffen als Instrument für die Gefährdungsbeurteilung: **dguv.de**
Webcode: d125363

» In großen Einrichtungen sind in der Regel viele verschiedene Führungskräfte und andere fachliche Akteure an den einzelnen Prozessschritten beteiligt. Damit alle Ergebnisse und Maßnahmen am Ende sinnvoll ineinandergreifen, ist der konstruktive Austausch untereinander ganz wichtig, so Dr. Kohn.



Bevor Führungskräfte mit der Gefährdungsbeurteilung betraut werden, sollten sie geschult werden. **DGUV/VBG**

Wie oft muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?

Die Gefährdungsbeurteilung muss anlassbezogen und regelmäßig durchgeführt werden. Anlassbezogen heißt: Bei jeder für den Arbeitsschutz relevanten Veränderung muss eine Gefährdungsbeurteilung überprüft oder neu durchgeführt werden. Das können neue Arbeitsmittel, neue Räumlichkeiten oder neue Prozesse sein – etwa Regelungen zum Homeoffice oder vor der Einführung digitaler Tools. „Ändert sich im Arbeitsablauf nichts, sollte die Gefährdungsbeurteilung dennoch regelmäßig überprüft werden. Sofern durch spezielle Regelungen nicht anders gefordert, sollten zwei bis drei Jahre als Maßstab gelten“, sagt Dr. Kohn.

Wie wird sie dokumentiert? Auch bei diesem Prozessschritt haben Verantwortliche viel Spielraum. Ob in einer üppigen digitalen Tabelle oder handschriftlich im Ordner abgeheftet, erlaubt ist alles. Dazu Dr. Kohn: „Es muss lediglich sichergestellt sein, dass der

Inhalt nachvollziehbar ist, auch für eine externe Prüfinstanz.“

Wie werden die Schutzmaßnahmen umgesetzt? Im Idealfall werden aus den ermittelten Risiken Schutzmaßnahmen abgeleitet, die eine Gefährdung praktisch ausschließen – etwa indem ein Arbeitsmittel oder ein Gefahrstoff ersetzt wird. Hier gehen die Verantwortlichen nach dem STOP-Prinzip vor (→ **Randspalte Seite 21**). Ist eine Substitution nicht möglich, gilt das TOP-Prinzip, das die Risiken vorrangig mit technischen Maßnahmen minimiert. Um die Schutzmaßnahmen zu etablieren, sind regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten Pflicht. Zudem sollten Führungskräfte nachfragen, ob neue Vorgaben verstanden wurden und umgesetzt werden.

Gibt es Besonderheiten im öffentlichen Dienst?

In den vergangenen Jahren ist psychische Belastung als Gefährdungsfaktor in den Fokus gerückt – auch im öffentlichen Dienst. Gründe sind unter anderem der Fachkräftemangel und die steigende Arbeitsintensität. 67 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst fühlen sich laut einer Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2018 durch die gleichzeitige Betreuung unterschiedlicher Aufgaben psychisch belastet. Auch das mediale Interesse an psychischer Gesundheit ist gestiegen. Gleichzeitig gibt es in manchen Einrichtungen noch Unsicherheiten, wie sie das sensible Thema im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung umsetzen können. Hilfreich sind Fragebögen und Gesprächsformate (→ **Randspalte links**). Grundsätzlich gilt es aber, für eine gute Gefährdungsbeurteilung den Rundumblick zu behalten, betont Dr. Kohn: „Allen Gefährdungsfaktoren sollte die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt werden. Physische Belastung kann im öffentlichen Dienst genauso relevant sein.“



Vorschriften und Praxishilfen zur Gefährdungsbeurteilung:
dguv.de, Webcode: d40131

Chancen geben

Psychisch erkrankte Menschen leiden oft nicht nur unter ihren Symptomen, sondern auch unter dem sozialen Stigma. Um Vorurteile im Berufsleben abzubauen, braucht es eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz, sagt **Psychiater Prof. Nicolas Rüsch**.

In seinem Buch „Das Stigma psychischer Erkrankung“ benennt Prof. Nicolas Rüsch ein Dilemma: Selbst wenn Betroffene ihre Erkrankung gut bewältigen, hemmen gängige Vorurteile ihre gesellschaftliche Teilhabe. Der Experte der Universität Ulm und des Bezirkskrankenhauses Günzburg liefert Anregungen, wie Integration am Arbeitsplatz gelingen kann.

