

top eins

topeins.dguv.de



Gelebte Offenheit

Wie Führungskräfte Vielfalt fördern und
Diskriminierung entgegenwirken

UPDATE RECHT

Wie bei Homeoffice im Ausland
die Absicherung funktioniert

VERANTWORTLICH FÜHREN

Wie sich der Schutz vor Cyber-
Angriffen verbessern lässt

GESUND BLEIBEN

Wie die Unfallkasse bei
Berufskrankheiten unterstützt

Liebe Leserinnen und Leser,

alle Beschäftigten haben ein Recht darauf, vor Benachteiligungen geschützt zu werden. Das Gesetz schützt vor Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität und des Geschlechts sowie einer Behinderung. Doch dieses Recht wird auch im Arbeitsleben immer wieder missachtet. Eine gelebte Präventionskultur ist ein wichtiger Baustein, um bereits im Vorfeld für Diskriminierung zu sensibilisieren – und so Vorfälle zu verhindern.



Bereits im Bewerbungsverfahren und bei Neueinstellungen gilt es, Benachteiligung auszuschließen.

Bei der Umsetzung kommt es entscheidend auf die Führungskräfte an. Sie müssen klare Haltung zeigen und Vorbilder sein – und sie können Veränderungen im eigenen Haus vorantreiben. Bereits im Bewerbungsverfahren und bei der Einstellung neuer Beschäftigter gilt es, Benachteiligung auszuschließen. Diversityfreundliche Unternehmen und Einrichtungen verbessern zudem ihre Chancen, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen. In unserer Titelgeschichte zeigt ein Beispiel aus Berlin, wie Unternehmen und Einrichtungen in diesen Prozess einsteigen können.

Dem Thema Inklusion haben wir einen Extra-Beitrag gewidmet. Darin gehen wir besonders auf den Arbeitsschutz ein. Am Beispiel des Landschaftsverbands Rheinland wird deutlich, wie etwa eine inklusive Gefährdungsbeurteilung dazu beiträgt, Barrieren für Beschäftigte mit Behinderung abzubauen.

Ihre Chefredaktion

IMPRESSUM **top eins** 5. 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 Hausteil, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Renate Bantz, Gregor Doepke, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Kirsten Wasmuth, Dr. Martin Weber, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiehege, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim // **Verlag:** 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: Nina Koch, Jana Gering, Redaktion: Jana Illhardt (Ltg.), Jörn Käsebier, Isabelle Rondinone, Grafik: Andreas Stark (Ltg.), Petra Bohnet, Iris Lutterjohann // **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:** Adobe Stock/Esther Hildebrandt // **Stand dieser Ausgabe:** 30.08.2022 // **Die nächste Ausgabe erscheint** am 06.12.2022.



4

MELDUNGEN

Aktuelles rund ums Führen im öffentlichen Dienst

Adobe Stock/Shellygraphy



6

UPDATE RECHT

Versicherungsschutz bei Homeoffice im Ausland

14

NETZWERKE

Die richtigen Kontakte knüpfen

20

CYBER-SICHERHEIT

So helfen Führungskräfte beim Schutz der Verwaltung

23

VERLOSUNG

Buch über Gleichstellung zu gewinnen

8

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Unternehmen und Einrichtungen sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Benachteiligung zu schützen. Führungskräften kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Wie sie vorgehen können, zeigen zwei Beispiele aus dem öffentlichen Dienst.

24

SMART ARBEITEN

Die Qual der Wahl bei Gesundheits-Apps

26

BERUFSKRANKHEITEN

Was der Wegfall des Unterlassungszwangs bedeutet

29

EIGENE GESUNDHEIT

Fünf Tipps zur Rauchentwöhnung

30

KOLUMNE

Imke König über Probleme beim Desksharing

Andi Weiland/Gesellschaftsbilder



16

INKLUSION

Führungskräfte können sich beim Arbeitsschutz einbringen, um Barrieren für Beschäftigte mit Behinderung in ihrem Team zu beseitigen

Adobe Stock/Esther Hildebrandt



Kurz gefasst

In Veränderungsprozessen ist es wichtig für den Erfolg, alle mitzunehmen. Wie dies Führungskräften gelingen kann, zeigt die Broschüre „Sicherheit & Gesundheit in Veränderungsprozessen“ der DGUV. Sie verdeutlicht, wie Vorgesetzte negative Effekte der Prozesse abmildern, indem sie die Resilienz der Beschäftigten stärken. Dazu braucht es eine aktive Steuerung der Prozesse, klare Ziele und eine Unterstützung der Mitarbeitenden während der Umsetzung. Die Broschüre bietet dazu noch eine To-do-Liste mit Tipps, wie es Führungskräften gelingt, ihre Teams zu motivieren und was zu tun ist, um die Beschäftigten nicht zu demotivieren.

publikationen.dguv.de
Webcode: p206053



Zur Arbeit im Homeoffice fehlen in vielen Unternehmen und Einrichtungen klare Kommunikationsstrukturen und Regelungen. Auch eine mangelnde Digitalisierung der Prozesse sowie fehlender direkter persönlicher Kontakt wirken sich negativ auf die Beschäftigten aus. Das haben Forschende der Universität Magdeburg am Beispiel einer öffentlichen Verwaltung untersucht. Damit die Nachteile des Homeoffice nicht die Gesundheit der Beschäftigten schädigen, empfehlen sie, die Belastungen genau zu untersuchen, vor allem, wenn Homeoffice als dauerhaftes Modell geplant ist. Die Studie ist frei zugänglich. doi.org/10.1007/s40664-022-00460-2

Getty Images/tommaso79



Süchtig nach Arbeit

Frühmorgens gleich die E-Mails lesen und spätabends noch die letzten Mitteilungen beantworten – manche Führungskräfte können oft nur mit schlechtem Gewissen freinehmen und fühlen sich unfähig, am Feierabend abzuschalten und zu entspannen. Dazu arbeiten sie sehr lang, schnell, parallel an unterschiedlichen Aufgaben und zeigen so Symptome suchthaften Arbeitens. Forschende des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Technischen Universität Braunschweig untersuchten in der Studie „Wer hat nie richtig Feierabend?“, wie viele Beschäftigte in Deutschland davon betroffen sind. Führungskräfte sind demnach zu 12,4 Prozent arbeitssüchtig, andere Erwerbstätige nur zu 8,7 Prozent. Der Befragung von rund 8.000 Beschäftigten zufolge ist arbeitssüchtiges Verhalten zudem in kleineren Unternehmen stärker verbreitet als in großen.



Mehr zur Studie, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung entstand:

idw-online.de/de/news794424

Webseiten nur teilweise barrierefrei

Die Internetseiten von öffentlichen Verwaltungen sind in vielen Fällen nicht barrierefrei. Das ergab eine Überprüfung von rund 1.900 Webseiten durch das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln. 78 Kriterien definieren, ob eine Internetseite barrierefreien Zugang zu ihren Inhalten gewährt. Zu den wichtigsten zählen die Kompatibilität von Screenreadern, die Alterna-

tivtexte zu Bildern benötigen, aber auch Kontrasteinstellungen, Angebote in Leichter Sprache sowie Inhalte in Gebärdensprache. Doch nicht eines der Verwaltungsportale erfüllte alle Kriterien, wie sie seit 2019 vorgeschrieben sind.



iwkoeln.de > **Presse**
> **Pressemitteilungen**
> **Thema: Inklusion**

Gut gesagt

Diversität umzusetzen, ist zeitaufwendig und erfordert viel Reflexion – auch was eigene Arbeitsstrukturen betrifft.

Laura Gehlhaar

Unternehmensberaterin und Coachin für Diversity,
Equity and Inclusion

Mehr dazu im Interview auf Seite 19

Führungskräfte früh geprägt

Bereits in den Jahren vor der Beförderung heben sich zukünftige Führungskräfte deutlich von jenen Berufstätigen ab, die später keine Führungsposition einnehmen. So sind sie extrovertierter, offener, emotional stabiler, gewissenhafter und eher bereit, Risiken einzugehen. Das zeigt eine Langzeitstudie der Health and Medical University und der Berliner Humboldt-Universität. Psychologinnen untersuchten darin, wie sich neue Führungskräfte an ihre Rolle anpassen. Dabei zeigte sich, dass die passende Persönlichkeit es wahrscheinlicher macht, in die Chefetage aufzusteigen. Zur Entwicklung von Nachwuchskräften könnte es zudem helfen, bei ihnen die genannten Eigenschaften zu fördern.



Zur Studiensynopse:
[idw-online.de/de/
news793734](https://idw-online.de/de/news793734)

Weichen stellen zur Vorbereitung auf den Corona-Herbst

Führen in der Pandemie stellt Vorgesetzte vor neue Herausforderungen. Die Broschüre „Führung“ der DGUV hält fünf Tipps für Führungskräfte parat, die ihre Rolle in der Gesundheitskrise gut ausfüllen möchten. Die Vorschläge reichen von einer proaktiven Pandemieplanung über die Einbindung der wichtigsten Akteurinnen und Akteure bis hin zur Unterstützung der Beschäftigten im Homeoffice. Diesen könnten zum Beispiel feste Zielvorgaben helfen, ebenso ein regelmäßiger Kontakt zu ihrer Führungskraft sowie Kolleginnen und Kollegen. Die praktischen Hinweise werden durch Links zur Vertiefung

einzelner Aspekte ergänzt. Die Broschüre lässt sich als PDF herunterladen.

Wie sich Unternehmen und Einrichtungen im Corona-Herbst und -Winter auf eine neue Krankheitswelle vorbereiten können und sollten, darüber berichten wir auf der Webseite zum Magazin. Die Beiträge werden fortlaufend aktualisiert.



Broschüre:
publikationen.dguv.de
Webcode: p206037
Online:
[topeins.dguv.de/dossiers/
corona/corona-herbst-2022](https://topeins.dguv.de/dossiers/corona/corona-herbst-2022)



Homeoffice im Ausland

Im Zuge der Pandemie hat das Arbeiten von zu Hause aus stark zugenommen. Viele Arbeitnehmende möchten ihre Arbeitszeit kurz- oder langfristig im Ausland verbringen. Das kann **Auswirkungen auf den Unfallversicherungsschutz** haben.



Arbeiten im europäischen Ausland und trotzdem in Deutschland versichert bleiben? Beschäftigte sollten die A1-Bescheinigung mitführen.