→ Herr Prof. Rüsch, woher kommt das Stigma psychischer Erkrankungen?

Oft erscheint es einfacher, nach dem ersten Eindruck schablonenhaft rasch zu entscheiden. Verhält sich jemand merkwürdig? „Der ist psychisch krank, vielleicht gefährlich, ich halte lieber Abstand“, ist die einfachste Reaktion. Auch wenn das oft nicht stimmt. Auf gesellschaftlicher Ebene bedient das Stigma – etwa „Psychisch Kranke sind selbst schuld an ihrer Lage“ – das Bedürfnis, in einer gerechten, berechenbaren Welt zu leben. Und es entlastet die Gesellschaft davon, sich für Betroffene einzusetzen.

→ Und wie schätzen Sie den Umgang mit psychisch erkrankten Beschäftigten im Berufsleben ein?

Wie in der Gesellschaft wächst auch im Berufsleben vermutlich das Bewusstsein für das Thema. Manche Arbeit-

gebende und Führungskräfte verhalten sich sehr verständnisvoll und hilfsbereit. Doch es gibt andere, die die „Irren“ oder „Kranken“ loswerden wollen. Dann hilft das beste Eingliederungsmanagement und die beste Rehabilitation nicht. Wenn Integration am Arbeitsplatz nicht gelebt wird, kann sie nicht gelingen. Dabei ist eine offene Haltung gegenüber psychischen Problemen mehr als angemessen. Immerhin ist ein zweistelliger Prozentteil der Beschäftigten betroffen – und rein statistisch jede Familie. Dass damit nicht offen umgegangen wird, ist also reichlich absurd.

→ Welche Mittel und Wege empfehlen Sie, um das Stigma im Arbeitsleben aktiv abzubauen?

Wirklich hilfreich sind Programme, in denen Führungskräfte und andere Beschäftigte in kooperativen Kontakt mit Menschen kommen, die ihre psychische Erkrankung überwunden haben. Ideal ist ein Workshop. Dieser positive Kontakt ist die wirksamste Form, Vorurteile im öffentlichen Raum und im Arbeitsumfeld abzubauen. Sie wird wesentlich von Betroffenen getragen und stärkt diese auch, weil ihre Krankheitserfahrung in diesem Rahmen eine wichtige Bereicherung für alle ist.

→ Viele Beschäftigte möchten aber vermutlich nicht mit Vorgesetzten über ihre psychische Erkrankung sprechen. Ist dann ein stabiles privates Umfeld umso wichtiger?

Ein stabiles privates Umfeld ist wichtig. Doch es ersetzt nicht die Entscheidung, ob man im beruflichen Umfeld über seine Erkrankung spricht. Und wenn ja, wie und mit wem. Weil diese Entscheidungen aber komplex und nur individuell zu treffen sind, gibt es ein von Betroffenen geleitetes Gruppenprogramm, das Teilnehmende bei der Entscheidung über die mögliche Offenlegung unterstützt. Es heißt „In Würde zu sich stehen“ und wird derzeit in Deutschland in einer vom Bundesgesundheitsministerium geförderten Studie untersucht.



Mehr zum Programm „In Würde zu sich stehen“: [iwsprogramm.org](https://www.iwsprogramm.org)

Teilnahmebedingungen: Veranstalter der Verlosung ist Raufeld Medien GmbH (nachfolgend: Veranstalter). Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich volljährige natürliche Personen mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland. Die Teilnahme an der Verlosung ist kostenlos. Beschäftigte des Veranstalters, der DGUV sowie der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Unter mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los. Nach der Gewinnermittlung wird die Gewinnerin oder der Gewinner per Mail gebeten, Namen und Anschrift mitzuteilen. Der Gewinn wird per Post zugeschickt. Die Kosten der Zusendung des Gewinns übernimmt der Veranstalter. Der Veranstalter behält sich das Recht vor, die Verlosung zu jedem Zeitpunkt ohne Vorankündigung zu beenden, wenn aus technischen oder rechtlichen Gründen eine ordnungsgemäße Durchführung nicht gewährleistet werden kann. Eine Barauszahlung von Sachpreisen erfolgt nicht.

Datenschutzhinweis: Verantwortlich ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Glinkastr. 40, 10117 Berlin, [dguv.de](https://www.dguv.de); unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie über datenschutzbeauftragter@dguv.de. Alle weiteren Datenschutzhinweise finden Sie unter [topeins.dguv.de/datenschutz](https://www.topeins.dguv.de/datenschutz).

Machen Sie mit bei der Verlosung

Das Buch „Das Stigma psychischer Erkrankung“ ist bei Elsevier erschienen.

Wir verlosen ein Exemplar.

Wenn Sie mitmachen möchten, schreiben Sie uns **bis zum 16. Februar 2024** eine E-Mail mit dem Betreff „Verlosung **top eins** 4/23“ an verlosung-topeins@dguv.de.





In der Virtuellen Realität lassen sich Gebäude nicht nur dreidimensional betrachten, sondern auch begehen.

Adobe Stock/ME Image

Virtuelle Räume

Simulationen helfen dabei, Risiken im Arbeitsschutz zu senken. Insbesondere bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze kann **eine virtuelle Realität unterstützen**.

VON JÖRN KÄSEBIER

Einen Arbeitsplatz testen, bevor er überhaupt entstanden ist – dank virtueller Realität (VR) ist das möglich. Wenn beispielsweise Kommunen ein neues Verwaltungsgebäude errichten, können sie mit VR bereits während der Planung prüfen, ob die Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an den künftigen Arbeitsplätzen erfüllt sind. Sind alle ergonomischen Fragen bedacht? Ist der Arbeitsplatz zum Beispiel so eingerichtet, dass alle wichtigen Arbeitsmittel in Greifnähe sind?

„Wenn das Ziel ist, dass ich einen Arbeitsplatz neu einrichten, etwas Größeres verändern oder ergänzen möchte, dann kann virtuelle Realität mir helfen“, sagt Dr. Peter Nickel. Beim Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) gehört er zum Bereich „Intelligente technische Systeme und Arbeitswelt“. VR erlaubt es der betrachtenden Person, selbst in die Simulation einzutauchen, sich durch die Räume oder gar das gesamte Gebäude im Maßstab 1:1 zu bewegen und dort einzelne Arbeitsschritte durchzuführen.

Noch ist der Einsatz von VR nicht sehr verbreitet, doch könnte sich das in Zukunft ändern. „Der Aufwand, eine VR-Simulation zu erstellen, ist nicht groß. Das gilt zumindest, wenn es bereits Modelle gibt“, sagt Nickel. Mit Computer-Aided-Design (CAD) erstellte Modelle sind in der Architektur bei Neubauten bereits die Regel, bei Hochbauten des Bundes ist das sogenannte Building Information Modeling (BIM) mit CAD-Planung sogar vorgeschrieben. CAD-Modelle lassen sich in 3-D erstellen und reichen beispielsweise



aus, um die Einrichtung von Räumen zu simulieren. In einer virtuellen Realität ist es aber zusätzlich möglich, auch durch den Raum zu gehen. Damit dies erfolgen kann, muss eine CAD-Datei lediglich ins VR-Programm geladen werden. Die umgewandelte Datei lässt sich noch anpassen und ergänzen – zum Beispiel um konkrete Produkte und Maschinen. „Viele Programmierer stellen gegen eine kleine Lizenzgebühr im Internet CAD-Modelle von Produkten zur Verfügung“, so Nickel.

Vorab klären, wie viel zu simulieren ist und wie genau die Darstellung wird

Liegt kein CAD-Modell vor, muss hingegen alles programmiert beziehungsweise modelliert werden, was den Aufwand erheblich vergrößert. Bevor also eine virtuelle Welt erschaffen wird, sollten die Verantwortlichen klären, was sie mit der VR erreichen und wen sie beteiligen wollen. „Es braucht eine klare inhaltliche Zielsetzung, die darüber entscheidet, wie die virtuelle Welt umgesetzt wird“, sagt der IFA-Experte.

Eine wichtige Frage ist, wie die Welt aussehen soll – ob es etwa eine fotorealistische Darstellung braucht oder eine gröbere reicht. Geklärt sein muss auch, wie viel um den zu begehenden Arbeitsplatz herum noch zu sehen ist und was in der virtuell simulierten Welt getan werden soll. Denn: „Nur das, was auch programmiert ist, kann auch betrachtet und benutzt werden.“

Verschiedene VR-Techniken führen zu unterschiedlichen Erlebnissen

Bleibt die Frage, wie der Mensch in die VR eintauchen kann. Eine bekannte Technik sind auf dem Kopf getragene Head-Mounted Displays, die eine virtuelle Welt direkt vor den Augen der betrachtenden Person erzeugen. „Man sieht nichts anderes, daher ist es wichtig, dass eine zweite Person in der realen Welt dabei ist. Sie kann aufpassen, dass sich die Person mit dem Head-Mounted Display nicht versehentlich verletzt, weil sie etwa vor eine Wand der realen Welt läuft“, sagt Nickel. Zu bedenken ist zudem, dass mit einem solchen Display die virtuelle Welt allein besucht wird.