Adobe Stock/shellygraphy



Mit entsprechenden Nachweisen können Beschäftigte Leistungen von Versicherungsträgern ihres Aufenthaltsstaates erhalten.

Mit der Ausweitung des Homeoffice ist auch der Wunsch gewachsen, vom Ausland aus zu arbeiten. Doch besteht der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung als Teil der Sozialversicherung weiter? Grundsätzlich gilt, dass eine Person in demjenigen Staat sozialversicherungspflichtig ist, in welchem sie ihre Tätigkeit ausübt. Wenn normalerweise bisher in Deutschland versicherte Beschäftigte ausschließlich im Homeoffice im Ausland tätig sind, kann das folglich zu einem Wechsel des anwendbaren Sozialversicherungsrechts führen.

Bei Entsendung ist das Ziel entscheidend

Eine Ausnahme von dem Beschäftigungslandprinzip stellt die Entsendung (→ siehe Grafik **Seite 7**) dar. Ob die Voraussetzungen für eine Entsendung – ein vorübergehendes Ausüben von Tätigkeiten im Ausland – erfüllt sind, bemisst sich nach unterschiedlichen Regelungen: Europarecht bei einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), in Island, Liechtenstein und Norwegen als Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz, Sozialversicherungsabkommen, Handels- und Kooperationsabkommen und nationales Recht beim sogenannten vertragslosen Ausland.

Konzentrieren wir uns auf das Europarecht: Beim Vorliegen einer Entsendung gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter. Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung kann im Fall eines Arbeitsunfalls greifen.

Bescheinigungen mitführen

Bei Entsendungen in Europa ist die sogenannte A1-Bescheinigung mitzuführen, um die weitere Anwendung des Sozialversicherungsrechts des Heimatlands belegen zu können. Diese ist auch nötig, um im anderen Staat nicht versicherungs- und beitragspflichtig zu werden. Die A1-Bescheinigung wird vor der Abreise elektronisch vom Unternehmen beantragt, in der Regel bei der Krankenkasse der Beschäftigten.

Bei Arbeitsunfällen können Arbeitnehmende Sachleistungen zur medizinischen Versorgung von den Versicherungsträgern des jeweiligen Aufenthaltsstaates erhalten, wenn ein gesetzlicher Kranken- beziehungsweise Unfallversicherungsschutz nachgewiesen werden kann (durch Europäische Krankenversicherungskarte beziehungsweise eine Anspruchsbescheinigung DA1). Deren Umfang bestimmt sich aber nach dem Leistungskatalog des Aufenthaltsstaates.



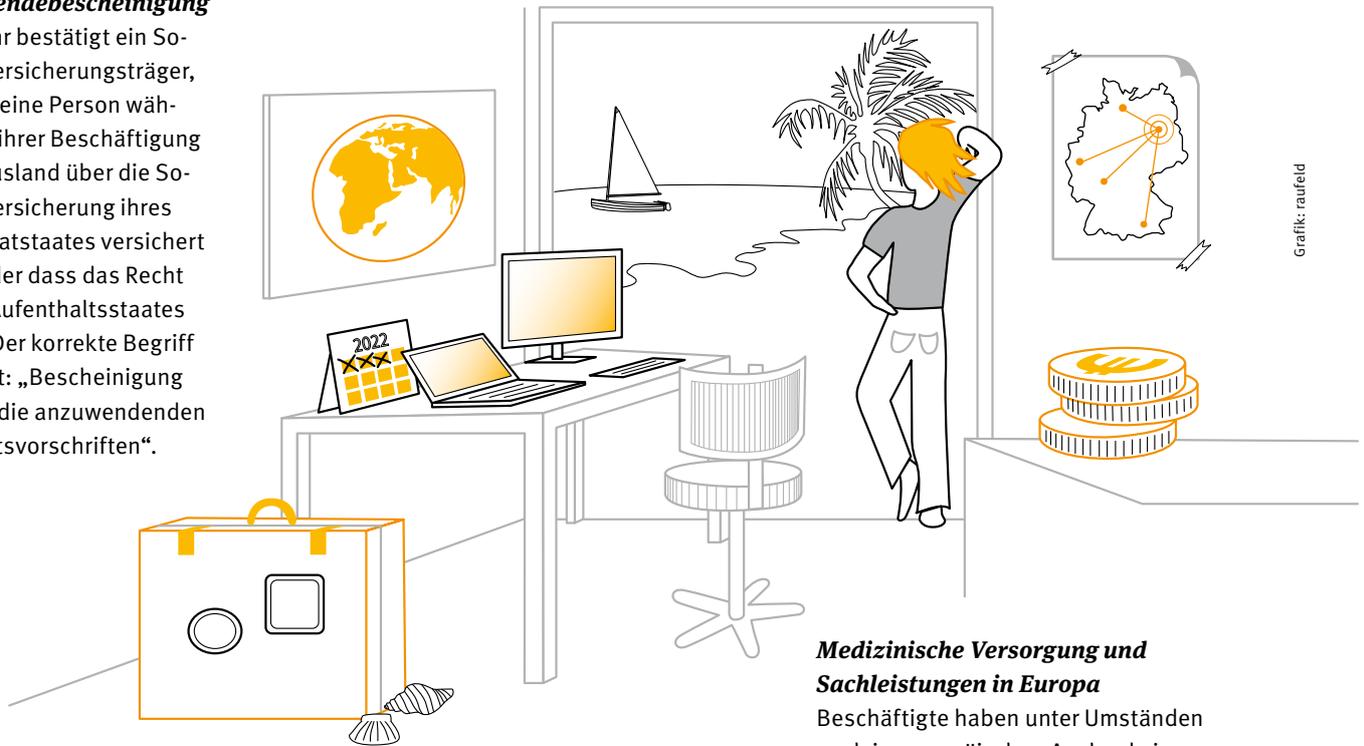
Merkblatt „Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung“:
publikationen.dguv.de, Webcode: p010165

ENTSENDUNG

Wichtige Begriffe und ihre Bedeutung

Entsendebescheinigung

Mit ihr bestätigt ein Sozialversicherungsträger, dass eine Person während ihrer Beschäftigung im Ausland über die Sozialversicherung ihres Heimatstaates versichert ist oder dass das Recht des Aufenthaltsstaates gilt. Der korrekte Begriff lautet: „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“.



Grafik: raufeld

Entsendung

Gemeint ist, dass Beschäftigte im Interesse ihres inländischen Unternehmens für eine begrenzte Dauer eine Tätigkeit im Ausland ausüben.

Medizinische Versorgung und Sachleistungen in Europa

Beschäftigte haben unter Umständen auch im europäischen Ausland einen Anspruch auf Sachleistungen, etwa bei Krankheit oder nach einem Unfall.

Alles, was Recht ist

Die regelmäßige Prüfung und Instandhaltung von Brandschutzeinrichtungen ist wesentlich für die Sicherstellung ihrer Funktion. Die Suche nach dem erforderlichen Prüfumfang, den Anforderungen an die prüfende Person sowie den Prüffristen für die jeweiligen Brandschutzeinrichtungen erstreckt sich häufig über verschiedene Regelwerke. Die DGUV Information 205-040 soll die Suche erleichtern.

publikationen.dguv.de
Webcode: p205040



Adobe Stock/Canaan

Die Verantwortung für die Umsetzung des Gefahrstoffrechts liegt bei der Unternehmensleitung. Diese kann die fachliche Verantwortung des

Arbeitsschutzes an die Führungskräfte übergeben. Wichtige Voraussetzung für das Ergreifen wirkungsvoller Schutzmaßnahmen ist das Wissen um die möglichen Gefahren, die von diesen Gefahrstoffen für die eigene Gesundheit und die Umwelt ausgehen. Die DGUV Information 213-030 „Gefahrstoffe auf Bauhöfen“ bündelt die Regelungen für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die in Reparatur- oder Wartungsarbeiten eingesetzt werden.
publikationen.dguv.de
Webcode: p213030

WEITERE MELDUNGEN ONLINE: [TOPEINS.DGUV.DE](https://topeins.dguv.de) >>



Zum Schutz vor Diskriminierung zählt auch, dass Führungskräfte auf die Meldungen von Beschäftigten hören, die Diskriminierung erfahren haben.

Getty Images/EyeEm



Diskriminierung im Team stoppen

Beschäftigte vor Benachteiligung zu schützen, **ist eine Führungsaufgabe**. Prävention spielt eine wichtige Rolle, aber auch die Förderung von vielfältigen Teams.

VON JÖRN KÄSEBIER

Die Aufregung war groß, nachdem Gäste Beschäftigten eines Stuttgarter Schwimmbads vorwarfen, sie wegen ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert zu haben. Der Bäderbetrieb und die Stadtverwaltung reagierten umgehend. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde eingeschaltet. In enger Zusammenarbeit mit den Bäderbetrieben und Beratungsstellen organisierte die Abteilung Schulungen und Workshops zum Thema Vielfalt. Ziel war es, Veränderungen anzustoßen, damit sich die Diskriminierung nicht wiederholt. An den Workshops nahmen Führungskräfte wie Beschäftigte teil. „Mit einer Veranstaltung sind solche Prozesse aber nicht abgeschlossen. Es ist wichtig, da dranzubleiben, um einen nachhaltigen Wandel durchzusetzen“, meint Franziska Haase-Flaig, Interimsleiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit.

Für Unternehmen und Einrichtungen gibt es in Deutschland die gesetzliche Pflicht, in Fällen von Diskriminierung

eingzugreifen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Beschäftigte vor Diskriminierung. Der Schutz umfasst Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben hat die Landeshauptstadt Stuttgart 2019 eine Antidiskriminierungserklärung unterzeichnet und sich verpflichtet, gegen alle Formen von Menschenfeindlichkeit, Diskriminierung, Antisemitismus, Ausgrenzung und Rassismus vorzugehen. Die Grundsätze der Erklärung sollen handlungsleitend und maßgebend für den Umgang der Mitarbeitenden miteinander und gegenüber Dritten sein sowie umgekehrt. Darüber hinaus können in Unternehmen und Einrichtungen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geschlossen werden, die Diskriminierung explizit ausschließen. Bei der Umsetzung im beruflichen Alltag kommt Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. „Von ihnen geht >>



» die Führungskultur aus. Sie müssen dafür sensibilisiert sein, was diskriminierendes Verhalten darstellt“, so Haase-Flaig. Das können Bemerkungen, Kommentare und Verhaltensweisen sein, aber auch die Reproduktion von rassistischen Stereotypen. Auch die Arbeitsorganisation kann diskriminieren, wenn sie zum Beispiel die Belange von Beschäftigten mit Behinderung nicht berücksichtigt (→ *mehr zum inklusiven Führen auf den Seiten 16–19*).