Wenn etwa Führungskräfte gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten künftige Arbeitsplätze begehen möchten, sollte daher eine Alternative zum Head-Mounted Display gewählt werden. Mithilfe eines Beamers lassen sich virtuelle Welten auf Leinwände bannen. Wenn dann alle eine Shutterbrille aufsetzen, wie sie auch im Kino bei 3-D-Vorführungen benutzt werden, besteht die Möglichkeit, gemeinsam in die virtuelle Welt einzutauchen. „Alle sehen das gleiche Bild, können auf etwas zeigen, was die anderen Personen gleich erkennen und nachvollziehen können“, so Nickel. Gemeinsam lassen sich dann Probleme erkennen und Maßnahmen entwickeln.



Virtuelle Realität im IFA:
dguv.de
Webcode: d1183155



GUT ZU WISSEN



Das spricht für den VR-Einsatz

- **Pläne** lassen sich in Simulation anschauen und bewerten.
- **Betrachtenden** wird der Raum nicht nur visualisiert, sie können sich auch im Raum bewegen und darin etwas verändern (zum Beispiel Monitor umplatzen).
- **Ideen**, die beim Betrachten kommen, lassen sich schnell virtuell umsetzen und prüfen.
- **Verschiedene Gewerke** können Simulation zusammen anschauen und aktiv erleben.
- **Ersetzt** aufwendige Nachbildungen aus Holz und Pappe.



Das spricht gegen einen VR-Einsatz

- **Virtuelle Realität** zeigt nur, was zuvor auch modelliert wurde.
- **Visuelles** ist leichter umzusetzen; die virtuelle Simulation von Geräuschen, Geruch und Haptik wird selten genutzt.
- **Bewertungen** in der VR ersetzen nicht unmittelbar die in der Realität notwendigen Bewertungen.
- **Das Blickfeld** mit einer VR-Brille ist etwas kleiner als in der realen Welt.
- **Nicht für alle nutzbar:** Rund fünf Prozent der Bevölkerung bekommt in der VR Probleme mit Gleichgewichtssinn (Simulatorkrankheit), Gestaltungsmaßnahmen sind aufwendig.

Schutz vor dem Fortissimo

Lärmschutz ist für Musizierende im Orchester ein wichtiges, oft unterschätztes Thema. Führungskräfte sollten sich umfassend beraten lassen.

VON JULIA FRESE

Die Streicher steigen mit der schwungvollen Auftaktmelodie ein, bald darauf fügen sich Flöte und Fagott in ein harmonisches Ganzes – die 40. Sinfonie von Mozart ist immer wieder ein Hörgenuss fürs Publikum des Bonner Beethoven Orchesters. Ganz sicher würde niemand die Musik als Lärm bezeichnen. Für das Gehör der Musizierenden jedoch stellt die Lautstärke ihrer eigenen und der Nachbarinstrumente auf die Dauer eine Gefahr dar: Sie müssen im Sinne des Arbeitsschutzes bei Proben und Konzerten vor Gesundheitsschäden durch den hohen Geräuschpegel geschützt werden. Liegt dieser gemittelt über acht Stunden höher als 85 Dezibel (dB(A)), kann sich eine dauerhafte Hörminderung entwickeln. Insbesondere für Menschen, die beruflich auf ihr gutes Gehör angewiesen sind, wäre das eine folgenreiche Einschränkung.

Risiko des Hörschadens

„Führungskräfte sind verpflichtet, Gehörschutz anzubieten und zu kontrollieren, dass die Beschäftigten ihn auch nutzen“, betont Dr. Sandra Dantscher, Sachgebietsleiterin Gehörschutz beim

Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). Wie wichtig das ist, verdeutlicht ein Blick in die Statistik der Berufskrankheiten – hier liegt Lärmschwerhörigkeit seit mehreren Jahren auf einem der vorderen Plätze.

Zunächst sollten Führungskräfte deshalb eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Das hat auch Michael Horn, Direktor des Bonner Beethoven Orchesters, getan. „Mit dem Thema Gehörschutz beschäftige ich mich schon sehr lange“, sagt Horn. Seit Inkrafttreten der

Lärmvibrationsschutzverordnung im Jahr 2008 lässt er sich regelmäßig zu baulichen Maßnahmen zum Schutz der Orchesterbelegschaft beraten. „Dafür haben wir den Orchestergraben in der Konzerthalle bereits vermessen, einige Stufen entfernt und schallabsorbierenden Schaumstoff angebracht“, erklärt der Orchesterdirektor. Dabei bestehe die Herausforderung, dass der Schall zwar das Gehör der Musizierenden möglichst unbeschadet lassen soll, zugleich aber die gute Akustik für das Publikum erhalten bleibt. „Um die Akustik zu un-

Besonders Schlaginstrumente wie die Pauke können mit ihrer Lautstärke das Gehör auf die Dauer schädigen.

AdobeStock/furtseff



Für Musikerinnen und Musiker, die direkt von der Hochschule kommen, ist Gehörschutz ganz selbstverständlich.

Michael Horn

Orchesterdirektor,
Bonner Beethoven Orchester

terstützen, wurden Diffusoren um den Bühneneingang angebracht und eine Nachhallanlage für den Saal eingebaut“, so Horn.

Daneben versucht der Orchesterdirektor, sein Orchester auch durch eine gute Organisation zu schützen – etwa durch ausreichend Abstand zwischen den Musizierenden. Diese Schutzmaßnahme habe aber ihre Grenzen: „Die Musikerinnen und Musiker müssen ja auch zusammenspielen und sollen nicht nur einzeln zu hören sein.“ Auch mobile

Plexiglaswände helfen den Musizierenden bei Proben, sich vor dem Lautstärkepegel anderer Instrumente zu schützen. Hierbei sei es wichtig, die Beschäftigten vorher genau zu unterweisen, wie die Wände aufzustellen sind. Sonst könnten Fehler wie der folgende passieren: „Ein neu dazugekommener Musiker hat einmal wohlmeinend mehrere Wände rund um die Pauke aufgestellt – das verstärkt dann für den Pauker selbst natürlich leider den Lärm erheblich“,

sagt Michael Horn. Außerdem kann es die Verständigung untereinander stören. „Die Schalldämmung sollte auch nicht zu hoch sein, damit zum Beispiel auch die Kommunikation mit Dirigierenden und Mitspielenden ohne Anstrengung möglich ist“, ergänzt Dantscher.

Als letzte Schutzmaßnahme nach technischen und organisatorischen bleibt der persönliche Gehörschutz für die Musizierenden. Bei individuell angefertigten Otoplastiken habe sich in den vergangenen Jahren viel getan, sagt »

i

CHECKLISTE

Aufgaben für
Führungskräfte**1 Gefährdungsbeurteilung
erstellen und aktualisieren**

Führungskräfte müssen schon bei einem gemittelten wöchentlichen Expositionspegel von 80 dB(A) individuellen Gehörschutz für die Beschäftigten anbieten. Ab 85 dB(A) müssen sie die Anwendung auch kontrollieren.

2 Beschäftigte unterweisen

Nur wer gelernt hat, wie die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen ist, kann sich effektiv vor Hörschäden schützen.

3 Auf Skepsis reagieren

Vor allem langjährige Beschäftigte können mit neuen Regelungen manchmal wenig anfangen. Im Einzelgespräch lässt sich leichter eine Lösung finden.

4 Alternativen anbieten

Wenn Beschäftigte eine Otoplastik nicht tragen möchten, kommt ein Hearwig als Alternative infrage.

5 Regelmäßig informieren

Durch Schulungen oder kurze Wiederholungen der Unterweisung ist das Wissen über Lärmprävention schnell aufgefrischt. Zudem bekommen Beschäftigte die Gelegenheit, Fragen zu stellen.



Eine Herausforderung beim Gehörschutz: Nachbarinstrumente müssen gut zu hören sein.

nodesign

» Horn, sie seien individueller anpassbar und würden von den Tragenden als weniger störend empfunden. Zugleich sei aber auch das Bewusstsein für die Bedeutung von Gehörschutz gestiegen: „Vor einigen Jahren hörte ich von älteren Musikern noch oft den Satz: Damit kann ich nicht spielen“, erinnert sich der Orchesterdirektor. „Für die Musikerinnen und Musiker, die heutzutage von der Hochschule kommen, ist Gehörschutz ganz selbstverständlich.“ Das sei umso wichtiger, als auch die gespielten Stücke tendenziell eher lauter würden, wie Horn erklärt: „Es werden immer mehr Crossover-Werke auf die Bühne gebracht, die teils viel Schlagzeug enthalten.“

Wer im Probenalltag mit einer Otoplastik gar nicht zurechtkomme, könne sich mit einem sogenannten Hearwig behelfen, erklärt Michael Horn. Das ist eine Halbschale, die sich wie ein Notenständer hinter dem Kopf des Musizierenden aufstellen lässt. Während eigener Spielpausen kann sich die Person mit dem Kopf in die Schale lehnen und schon so ihr Gehör.

Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen

Um den Lärmexpositionspegel zu bestimmen, empfehle es sich, einen repräsentativen Zeitraum zu betrachten, so Sandra Dantscher. Denn schließlich üben Musizierende nicht jeden Tag gleich lang, und auch die zu spielenden Stücke können in der Lautstärke stark

variieren. Die Führungskraft müsse zudem für regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen sorgen und individuellen Gehörschutz anbieten. „Ein wesentlicher Aspekt ist die Frequenzabhängigkeit der Schalldämmung – je gleichmäßiger die Dämmkurve über die Frequenz verläuft, desto natürlicher ist die Klangwahrnehmung“, so Dantscher.

Beim Bonner Beethoven Orchester wird noch in diesem Jahr ein Ingenieurbüro die aktuellen Lärmpegel messen: im Probenraum und im Orchestergraben. Damit das Gehör der Musizierenden bestmöglich geschützt werden und das Publikum gleichzeitig die schönen Klänge der gespielten Werke genießen kann.

KLICKTIPP

Ein Gehörschutz-Auswahlprogramm, speziell entwickelt für Orchester:



dguv.de
Webcode: d12882

Die Hüfte *in Schwung* bringen

Wer viel sitzt, bewegt die Hüftgelenke nur wenig. Mit gezielten Übungen lassen sie sich **in wenigen Minuten** mobilisieren.

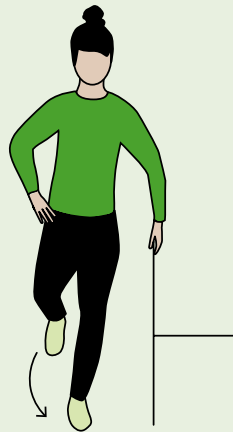
VON JULIA FRESE

Ein Ziehen in der Hüfte, das in Oberschenkel und Gesäß ausstrahlt – das kann ein Hinweis darauf sein, dass wir unser Hüftgelenk vernachlässigt haben. Besonders Menschen, die im Berufsalltag viel sitzen, können von solchen Beschwerden betroffen sein. Das liegt am Aufbau des Gelenks: Eine Knorpelschicht rund um die harten Gelenkteile wird über die Gelenkschmiere mit Nährstoffen versorgt. Damit das passieren kann, muss es immer wieder zu Druckveränderungen im Gelenk kommen. Sprich, wir müssen es regelmäßig bewegen. Immer wieder aufzustehen und ein paar Schritte zu gehen, kann ein Anfang sein.

Keine Frage des Alters

Befinden sich die Beine über eine längere Zeitspanne in gebeugter Position, fließen zu wenig Nährstoffe. Außerdem verspannen und verkürzen sich die Muskeln. Dies kann altersunabhängig zu Beschwerden führen – auch Jüngere können schon unter Hüftschmerzen leiden. Um dem vorzubeugen, sollten Führungskräfte ihren Beschäftigten Übungsvorschläge machen, etwa für eine aktive Pause. Die folgenden Bewegungen helfen auch Menschen, die viel sitzen, die Hüfte gesund zu halten.

Grafik: raufeld

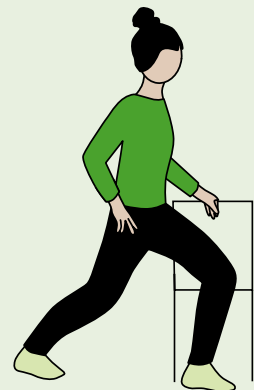


1 Das Beinpendel

Stellen Sie sich aufrecht hin. Pendeln Sie mit einem Bein 30 bis 45 Sekunden locker nach vorn und hinten. Achten Sie darauf, dass die Hüfte dabei gerade bleibt. Zur Stabilisierung können Sie sich an einer Stuhllehne oder Ähnlichem festhalten.