Diskriminierungskritisch zu führen, ist nicht nur rechtlich wichtig, sondern schützt auch die Gesundheit der Mitarbeitenden. Wenn Beschäftigte diskriminiert, beleidigt oder bedroht werden, kann dies psychische und psychosomatische Krankheiten auslösen. So zeigte etwa eine Studie der Universität Konstanz von 2019, dass sich Beschäftigte, die in ihrem Team diskriminiert werden, deutlich häufiger krankmelden.

Auch Professor Dr. Dirk Windemuth sieht die Führungskräfte beim Thema Antidiskriminierung in der Pflicht zu handeln. „Sie sollten die Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung verdeutlichen und leben. Es ist wichtig, bereits bei kleinen und subtilen Anmerkungen einzugreifen“, sagt der Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). An diesem Punkt schei-

terten manche Führungskräfte, weil sie sich aus Unsicherheit und der Angst vor Fehlern zurückhielten: „Schweigen ist aber einfach die schlechteste Lösung.“ Der Psychologe empfiehlt Vorgesetzten in solchen Fällen, die Beschäftigten auf das Ziel einer diskriminierungsarmen Zusammenarbeit hinzuweisen. Und wenn sie im Einzelfall nicht wüssten, wie es sich erreichen ließe, sollten sie das auch zugeben.

Beratung nutzen

Ein guter Weg ist zudem, sich Rat und Hilfe zu holen. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit in Stuttgart ist Anlaufstelle für Beschäftigte, die Diskriminierung erfahren haben. Aber



Über die Zusammenstellung der Teams können Führungskräfte versuchen, Benachteiligung vorzubeugen.

Getty Images/SolStock

Vorgesetzte sollten die Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung verdeutlichen und leben. Es ist wichtig, bereits bei kleinen und subtilen Anmerkungen einzugreifen.

Professor Dr. Dirk Windemuth

Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)

Franziska Haase-Flaig,
Interimsleiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit.

Leif Piechowski



auch Führungskräfte suchen nach Rat. Zum Beispiel zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexualisierten Übergriffen, Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz oder Bossing. Vorgesetzte erhalten Unterstützung, um eine diskriminierungsfreie und gesunderhaltende Arbeitsatmosphäre wiederherzustellen. Zu einem Thema wie psychosozialer Beratung bekommen Führungskräfte ebenfalls Informationen und können dann Betroffene aus ihrem Team besser unterstützen. Dafür gibt es eigens geschultes Fachpersonal.

Um die Chancengleichheit sowie die Themen Vielfalt und diskriminierungskritisches Arbeiten und Führen ressortübergreifend voranzutreiben, bildeten die Stuttgarter Behörden 2016 außerdem eine Arbeitsgruppe. Neben der Abteilung für Chancengleichheit gehören das Personalamt sowie der Gesamtpersonalrat dazu. „Die Mitar-



Die Organisation BQN unterstützt Berliner Behörden und Betriebe dabei, sich diverser zu gestalten und moderiert den internen Veränderungsprozess.

BQN Berlin/Judith Affolter

beitendenvertretung ist ein wichtiger Mitspieler, auch um das Thema in die Belegschaft zu tragen“, sagt Haase-Flaig.

Windemuth vom IAG begrüßt die Einbindung von Mitarbeitenden. „Auf kollegialer Ebene sind auch die Beschäftigten gefragt.“ Führungskräfte müssen als Vorbilder ihre Haltung zeigen und für das Miteinander und gegen Diskriminierung eintreten. Sie bräuchten aber auch die Unterstützung der Belegschaft. Die Vorgesetzten selbst können durch die richtige Zusammenstellung der Teams für eine diskriminierungsarme Atmosphäre sorgen. Und sie können das Teambuilding vorantreiben. „Gemeinsames Erleben, zusammenarbeiten und im Idealfall noch gemeinsamer Erfolg führen Menschen zusammen“, weiß Windemuth. Solche Erfolgserlebnisse lassen sich auch außerhalb der Arbeit fördern. Betriebsfeiern sind ein gutes Mittel. Ausflüge, bei denen die Beteiligten gemeinsam ein Ziel erreichen, aber auch Sportveranstaltungen ohne Wettkampfcharakter schweißen noch besser zusammen, so der Psychologe.

Diskriminierung zu verringern, geht auch über den Weg, benachteiligte Gruppen stärker zu beteiligen. So sind zum Beispiel Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst »

Diskriminierung im Arbeitsleben



GESETZLICHE GRUNDLAGE

Arbeitgebende haben bestimmte Pflichten, die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben. Dazu gehören präventive Vorkehrungen, organisatorische Pflichten sowie Sofortmaßnahmen im Falle von Diskriminierungen. Kommen sie dem nicht nach, können sie gerichtlich auf Schadenersatz oder Entschädigung verpflichtet werden – selbst für Handlungen ihrer Beschäftigten. Dies nennt man Organisationsverschulden. Dazu gehört zum Beispiel, wenn in einem konkreten Diskriminierungsfall Vorschriften zur Prävention von Benachteiligungen nicht umgesetzt wurden.



INFORMATION

Bei der Umsetzung der Vorschriften haben Arbeitgebende einen Ermessensspielraum. So können sie etwa wählen, ob sie ihre Beschäftigten in einer Versammlung, in Schulungen oder Gesprächen darüber aufklären, dass Diskriminierung verboten ist. Sie sind verpflichtet, das AGG sowie Paragraph 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes bekannt zu machen, etwa durch Aushänge oder im Intranet.



BESCHWERDEN

In Unternehmen und Einrichtungen braucht es eine Beschwerdestelle, an die sich Beschäftigte im Falle einer Benachteiligung wenden können.



SANKTIONEN

Wenn Beschäftigte Kolleginnen oder Kollegen diskriminieren, sind Arbeitgebende verpflichtet, dies zu unterbinden. Je nach Schwere des Falles sind Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen und sogar Kündigungen rechtlich möglich.



BQN Berlin/Judith Affolter



Ein wichtiger Aspekt für das gelungene Ankommen von Auszubildenden ist, die persönlichen Stärken zu stärken und auf individuelle Bedarfe einzugehen.

Miloslava Büger

Leitung Stabstelle Politikberatung und Netzwerkarbeit bei BQN



Weiterführende Publikationen

STUDIE

Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf
antidiskriminierungsstelle.de/publikationen › Studie

LEITFADEN

Fair in den Job
antidiskriminierungsstelle.de/publikationen › Leitfaden

CHECKLISTE

Für Auswahlverfahren
berlin-braucht-dich.de/publication

» anteilig deutlich weniger vertreten als in der Gesamtbevölkerung. Das Land Berlin hat daher zusätzlich zu einem Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetz ein Partizipationsgesetz erlassen. Doch nicht nur gesellschaftspolitische Erwägungen spielen eine Rolle. Eine größere Vielfalt in den öffentlichen Dienst zu bringen, ist auch ein Mittel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Bewerbungskriterien anpassen

„Eine diskriminierungskritische Personalgewinnung und Nachwuchskräfte-sicherung gelingt nur, wenn sich eine Organisation ganzheitlich verändert“, sagt Miloslava Büger. Dazu gehöre eine Veränderung der Organisationskultur und Personalentwicklung. Aber auch die Ansprache, die Akquise sowie das Einstellungsverfahren müssten sich ändern. Büger leitet die Stabstelle Politikberatung und Netzwerkarbeit bei der Organisation BQN Berlin und arbeitet im Projekt „Diversitätsorientierte Personalarbeit in der Berliner Verwaltung und Unternehmen“. Wichtige Fragen beim Auswahlverfahren sind etwa, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, wie die Bewertungskriterien aussehen oder wie die migrationsgeschichtliche Kompetenz berücksichtigt werden kann.

BQN berät und begleitet Behörden und Betriebe auf ihrem Weg zur diversitätsorientierten Organisation. „Um die Veränderung einzuleiten, muss das Thema Diversity priorisiert werden. Die Führungskräfte müssen eine wichtige mitgestaltende Rolle haben und Verantwortung übernehmen“, meint Büger. Die Umsetzung könne aber nur gelingen, wenn Beschäftigte aller Hierarchieebenen einbezogen sind. Die Beteiligten bilden dafür intern eine Steuerungsgruppe. Diese identifiziert Themen, bei denen angesetzt werden soll. Mit passenden Workshops werden schrittweise Ergebnisse erarbeitet. BQN begleitet diesen Prozess, moderiert ihn und gibt fachliche Impulse. Nach rund eineinhalb Jahren ist die Basis für eine nachhaltige Veränderung gelegt, die Organisationen eigenständig vorantreiben können.

Weitere Schwerpunkte liegen auf den Themen Übergang Schule-Beruf, Onboarding und diversitygerechte Ausbildungsgestaltung. Für eine vielfältige Nachwuchskräfte-sicherung ist die Rolle von Führungskräften besonders wichtig, so Büger: „Ein wichtiger Aspekt für das gelungene Ankommen von Auszubildenden ist, die persönlichen Stärken zu stärken und auf individuelle Bedarfe einzugehen.“

Sich(er) verstehen

Erfolgreich *brainstormen*

Brainstorming ist der absolute **Klassiker unter den Kreativtechniken**. Obwohl vielfach eingesetzt, ist der Ertrag oft mäßig. Der Grund: Wichtige Regeln werden missachtet. So kitzeln Führungskräfte originelle Ideen aus einer Brainstorming-Runde.

1. GRUPPE DIVERS GESTALTEN

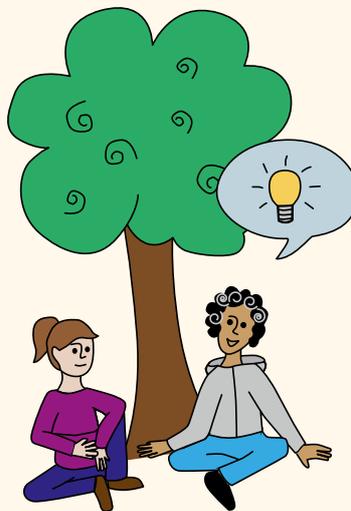
Einem Team, das ohnehin zusammenarbeitet, fällt es eher schwer, gemeinsam auf neue Ideen zu kommen. Laden Sie doch eine Kollegin oder einen Kollegen einer anderen Abteilung zum Brainstorming. Achten Sie auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und eine gute Mischung aus Laien und Fachleuten – denn wer sich mit dem Thema des Brainstormings gut auskennt, kommt kaum auf abwegige Gedanken und bremst sich selbst sowie andere bei der Ideenentwicklung. Wichtig ist auch die Gruppengröße: Je mehr zusammensitzen, desto zurückhaltender sind die Teilnehmenden. Mehr als acht Personen sollten es daher nicht sein.



Illustration: raufeld

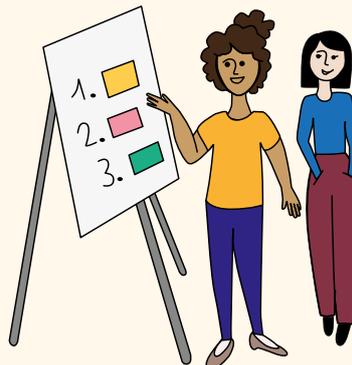
2. NEUE ORTE INSPIRIEREN

Besprechungsräume sind selten inspirierend. Führungskräfte sollten zu einem Tapetenwechsel anregen. Die Brainstorming-Runde könnte sich zum Beispiel raus oder in die Teeküche setzen. Auch Bewegung tut gut. Teilnehmende können sich bei einem Spaziergang Ideen zuwerfen.



3. METHODE WÄHLEN

Übrigens müssen nicht von Anfang an alle zusammensitzen: Teilnehmende können auch erst für sich allein Ideen entwickeln. Nach einem definierten Zeitraum sammelt die Gruppe die Ideen der Einzelnen und spinnt sie gemeinsam weiter. Besonders für introvertierte Personen eignet sich diese Methode.



tatsächlich ist. Zu stark ist der Impuls, seltsame oder unrealistische Ideen lieber zu verschweigen, aus Angst vor Kritik oder Blamage. Es sollte deshalb unbedingt gelten: Anregungen werden grundsätzlich nicht kritisiert oder bewertet – auch wenn sie unrealistisch sind. Führungskräfte können dies befördern, indem sie Beschäftigte besonders für ihre fantasievollen und abstrusen Ideen loben. Nicht vergessen: Eine Person sollte damit beauftragt werden, alle Ideen festzuhalten.

5. IDEEN NACHBEREITEN

Ist das Sammeln von Ideen abgeschlossen, beginnt die Nachbereitung: Die Brainstorming-Runde ordnet die eingegangenen Anregungen und überlegt gemeinsam, welche umsetzbar sind und was dafür benötigt würde (z. B. personelle oder finanzielle Ressourcen). Die Führungskraft entscheidet gemeinsam mit der Runde, welche Idee am vielversprechendsten ist und definiert erste Schritte und Verantwortlichkeiten, um sie umzusetzen.

ZUM WEITERLESEN

Mehr Tipps fürs kreative Arbeiten:



topeins.dguv.de >
Suche: Durch Nichtstun zur Lösung

4. IDEEN KRITIKLOS SAMMELN

„Einfach alles sagen, was Ihnen in den Sinn kommt“ – so fordern Führungskräfte die Beschäftigten beim Brainstorming gern auf. Klingt einfacher, als es

Gut vernetzt



Ein **Netzwerk** ist für Führungskräfte der Schlüssel zum erfolgreichen Arbeiten. Doch das Knüpfen und Pflegen von Kontakten will gelernt sein: Vor allem kommt es auf die richtige Strategie an.

VON MORITZ TRIPP

Wer im Berufsleben erfolgreich sein will, schafft das nur selten im Alleingang. Führungskräfte, die sich zum Beispiel für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz engagieren, brauchen Verbündete. Am weitesten kommen sie mit einem gut gepflegten Netzwerk.

Neue Perspektiven und Best Practices lassen sich so nicht nur im eigenen Fachgebiet finden, sondern auch darüber hinaus. Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, die Arbeit mit dem Personalrat oder Informationen über anstehende Veranstaltungen sind nur einige der Themen, über die sich Führungskräfte fachübergreifend austauschen können. Gerade sie profitieren davon, interdisziplinär und überregional vernetzt zu sein: Denn der Blick über den eigenen Teller rand hilft dabei, erfolgreiche Strategien und Prozesse im eigenen Team oder in der eigenen Behörde umzusetzen.

Qualität vor Quantität

Wer noch nicht auf ein umfangreiches Netzwerk zurückgreifen kann, hat zahlreiche Möglichkeiten, neue Kontakte zu knüpfen. Dabei gilt: Qualität geht über Quantität. Kontakte sollten sorgfältig ausgewählt sein und nicht einfach „auf Vorrat“ gesammelt werden. Das weiß auch Beate Fernengel. Die ehemalige Hoteldirektorin arbeitet als Personal- und Business-Coachin und bildet unter anderem an der Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam Führungskräfte weiter. Ihre Empfehlung: „Zuerst sollten die eigenen Ziele definiert werden: Was

Fachmessen und Weiterbildungen sind gute Plattformen, um neue Kontakte zu knüpfen.

Getty Images/Maskot

will ich mit dem Netzwerk erreichen? Tue ich das für mich selbst, mein Team, meine Organisation oder Behörde?“

Am Anfang sei es dann immer ratsam, Veranstaltungen zu besuchen, rät die Expertin. Das können etwa Fachmessen oder Fort- und Weiterbildungen der Unfallkassen sein. Auch hier sollten Führungskräfte strategisch vorgehen und sich im Voraus überlegen, welches Ziel sie verfolgen und welchen Mehrwert sie ihrem Gegenüber im Gespräch bieten können. Ein Blick auf die Liste der Teilnehmenden kann dabei nicht schaden.

Vor Ort gilt es einen guten Eindruck zu hinterlassen. Fernengels Tipp: „Selbstbewusst, positiv und ohne Vorurteile an die gewünschten Ansprechpersonen herantreten, sich kurz vorstellen und den Wunsch zum Ausdruck bringen, in Kontakt zu treten.“ Allerdings nicht bei der Veranstaltung selbst, da sei es meist zu laut und geschäftig. „Vielmehr lohnt es sich, Kontaktdaten auszutauschen, auch die gute alte Visitenkarte kann da noch hilfreich sein.“ Im Nachgang könne man dann einen Termin ausmachen. „Ein bisschen Mut und Empathie gehören dazu. Aber das Ergebnis ist immer besser, wenn man sich persönlich unter vier Augen trifft.“

Netzwerken im Netz

Ein persönliches Treffen lässt sich jedoch nicht immer einfach arrangieren. Das Internet schafft Abhilfe: Gerade in den vergangenen Jahren hat sich Networking zu großen Teilen in den virtuellen Raum verlagert und findet auf digitalen Business-Plattformen statt. Mittlerwei-

le sind diese auch in Deutschland sehr verbreitet. Fernengel empfiehlt, auf jeden Fall ein Profil anzulegen: „Dort kann man gezielt nach Personen mit ähnlichen Themenfeldern oder auch aus ganz anderen Fachrichtungen suchen und diese kontaktieren. Eigene Posts erhöhen die Sichtbarkeit.“ Die Online-Aktivitäten sollten jedoch mit Maß erfolgen. Übermäßiges Posten, Teilen und Liken wirkt schnell unseriös.

Mindestens zwei Stunden pro Woche

Ob virtuell oder vor Ort – Netzwerken und Kontaktpflege verlangen Eigeninitiative und kosten Zeit. „Man sollte mindestens zwei Stunden pro Woche einplanen, um neue Kontakte herzustellen und vorhandene zu pflegen“, so die Expertin.

Auch im eigenen Betrieb lohnt es sich, Kontakte zu knüpfen. Fernengel rät jedoch davon ab, wahllos andere zum gemeinsamen Mittagessen einzuladen: „Erst einmal sollte man sich Verbündete suchen, die auch daran interessiert sind, ein Netzwerk innerhalb des eigenen Betriebs aufzubauen.“ Ein guter Start seien sogenannte Stand-up-Meetings, die sich zum Beispiel per Rundmail organisieren lassen: „Solche Treffen finden im Stehen statt und gehen etwa 15 Minuten. Jeder stellt sich kurz vor und dann wird gemeinsam überlegt: Was kann uns weiterbringen? Wie können wir uns innerhalb des eigenen Betriebs organisieren? So bringt man schnell unterschiedliche Denkweisen und Expertisen zusammen.“



Zero Accident Forum – voneinander lernen für null Unfälle:
dguv.de, Webcode: d664972



GUT ZU WISSEN

So geht erfolgreiches Networking

1 Ziele festlegen

Bevor es ans Netzwerken geht, sollte man sich über die eigenen Erwartungen im Klaren sein: Möchte ich persönlich weiterkommen oder mein ganzes Team voranbringen? Ist mir fachlicher Austausch wichtig oder möchte ich über den eigenen Tellerrand schauen?

2 Klasse statt Masse

Wahllos Telefonnummern und E-Mail-Adressen zu sammeln, ist nicht zielführend. Kontakte sollten sorgfältig ausgewählt und begrenzt sein, sonst geht schnell der Überblick verloren.

3 Angebote machen

Wissens- und Erfahrungsaustausch, Kontaktempfehlungen, Kooperationen: Neuen Kontakten sollte man immer etwas anzubieten haben. Ein No-Go ist, mit Forderungen und Gesuchen an Menschen heranzutreten.

4 Am Ball bleiben

Gute Kontakte sollten gepflegt werden, etwa durch regelmäßige Anrufe, E-Mails oder Interaktion auf Online-Plattformen. Wichtig dabei ist, authentisch zu bleiben und sich nicht aufzudrängen. Tipp: Geburtstage nicht vergessen!



Nicht aufdringlich sein: Beim ersten Treffen reicht es oft, Kontaktdaten auszutauschen.

Getty Images/Maskot

A woman with shoulder-length brown hair, wearing a blue and white patterned top, is speaking and gesturing with her right hand. She is in a meeting room with a large chart on the wall behind her. The chart has columns and rows with various colored bars (blue, green, yellow, red) indicating data. The text 'Gemeinsam, gleichberechtigt, sicher' is overlaid on the image in a light blue box.