2 Hüftmuskulatur dehnen

Machen Sie einen Ausfallschritt. Nun schieben Sie den Oberkörper aufrecht nach vorne, bis Sie eine Dehnung in der Hüfte des Standbeins spüren. Halten Sie die Position 30 Sekunden lang, dann wechseln Sie die Seite.

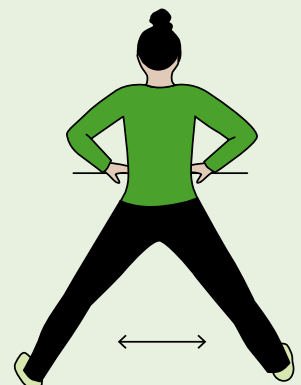


3 Dehnung des Piriformis

Setzen Sie sich für diese Übung aufrecht auf einen Stuhl. Legen Sie das rechte Bein mit dem Knöchel auf das linke Knie. Beugen Sie den Oberkörper nun langsam nach vorne. Halten Sie diese Position 60 bis 90 Sekunden pro Bein.

4 Dehnung der Beininnenseite

Stellen Sie sich an eine Fensterbank und stützen Sie sich mit den Armen darauf ab. Gehen Sie so weit wie möglich mit den Füßen nach außen. Halten Sie die Dehnung etwa zwei Minuten lang. Hierbei sollten Sie auf einen guten Stand sowie guten Halt an der Fensterbank achten. Rutschen die Füße weg, kann das zu Muskelzerrungen führen.



Weitere Übungen:
[topeins.dguv.de/
gesundheitschutz](https://topeins.dguv.de/gesundheitschutz) >
Suche: Übungen



Illustration: raufeld

Kulturen und Wertschätzung

Beschäftigte klagen häufig über fehlende Anerkennung. Doch darüber, wie sich diese äußert, **gehen die Meinungen schnell auseinander**. Führungskräfte sollten daher nachfragen und zuhören.

Eine Familienfeier führte mich kürzlich nach Lateinamerika. Ich war noch nie dort gewesen, stand also in den fremden Städten und Orten häufig unwissend im Weg herum und stotterte, der Sprache nicht mächtig, reichlich fehlerhaft herum. So gut wie alle Einheimischen und Menschen aus den umgrenzenden Ländern begegneten mir trotzdem wunderbar freundlich: Man suchte Augenkontakt, und ich wurde sehr oft angelächelt. In einer Siebenmillionenstadt rief man uns, einer mit reichlich Koffern herumratternden Reisegruppe, „Bienvenidos!“ zu und ging um uns herum, wenn wir wieder mal im Weg standen. Ich vermisse vor allem das Angelächeltwerden.

Das alles bewegt mich aber vor allem vor dem Hintergrund eines Anliegens des Geschäftsführers eines Kommunalunternehmens im hohen Norden unseres Landes. Wie könne man das Arbeitsklima verbessern? Ihm sei kurze Zeit nach seinem Wechsel dorthin aufgefallen, dass sich dort niemand grüße, Hallo sage und Mitarbeitende nicht vertrauensvoll mit Führungskräften sprechen könnten. Geburtstage, Jubiläen – nichts davon werde gemeinsam gefeiert, es werde nicht einmal dazu gratuliert.

Grundsätzlich herrsche eher Unzufriedenheit und es gebe keine richtige Wertschätzung untereinander.

Er selbst habe schon die Entlohnung erhöhen können und Gratulationen zu Firmenjubiläen eingeführt. Beides nicht trivial, wie ich finde. Nun möchte er Unterstützung dabei, das Arbeitsklima weiter zu verbessern. Solle man vielleicht ein Leitbild entwickeln? Ich habe leider seit meiner Tätigkeit in einem Großunternehmen eine schwere Allergie gegen Leitbilder – die Wände hingen voll davon mit wirklich sehr schönen Sätzen und Bildern. Das war's dann auch.

Das Fehlen von Wertschätzung wird in den vergangenen zwei bis drei Jahren auch epidemisch erwähnt. Ich frage mich jedes Mal, was die Klageführenden denn als Wertschätzung empfinden? Geld, ein warmer Händedruck, warme Worte? Blumen, Raucherinseln, Bonuszahlungen? Wie viel Wertschätzung ist man mir auf der Arbeit schuldig und in welcher Form? Empfindet das nicht jeder und jede anders, inwiefern sie sich bei der Arbeit wertgeschätzt fühlen? Auch abhängig von der eigenen Persönlichkeit und Geschichte? Und welche Geschichte mag dieses Unternehmen über

Jahre hinter sich haben, welche Führungskräfte haben dort diese Kultur geprägt, dass es so weit gekommen ist?

Ich habe als Beraterin vor allem eins gelernt: Ich weiß zunächst nicht, was die Ursache sein könnte, und weiß erst recht nicht gleich, wie es besser werden könnte. Aber ich kann fragen, fragen, fragen – und zuhören. Ich nenne das die demütige Haltung in der Beratung. Sie gilt auch in der Gesprächsführung. Hüten Sie sich vor „Na klar, ich weiß schon, was hier hilft und fehlt!“, erst recht bei Ihren Beraterinnen und Beratern.

Das werden wir im Norden tun – fragen und zuhören. Im Übrigen ist das für mich eine der wichtigsten Formen der Anerkennung und Wertschätzung. Vor allem werde ich auf südamerikanische Art lächeln, was das Zeug hält. Jemand muss ja anfangen – warum nicht Sie und ich?



Imke König ist Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin und Coachin. In ihrer **topeins**-Kolumne gibt sie Tipps für den Führungsalltag und berichtet von ihren Beobachtungen aus der wilden Arbeitswelt.



Dreierlei Fundstücke ins Netz gegangen



PORTAL

*Mediathek für den sicheren
Rettungsdienst*

Beschäftigte im Rettungsdienst üben ganz unterschiedliche Tätigkeiten aus – sie reichen von Fahrdiensten über die Arbeit in der Leitstelle bis hin zum Umgang mit Patientinnen und Patienten. So vielfältig wie die Tätigkeiten ist auch der Arbeitsschutz. Um Verantwortlichen die Übersicht zu erleichtern, hat das Portal „Sicherer Rettungsdienst“ eine eigene Mediathek bekommen. In dieser sind Publikationen zum Regelwerk, Broschüren, Audios, Videos und Arbeitshilfen gesammelt. Die Medien lassen sich direkt herunterladen, aber auch in einem virtuellen Regal sammeln. So bleiben sie für den nächsten Besuch auf dem Portal direkt abrufbar.



Filme, Broschüren, Arbeitshilfen:
mediathek.sichererrettungsdienst.de



KAMPAGNE

*Ehrenamtlich engagieren
im Katastrophenschutz*

Bis zu 99 Prozent des Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz werden ehrenamtlich von Organisationen wie dem Deutschen Roten Kreuz, dem Technischen Hilfswerk sowie den Maltesern und Johannitern getragen. Mit der Kampagne „Mit dir für uns alle“ will das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) die bereits engagierten Personen ehren und neue ehrenamtliche Helferinnen und Helfer gewinnen. Verschiedene Freiwillige geben in Videopodcasts Auskunft über ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten. Außerdem werden die Organisationen vorgestellt, in denen sich Interessierte engagieren können.



Organisationen kennenlernen:
mit-dir-fuer-uns-alle.de/organisationen



PODCAST

*Die richtige Bauweise für
eine bessere Gesundheit*

Wie kann Krankenhaus-Architektur die Gesundheit von Beschäftigten positiv beeinflussen? Der Architekt Prof. Dr. Tom Guthknecht kennt mögliche Antworten. Für ihn gibt es bei der Planung die größten Einflussmöglichkeiten. Speziell die Wegeplanung könne Beschäftigten die Arbeit erleichtern, indem die Wege so angelegt sind, dass die Mitarbeitenden für die schwersten Tätigkeiten ohne Umwege ans Ziel kommen. Durch Beschäftigung mit der Praxis in Kliniken könnten Planende solche Fälle erkennen. Weitere Hinweise gibt er in Folge 75 des Podcasts „Herzschlag“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).



Gesunde Beschäftigte durch verbesserte Krankenhaus-Architektur:
bgw-online.de/podcast



Heftvorschau

In altersgemischten Teams können Ältere und Jüngere voneinander lernen. Wie Führungskräfte die Stärken aller Generationen gewinnbringend einsetzen, zeigt die nächste Ausgabe von **top eins**.

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



#Gewalt Angehen

DER GEWALT GEGEN
EINSATZKRÄFTE BEGEGNEN
WIR ZUSAMMEN.

„Meine Freizeit opfere ich gerne für die Sicherheit meiner Mitmenschen. Als junge Einsatzkraft will ich noch viel lernen und erleben, Gewalt gehört nicht dazu!“

Helena Holzkamp, Feuerwehrfrau