**Gemeinsam,
gleichberechtigt,
sicher**

Gelungene **Inklusion** in der Arbeitswelt braucht engagierte Führungskräfte. Der Landschaftsverband Rheinland macht vor, wie Organisationen Barrieren für Beschäftigte mit Behinderung abbauen.

VON ISABELLE RONDINONE

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) beschäftigt mehr als 20.000 Menschen. Rund 1.800 sind schwerbehindert. Das sind neun Prozent – deutlich mehr als die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent an Arbeitsplätzen, die private und öffentliche Arbeitgebende (ab einer Größe von 41 Beschäftigten) mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen besetzen müssen. Damit führt der LVR vor Augen, was möglich ist.

Ohne engagierte Führungskräfte würde dies wohl nicht gelingen. Ihr Einsatz zeigt sich von Anfang an: Noch bevor Beschäftigte mit Behinderung beim LVR ihre Arbeit aufnehmen, informiert sich die zuständige Führungskraft, welche Anforderungen sie an ihren Arbeitsplatz stellen. „Ich frage beispielsweise, welche Hilfsmittel sie benötigen. Diese werden den neuen Kolleginnen und Kollegen bei Dienstantritt bereitgestellt“, berichtet Elisabeth Altunkaynak. Sie ist Abteilungsleiterin der Bereiche Personaleinsatzplanung und Ausbildung beim LVR. Der Kommunalverband erfüllt in weiten Teilen Nordrhein-Westfalens verschiedene Aufgaben, etwa in der Jugendhilfe und im Gesundheitsdienst.

Technische und organisatorische Anforderungen berücksichtigen

Ein ergonomischer Arbeitsplatz ist Standard für alle Beschäftigten des LVR. „Wir achten dabei auf das Licht, ausreichend Bewegungsfläche im Raum sowie eine gute Hard- und Softwareausstat-



Elisabeth Altunkaynak, Abteilungsleiterin Personaleinsatzplanung und Ausbildung, LVR

LVR-ZMB, Eva Lotte Niegel

–
tung“, so Altunkaynak. Auch erhalten alle Beschäftigten eine Arbeitssicherheitsunterweisung. Bei Beschäftigten mit Behinderung können spezifische Anforderungen dazukommen – etwa technische Hilfsmittel. „Beschäftigte mit verringerter Sehfähigkeit erhalten ein Bildschirmlesegerät mit einer Vergrößerungssoftware. Für blinde Beschäftigte ist eine Sprachausgabe oder Vorlesesoftware notwendig. Menschen mit Hörbehinderung benötigen mitunter einen Bluetooth-Zugang am Computer. Dann nämlich können sie ihr Hörgerät mit dem Computer verbinden, sodass Töne direkt auf das Hörgerät umgeleitet werden“, nennt Altunkaynak Beispiele.

Auch organisatorische Aspekte können bei der Arbeitsplatzgestaltung für Beschäftigte mit Behinderung eine Rolle spielen. „Für kognitiv beeinträchtigte Personen kann ein ruhiges Arbeitsumfeld mit wiederkehrenden Aufgaben oder mit sorgfältig dosiertem Kundenkontakt hilfreich sein“, erläutert die >>

Gelebte Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch einen Platz in einer beruflichen Gemeinschaft findet.

Gesellschaftsbilder/Andi Weiland



Inkludierte Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigen die Risiken für Beschäftigte mit Behinderung bei der Arbeit.

Getty Images/Fotografia Inc.

» Abteilungsleiterin. Und bei Meetings oder Veranstaltungen, an denen Kolleginnen und Kollegen mit Hörbehinderung teilnehmen, achten Führungskräfte darauf, dass eine schrift- oder gebärdendolmetschende Person anwesend ist.

In ihrem Engagement sind Führungskräfte des LVR nicht auf sich allein gestellt. Unterstützt werden sie unter anderem von den Abteilungen Arbeitssicherheit und IT, vom betriebsmedizinischen Dienst sowie von externen Organisationen wie dem Berufsförderungswerk. Der Integrationsfachdienst wiederum übernimmt die Finanzierung technischer Hilfsmittel. Können Führungskräfte Beschäftigte mit Behinderung nicht im notwendigen Maße betreuen, greift der nordrhein-westfälische Verband auf Jobcoaches zurück. Für die Förderung von Inklusion ist zudem das betriebliche Inklusionsteam zuständig (→ siehe Infokasten).

Individuelle Schutzziele mit Gefährdungsbeurteilung ermitteln

Ein wichtiges Instrument beim Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Um Arbeitsstätten und -mittel auf die Sicherheit für Beschäftigte mit Behinderung zu prüfen, hat das Inklusionsamt des LVR gemeinsam mit dem sicherheitswissenschaftlichen Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e. V. (ASER) ein spezielles Verfahren entwickelt. Es nennt sich

„Kölner Modell“. Es soll vor allem Unternehmen aus dem Klein- und Mittelstand helfen, die spezifischen Gefahren für Beschäftigte mit Behinderung zu analysieren. Denn vor allem kleinere Unternehmen schrecken davor zurück, Beschäftigte mit Behinderung einzustellen, da sie befürchten, sie nicht genügend vor Risiken bei der Arbeit schützen zu können. Mit der inkludierten Gefährdungsbeurteilung lassen sich individuelle Schutzziele ermitteln und konkrete Maßnahmen für den Arbeitsschutz ableiten.

Diversität am Arbeitsplatz wirkt Vorurteilen entgegen

Dass sich die Anstrengungen auszahlen, davon ist Altunkaynak überzeugt: „Wenn Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, wird Gemeinsamkeit zur Selbstverständlichkeit. Eventuelle Vorurteile, oft aufgrund von Nichtkenntnis oder fehlender Erfahrung mit Behinderungen, brechen in sich zusammen. Das Bewusstsein, dass jede Person einen gleichberechtigten Platz in der beruflichen und auch privaten Gemeinschaft hat, verfestigt sich. Das verstehe ich unter gelungener Inklusion.“



Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung: lvr.de > Service > Publikationen > Suche: „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“



GUT ZU WISSEN

Wer bildet das betriebliche Inklusionsteam?

1 Inklusionsbeauftragte unterstützen und kontrollieren Arbeitgebende bei der Einhaltung gesetzlicher Pflichten, die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gelten. Unternehmen sind verpflichtet, mindestens eine Person für das Amt zu benennen.

2 Die Schwerbehindertenvertretung überwacht Arbeitgebende, ob sie Vorschriften, Gesetze, Dienstvereinbarungen und Tarifverträge erfüllen. In Organisationen und Dienststellen, in denen fünf oder mehr Personen mit Behinderung arbeiten, wird die Schwerbehindertenvertretung von den Beschäftigten mit Behinderung gewählt. Beschäftigte können sich vertrauensvoll an sie wenden, etwa mit Beschwerden.

3 Der Betriebs- bzw. Personalrat tritt in Unternehmen für die Belange der Arbeitnehmerschaft ein. Zu seinen Aufgaben gehört es, auf die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen hinzuwirken.



Die Integrations- und Inklusionsämter informieren über wichtige Begriffe rund um Inklusion:

bih.de/integrationsaemter
 > Medien und Publikationen
 > Fachlexikon A-Z

„Es geht nicht darum, ein wenig mitarbeiten zu dürfen“

Über Menschen mit Behinderung kursieren viele falsche Annahmen. Diese Meinung vertritt Laura Gehlhaar. Sie zeigt Unternehmen Wege auf, wie sie bei sich **Inklusion und Diversität stärken** können.

INTERVIEW: ISABELLE RONDINONE

Laura Gehlhaar ist Unternehmensberaterin, ausgebildete Mediatorin und Coachin. Auf Social Media äußert sie sich seit vielen Jahren zu Inklusion und Gerechtigkeit – und gehört dort zu den lautesten Stimmen. Gehör findet sie unter anderem bei Unternehmen und Organisationen, die sich inklusiv aufstellen und dahingehend weiterbilden wollen. Was Gehlhaar unter Inklusion versteht und was dafür unbedingt notwendig ist, schildert sie im Interview.

Frau Gehlhaar, mit welchen Fragen kommen Unternehmen auf Sie zu?

Oft sind es Diversity- oder Inklusionsbeauftragte von Organisationen, die sich bei mir melden. Die Anfragen sind sehr unterschiedlich, aber im Grunde geht es darum, dass sie lernen wollen, wie sie als Unternehmen eine diverse und inklusive Unternehmenskultur implementieren können. Also: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit sich Beschäftigte mit Behinderung bei uns willkommen fühlen?

Was verstehen Sie unter Inklusion im betrieblichen Kontext?

Inklusion beziehungsweise DEI – also Diversity, Equity and Inclusion, wie es in Fachkreisen genannt wird – besteht nicht daraus, punktuell in einem Team oder auf einer bestimmten Etage so und so viele Beschäftigte mit Behinderung einzustellen. Ich verstehe Diversität vielmehr als ein Ökosystem, das alle Un-

ternehmensbereiche und Hierarchien durchdringt. Diversität umzusetzen, ist zeitaufwendig und erfordert viel Reflexion – auch was eigene Arbeitsstrukturen betrifft. Diese sind zwar etabliert, aber eben nicht für alle gut und schließen behinderte Beschäftigte oft aus.

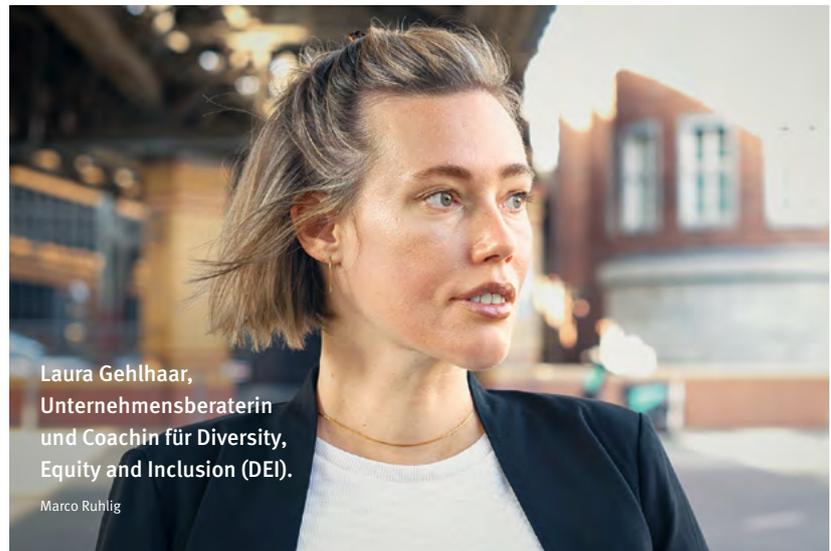
Gibt es Falschannahmen über Inklusion, denen Sie begegnen?

Zugänge für behinderte Menschen zu schaffen, ist eine Sache. Aber reicht das? Ich gehe gern noch einen Schritt weiter: Behinderte Beschäftigte sollen nicht einfach nur ein wenig mitarbeiten dürfen. Sie sollen gehört und gesehen werden, Gespräche und Aufgaben leiten dürfen. Selbst wenn es ein Unternehmen schafft, eine diversere Belegschaft zu erreichen, muss es sich die Frage stellen: Wie wertgeschätzt und aufgehoben fühlen sich die Beschäftigten? Haben sie die

Möglichkeit, ihr Potenzial zu entfalten, Leistung zu erbringen und Karriere zu machen – bis sie vielleicht sogar meine Abteilung leiten? Das zu lernen, ist für Nicht-Behinderte ein schwerer Prozess, weil sie ein unvollständiges Bild von behinderten Menschen haben.

Inwiefern?

Es kursieren einfach viele falsche Bilder über Menschen mit Behinderung. Ganz tückisch ist zum Beispiel die Erwartung, dass behinderte Beschäftigte dankbar sein müssten, überhaupt „mitmachen“ zu dürfen. Wenn sie sich aber beschweren, etwas kritisieren oder einfordern, ist das für Nicht-Behinderte oft irritierend. Das zu verlernen, ist harte Arbeit.



Laura Gehlhaar,
Unternehmensberaterin
und Coachin für Diversity,
Equity and Inclusion (DEI).

Marco Ruhlig



Das ganze Interview unter:
top eins.dguv.de > **Dossiers**
> **Interviews** > **Laura Gehlhaar**

Kommunale IT stärken

Als erster Landkreis überhaupt musste Anhalt-Bitterfeld 2021 nach einem **Cyber-Angriff** den Katastrophenfall ausrufen. Seither wurde in der Kommune viel für mehr Cyber-Sicherheit getan.

VON ISABELLE RONDINONE

i

GUT ZU WISSEN

IT-Sicherheitslücken können auch die Arbeitssicherheit gefährden. Nämlich dann, wenn Beschäftigte mit vernetzten Maschinen oder technischen Anlagen arbeiten.



Mehr zum Thema:
dguv.de/ifa
Webcode: d1182440

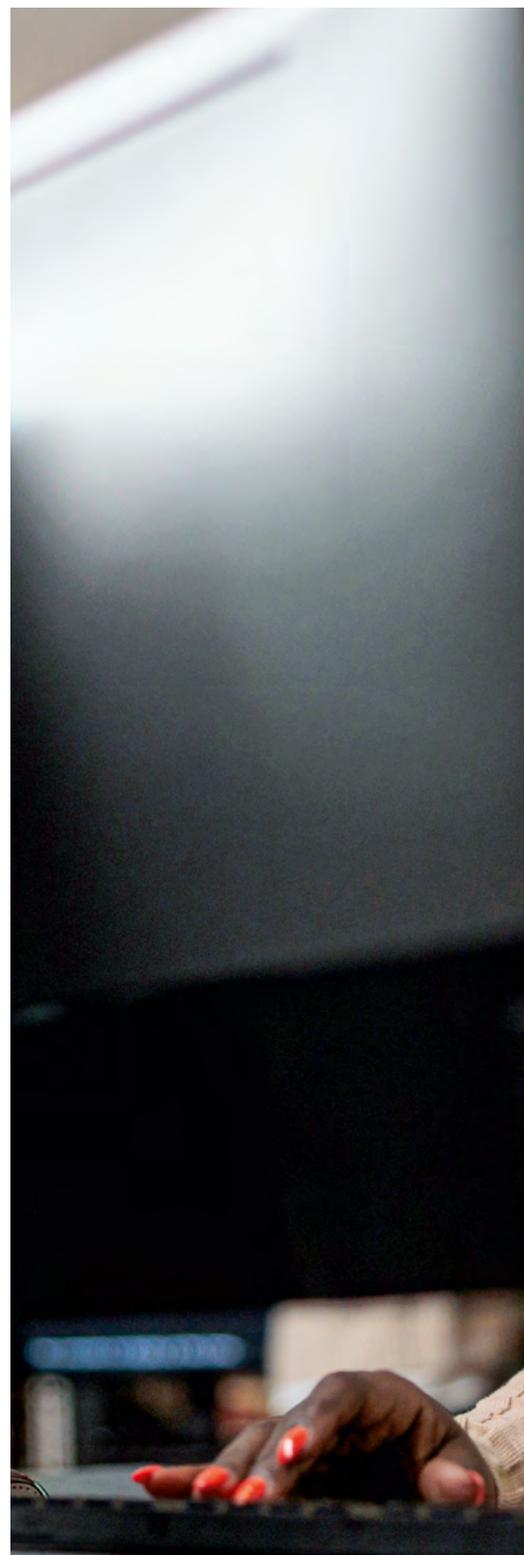
Am 6. Juli 2021 wurde im Landkreis Anhalt-Bitterfeld festgestellt, dass etwas mit dem IT-System der Kreisverwaltung nicht stimmte. Schnell war man sich sicher: Eine Cyber-Attacke steckte dahinter. Dass diese bereits seit dem Vormonat lief, wusste zu diesem Zeitpunkt niemand. Auch nicht, welche Tragweite der Angriff noch bekommen sollte.

Einer Hackergruppe war es gelungen, im IT-System der Verwaltung eine Schadsoftware zu installieren. Diese griff nicht nur Unmengen personenbezogener Daten ab, sondern verschlüsselte das gesamte IT-System – und machte die Behörde dadurch arbeitsunfähig. Zum Beispiel konnte kein Fahrzeug zugelassen, kein Führerschein verlängert werden. 500.000 Euro sollte Anhalt-Bitterfeld als Lösegeld zahlen.

E-Mails und Werbebanner sind Einfallstore

Ransomware heißt die Art von Schadprogrammen, mit der Anhalt-Bitterfeld erfolgreich attackiert wurde. Es handelt sich um eine Software, die den Zugriff auf Daten und Systeme einschränkt oder gänzlich unterbindet. Gegen ein Lösegeld stellen die Kriminellen die Freigabe der Daten oder Systeme in Aussicht. Neben Ransomware gibt es weitere Schadprogramme (→ siehe Infokasten, **Seite 22**),

mit denen Verwaltungen und Unternehmen immer wieder angegriffen werden. Die Täterinnen und Täter gehen meist ähnlich vor: Sie schleusen Schadprogramme über E-Mails, infizierte Software oder von Webseiten in IT-Systeme ein. Das Perfide: Nutzerinnen und Nutzer installieren sie selbst, jedoch unbemerkt – etwa, indem sie ein Programm aus dem Internet herunterladen, eine





vertrauenswürdig wirkende Datei einer E-Mail öffnen oder auf ein manipuliertes Werbebanner klicken.

Welche Schwachstelle bei der Kreisverwaltung Anhalt-Bitterfeld ausgenutzt wurde, ist noch immer ungeklärt. Doch traf der geglückte Angriff sie so hart, dass der Landkreis den Katastrophenfall ausrufen musste. Seitdem ist viel »

Beschäftigte sollten wissen, wie sie mit ihrem Verhalten die IT-Sicherheit ihrer Organisation schützen.

Adobe Stock/Dragos Condrea



SIEBEN TIPPS

Vor schädlicher Software schützen:

- 1 Regelmäßig und zeitnah** zur Verfügung stehende Updates auf allen Geräten durchführen.
- 2 E-Mails mit höchster Vorsicht** behandeln, insbesondere, wenn sie Anhänge und Links enthalten.
- 3 Virenschutzprogramm** und Firewall installieren, um Schadprogramme beim ungewollten Download zu erkennen.
- 4 Ausschließlich von vertrauenswürdigen Quellen** Daten und Programme herunterladen.
- 5 Sicherungskopien** anlegen, um Daten zu schützen und sie im Notfall wiederherzustellen.
- 6 Benutzerkonten mit eingeschränkten Rechten** nutzen, damit Schadprogramme nicht mit Administratorrechten auf das gesamte System zugreifen können.
- 7 Schulungen** durch Fachleute der IT-Sicherheit für die Belegschaft organisieren. Auch Führungskräfte sollten diese regelmäßig besuchen und Sicherheitsmaßnahmen stringent umsetzen.



GUT ZU WISSEN

Häufige Arten von Cyber-Angriffen



Bei einem **Denial-of-Service-Angriff** (DoS-Angriff) bombardieren angreifende Personen ein IT-System mit so vielen Anfragen, dass das System sie nicht mehr bewältigen kann. Dadurch wird es außer Betrieb gesetzt.



Phishing-Angriffe geschehen via E-Mails, die persönliche Informationen abgreifen oder zu einer bestimmten Handlung verleiten wollen. Häufig enthalten Phishing-Mails Anhänge, über die Schadsoftware auf den Rechner gelangen kann, oder einen Link zu einer Webseite, auf der persönliche Informationen eingegeben werden sollen.



Schadsoftware (Malware) wird ohne Zustimmung auf ein IT-System installiert. Sie kann in Programmen lauern oder sich über das Internet verbreiten. Malware kann Viren, Trojaner, Ransomware oder Würmer enthalten.

» passiert, wie Udo Pawelczyk, Pressesprecher der Kreisverwaltung Anhalt-Bitterfeld, berichtet: „Wir tun alles, um die Vorgaben des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik, kurz BSI, zu erfüllen. Dazu gehört die Einführung einer Zwei-Phasen-Authentifizierung. Zudem lassen wir keine externen Geräte mehr zu. Der Stick von zu Hause ist verboten. Es gibt Beschränkungen bei der WLAN-Nutzung und wir arbeiten mit Exchange-E-Mail-Servern.“ Hier sind Mails verschlüsselt und vor dem Zugriff Dritter geschützt.

Sowohl bei der Schadensregulierung als auch beim Neuaufbau ihrer IT griff die Kreisverwaltung auf externe Sachverständige zurück. „Zudem ist der Fachbereich Informationstechnik und Digitalisierung jetzt direkt dem Landrat unterstellt. Auch wurde die Stelle des Informationssicherheitsbeauftragten geschaffen“, so Pawelczyk.

IT-Kompetenz bei allen Beschäftigten aufbauen

Der Kreisverwaltung war klar: Ein weiterer wichtiger Hebel für eine höhere IT-Sicherheit sind die Beschäftigten selbst. Sie müssen genau wissen, wie sie sich sicher im Internet und in IT-Systemen verhalten. Anhalt-Bitterfeld setzt dabei auf Dienstanweisungen und Schulungen. „Für alle Beschäftigten gilt eine neu erstellte Dienstanweisung zur Gewährleistung der Informationssicherheit. Sie regelt unter anderem, was erlaubt ist und was nicht, und steht der gesamten

Belegschaft zur Verfügung. Die Inhalte der Dienstanweisung sowie Änderungen werden in regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen vermittelt und erläutert“, erklärt Pawelczyk.

Trotz aller Bemühungen steht fest: Eine hundertprozentige Sicherheit kann es nie geben – dennoch gilt es einen Totalausfall in Zukunft unbedingt zu verhindern. Pawelczyk findet klare Worte: „Wir können nur jeder Verwaltung raten, das Problem sehr ernst zu nehmen. Dazu sollten sie die notwendigen personellen und auch finanziellen Ressourcen vorhalten. Und natürlich sollte man sich an Standard-Vorgaben des BSI halten.“

Datenlecks sind in der Regel meldepflichtig

Führungskräfte sollten selbst IT-Schulungen besuchen, die vorgeschriebenen Sicherheitsregeln umsetzen und wissen, was bei einer Datenpanne zu tun ist. Laut Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) muss nämlich eine „Schutzverletzung personenbezogener Daten“, etwa ein unbefugter Zugang oder eine unbefugte Offenlegung, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (je Bundesland) gemeldet werden. Unter Umständen sind zudem die Betroffenen zu informieren. Wie nach einem Sicherheitsvorfall zu handeln ist, erfahren Führungskräfte etwa beim BSI.



IT-Sicherheitsvorfall: Was tun?
[bsi.bund.de](https://www.bsi.bund.de) > IT-Sicherheitsvorfall > Unternehmen

Die Kreisverwaltung Anhalt-Bitterfeld erhielt nach geglücktem Hackerangriff Hilfe von der Bundeswehr.

Bundeswehr/Marko Zörner



Annette Bürger
PrivatNina Schneider
Privat

Diverse Führung

Frauen in Führungspositionen sind weiterhin unterrepräsentiert, auch im öffentlichen Dienst. Das hat unter anderem strukturelle Gründe, wie Annette Bürger und Nina Schneider von der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum erläutern.

Welche Faktoren begünstigen eine diverse Führungsriege? Um das herauszufinden, befragten Annette Bürger und Nina Schneider Frauen in Führungspositionen der Stadt Bochum und eines international agierenden Konzerns. Ihre Erkenntnisse sowie konkrete Fördermaßnahmen bündeln die Forscherinnen in einem neuen Buch.

Was verstehen Sie unter Diversity Management?

Schneider: Beim Diversity Management geht es um das Gestalten von Vielfalt in einer Organisation. Die personelle Vielfalt kann unterschiedliche Dimensionen umfassen, beispielsweise Geschlecht, Alter, Herkunft und Behinderung. Wenn möglichst alle Beschäftigten mit ihren verschiedenen Eigenschaften gefördert und integriert werden, kann die Organisation dadurch viele Vorteile erzielen. Ihre Innovationskraft kann verbessert, die Attraktivität als Arbeitgebende gesteigert und die Motivation der Beschäftigten erhöht werden.

Frauen zu fördern, ist ein Ziel von Diversity Management. Wie sieht es aktuell im öffentlichen Dienst aus?

Bürger: Der öffentliche Dienst stellt einen wichtigen Beschäftigungszweig

für Frauen dar. Zudem ist der öffentliche Sektor gleichstellungsrechtlich stark reguliert. In den Gleichstellungsgesetzen ist die Frauenförderung für die öffentliche Verwaltung verankert. Dennoch ist die Führung im öffentlichen Sektor vor allem aufgrund der höheren Teilzeitbeschäftigung von Frauen und den daraus resultierenden Karrierenachteilen weiterhin männerdominiert.

Welche weiteren Gründe gibt es für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Führung?

Bürger: Die Gründe sind sehr komplex, und lange war es üblich, sie primär auf der Ebene des Individuums zu suchen. Dies greift zu kurz. Gründe finden sich vor allem auf der Ebene der Arbeitsorganisation und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehören: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Unternehmenskultur, Netzwerke und Männerbünde sowie Personalpolitik.

Was ist mit Männerbünden gemeint?

Bürger: Es gibt eher kleinere, informelle Männerbünde, bei denen sich Männer durch alltägliche Verbindungen und Seilschaften gegenseitig in ihrer Karriere unterstützen und ihre Einflussbereiche sichern. Diese Netzwerke sorgen dafür,

dass Männer in Führungspositionen unter sich bleiben und Frauen wesentliche Aufstiegsfaktoren verwehrt bleiben. Daher ist es wichtig, Führungskräfte für Diversity-Themen zu sensibilisieren.

Welche Maßnahmen sind darüber hinaus zu ergreifen?

Schneider: Das Buch nennt viele verschiedene Maßnahmen, um Frauen zu fördern – unter anderem in den Bereichen Recruiting sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das sind zum Beispiel: gendersensible Stellenausschreibungen, Führung in Teilzeit, berufliche Netzwerke und flexible Arbeitszeitmodelle. Der Erfolg aller Maßnahmen hängt dabei von der vorherrschenden Unternehmenskultur ab. Deshalb ist der Mix an Maßnahmen individuell für jede Organisation zu ermitteln. Nur wenn die Unternehmenskultur berücksichtigt ist, werden die Maßnahmen wirken.

Machen Sie
mit bei
der Verlosung



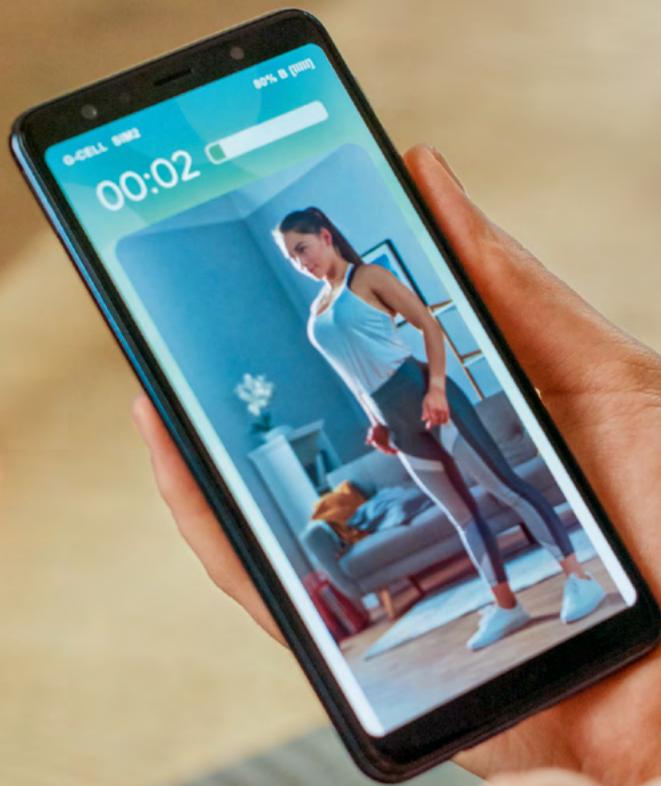
Das Buch „Diversity Management“ ist im Tectum-Verlag erschienen.

Wir verlosen ein Exemplar.

Wenn Sie mitmachen möchten, schreiben Sie uns **bis zum 31. Oktober 2022** eine E-Mail mit dem Betreff „Verlosung **top eins** 3/22“ an verlosung-topeins@dguv.de

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; unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie über datenschutzbeauftragter@dguv.de. Alle weiteren Datenschutzhinweise finden Sie unter topeins.dguv.de/datenschutz.



Vorsorge per App

Digitale Gesundheitsanwendungen liegen im Trend. Doch gute und sichere Anwendungen auszuwählen, ist nicht leicht.

VON JÖRN KÄSEBIER



Adobe Stock/Stanisic Vladimir

Einatmen. Ausatmen. Wieder einatmen und dabei alle Gedanken aus dem Kopf verbannen. Meditations-Apps haben mit der Pandemie einen enormen Schub bekommen. Doch nicht nur sie: Yoga- und Sport-Apps sollen mehr Bewegung in den Alltag bringen, Lebensmittel-Apps bei der gesunden Ernährung helfen. Die Anwendungen sind beliebt, kann doch von fast überall und jederzeit darauf zugegriffen werden.

Der Trend zu digitalen Tools in der Gesundheitsprävention hat vor der Pandemie begonnen und wurde durch sie vorangetrieben. So sehr, dass der Markt der Gesundheits-Apps unüberschaubar geworden ist. Jede Anwendung verspricht, dabei zu unterstützen, sich mit der persönlichen Gesund-



KLICKTIPPS

Mehr zu Preventive Health in der Betrieblichen Präventionsarbeit:

forum.dguv.de/ausgaben

› Ausgabe 5/2022

Übersicht zu rund 3.800 Apps:

kvappradar.de

Zulassungskriterien der Zentralen Prüfstelle Prävention:

www.zentrale-pruefstelle-praevention.de

Mehr über Betriebliches Gesundheitsmanagement:

topeins.dguv.de

› **Gesund bleiben** › **BGM**

Funktionieren der Programme nötig gewesen wäre. Die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) hat in ihrem Leitfaden „Prävention“ Kriterien für den Datenschutz festgelegt. Dazu zählt, dass Anbietende eine Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) durch einen betrieblichen Datenschützer erstellen müssen. Um die Datensicherheit noch weiter zu verbessern, müssen anbietende Firmen bis 2025 ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) nachweisen, das sich an der ISO 27001 orientiert. Wird auf Cloud-Dienste zurückgegriffen, muss der Cloud-Betreiber ebenfalls zertifiziert sein.

Die Wirksamkeit der Anwendungen ist ein weiteres wichtiges Auswahlkriterium. Die Zentrale Prüfstelle Prävention der GKV analysiert und zertifiziert Angebote dahingehend. Zu diesem Prozess zählt auch, dass Anbietende von Apps eine Studie angeben, die den Nutzen ihrer Anwendung belegt.

Überblick im App-Radar

Das gemeinnützige Angebot des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung hilft ebenfalls weiter. Es sammelt Informationen zu Gesundheitsapps. Nach diesen kann gezielt gesucht werden. Alternativ geben Nutzerinnen und Nutzer Begriffe wie „Stress“, „Bewegung“ oder „Ernährung“ ein und bekommen geeignete Apps angezeigt. Dabei wird auch angegeben, wie lange es die App bereits gibt, wie viele Menschen sie heruntergeladen haben und wie sie die Anwendung bewerten. Das Portal wirbt auch damit, wissenschaftliche Einordnung zu bieten. So können registrierte medizinische und psychotherapeutische Fachkräfte eine Bewertung abgeben. Allein – diese sind bislang die Ausnahme. Angemeldete Nutzerinnen und Nutzer haben jedoch die Möglichkeit, ein ausführliches Gutachten zu Gesundheits-Apps beim Institut anzufragen.

Um sich einen groben Überblick zu verschaffen, hilft das Portal aber schon. Führungskräfte, die zum Nutzen einer App anregen möchten, sollten sich bei den Sozialversicherungsträgern beraten lassen. Auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit können eine hilfreiche Anlaufstelle sein. Gibt es einen betrieblichen Gesundheitsdienst oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement, finden sich bei den Verantwortlichen weitere Ansprechpersonen.

Apps können dabei helfen, mehr Bewegung in den (Berufs-) Alltag zu integrieren.

Adobe Stock/Gorodenkoff

heit auseinanderzusetzen und diese zu verbessern. Für Unternehmen und Einrichtungen, die die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden erhalten und fördern möchten, ist es jedoch nicht leicht, passende seriöse Angebote zu finden.

Leitfaden Prävention

Wie schwierig die Wahl ist, zeigt sich bereits beim Thema Datenschutz: Arbeitgebende dürfen sensible Daten über die Gesundheit ihrer Beschäftigten nicht erheben. Auch braucht es Anwendungen, bei denen sichergestellt ist, dass nur sparsam Daten erhoben und diese nicht weitergegeben werden. Die Stiftung Warentest hatte bereits 2017 bemängelt, dass rund 40 Prozent von 500 untersuchten Apps weit mehr Daten erhoben haben, als für das



Frühzeitig

Bei einer Erkrankung des Rückens können spezielle Sportangebote eine Verschlechterung verhindern.

Getty Images/Aja Koska



gegensteuern



Checkliste

Was passiert beim Verdacht auf eine Berufskrankheit?

1 Beschäftigte, die über Krankheitssymptome klagen, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit zusammenhängen könnten, an den betriebsärztlichen Dienst verweisen

2 Stellt der betriebsärztliche Dienst die berufliche Tätigkeit als mögliche Krankheitsursache fest, wird dies bei der zuständigen Unfallkasse gemeldet

3 Nach der Meldung wird die Unfallkasse eine sogenannte Arbeitsanamnese vornehmen: Fachleute untersuchen, welche Belastungen und Einwirkungen während der Arbeit der erkrankten Person eine Rolle gespielt und ob sie die Krankheit verursacht haben

4 Die Arbeitsanamnese beinhaltet unter anderem Fragebögen und persönliche Gespräche mit auskunftsfähigen Personen wie Führungskräften, dem Betriebsrat, Kolleginnen und Kollegen

Wenn Beschäftigte berufsbedingt erkranken, können sie sich auf die Unterstützung der Unfallkassen verlassen. Der **Wegfall des Unterlassungszwangs** seit Januar 2021 erleichtert allen Seiten den Umgang mit Berufskrankheiten.

VON JULIA FRESE

Ob in Berlin, Schleswig-Holstein oder dem Saarland: Überall in der Republik klagen Pflegekräfte über wiederkehrende, starke Rückenschmerzen. Gerade jene, die schon so manches Berufsjahr hinter sich haben. Zu ihrem Job gehört es nämlich, immer wieder Patienten und Patientinnen zu heben und umzulagern. Wird ein Bandscheibenvorfall diagnostiziert, rührt dieser häufig von der körperlichen Belastung über lange Berufsjahre her. Das Wissen darum ist weitverbreitet. Dennoch: Bis Dezember 2020 hätten betroffene Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen erst formal bestätigen müssen, den bisherigen Beruf aufzugeben, damit der Bandscheibenvorfall als Berufskrankheit hätte anerkannt werden können.

Trotz Berufskrankheit im Beruf bleiben können

Diese Regelung nannte sich Unterlassungszwang. Er brachte viele Versicherte in eine Zwickmühle: Übtен sie ihren Beruf weiter aus, erhielten sie keine Leistungen. Gaben sie den Beruf auf, profitierten sie gegebenenfalls von Leistungen, verließen jedoch das gewohnte Arbeitsumfeld. Dank einer Gesetzesänderung, die der Bundestag 2020 für Berufskrankheiten beschlossen hat, wird Betroffenen diese Entscheidungslast genommen.

Durch den Wegfall des Unterlassungszwangs kann eine Berufskrankheit anerkannt werden, ohne dass die berufliche Tätigkeit aufgegeben werden muss.

In unserem Beispiel der Krankenpflege ist dies jedoch nur auf rückenschonende Weise möglich. Dafür ebnet die Gesetzesänderung neue Wege. Der Wegfall des Unterlassungszwangs geht nämlich mit einer Stärkung der Individualprävention (→ siehe Infokasten **Seite 28**) einher, wie Thomas Pflieger erklärt. Er leitet die Abteilung Betreuungsfälle, Reha-Management und Berufskrankheiten bei der Regionaldirektion Rheinland der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (NRW). „Sobald der Verdacht besteht, dass eine Berufskrankheit vorliegt oder dabei ist, sich zu entwickeln, können wir als Unfallkasse bereits tätig werden“, so Pflieger.

Leiden frühzeitig und individuell begegnen

Tatsächlich gehören Erkrankungen der Wirbelsäule im öffentlichen Dienst zu den häufigsten Berufskrankheiten. Im Fall von betroffenen Pflegekräften würde die Unfallkasse etwa ein Rücken-Coaching vorschlagen und dafür die Kosten für bis zu zwölf Monate übernehmen. Das Rücken-Coaching findet in einem geeigneten Fitnessstudio statt und wird >>

i

Was sind Berufskrankheiten?

→ Eine Berufskrankheit ist eine Erkrankung, deren Ursache in der beruflichen Tätigkeit liegt. Alle aktuell als Berufskrankheit anerkannten Erkrankungen sind **in der Berufskrankheitenliste** aufgeführt.

→ Die **Liste der Berufskrankheiten** wird ergänzt, sobald neue medizinische Erkenntnisse vorliegen. Ein Ärztlicher Sachverständigenbeirat schlägt vor, welche Krankheiten auf die Liste gesetzt werden sollen. Bundesregierung und Bundesrat entscheiden darüber.

→ Seit Januar 2021 gelten Neuregelungen für die Anerkennung von Berufskrankheiten. Dazu gehört der **Wegfall des Unterlassungszwangs**, wodurch Beschäftigte ihre Tätigkeit nicht mehr aufgeben müssen, um eine Berufskrankheit anerkannt zu bekommen.

→ **Individualprävention** umfasst Angebote der gesetzlichen Unfallversicherung, die darauf abzielen, den Eintritt von Berufskrankheiten oder schwere Krankheitsverläufe zu verhindern. Die geeigneten Maßnahmen werden je nach Branche und Person individuell ausgewählt.

Häufigste Berufskrankheiten öffentlicher Dienst

Infektionskrankheiten*	26.677
Hautkrebs, UV-Strahlung	591
Lärmschwerhörigkeit	339
Hauterkrankungen	194
Lendenwirbelsäule, Heben/Tragen	113

* Durch COVID-19 ist die Fallzahl weit höher als vor der Pandemie

QUELLE: DGUV 2021

» von geschultem Fachpersonal für Rückenübungen durchgeführt. Auf diese Weise wird versucht, einen Verbleib im Beruf zu ermöglichen. Eine enorme Erleichterung sowohl für die Beschäftigten selbst als auch für die Arbeitgebenden. Denn erfahrenes Personal ist wertvoll. Offene Stellen lassen sich aufgrund des gravierenden Fachkräftemangels meist nur schwer besetzen. Und ist die neue Fachkraft gefunden, muss sie erst eingearbeitet werden.

Doch was, wenn die individuellen Präventionsmaßnahmen nicht helfen? Erst dann würde man darüber nachdenken, die berufliche Situation zu ändern, sagt Thomas Pflieger. Das gewohnte Arbeitsumfeld zu verlassen, könne aber dennoch verhindert werden: „Es wäre denkbar, dass beispielsweise Beschäftigte der Pflege in eine Schreibtischtätigkeit wechseln, an einen ergonomischen Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch“, so Pflieger.

Heller Hautkrebs und andere Hauterkrankungen verbreitet

Berufsbedingte Gesundheitsgefahren werden vorab zwar in einer Gefährdungsbeurteilung erfasst und Maßnahmen wie Schutzkleidung oder andere Hilfsmittel sollen ihnen vorbeugen. „Trotzdem gelingt es nicht immer, jede Gesundheitsgefahr abzuwenden“, sagt der Präventionsexperte. Weitverbreitet sind im öffentlichen Dienst auch Hautkrebserkrankungen. „Zu einer wachsenden Gefahr ist der sogenannte helle

Hautkrebs geworden“, sagt Pflieger und fügt hinzu: „Er trifft Beschäftigte, die über längere Zeit in der prallen Sonne arbeiten.“ Beispielsweise sind Beschäftigte von Stadtverwaltungen gefährdet, die beim Grünschnitt täglich viel Zeit im Freien verbringen. Stellt eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt fest, dass die Gefahr eines beginnenden Hautkrebses besteht, übernimmt die Unfallkasse für die betroffene Person die Behandlungskosten. Präventiv sind im Fall des weißen Hautkrebses die Arbeitgebenden gefragt. Sie können die Arbeitszeiten anpassen und beispielsweise langärmelige Schutzkleidung und Kopfbedeckungen zur Verfügung stellen.



Häufige Fragen zu Berufskrankheiten beantwortet ein FAQ: **dguv.de**
Webcode: d1181995

ZUM WEITERLESEN

Prävention von hellem Hautkrebs:

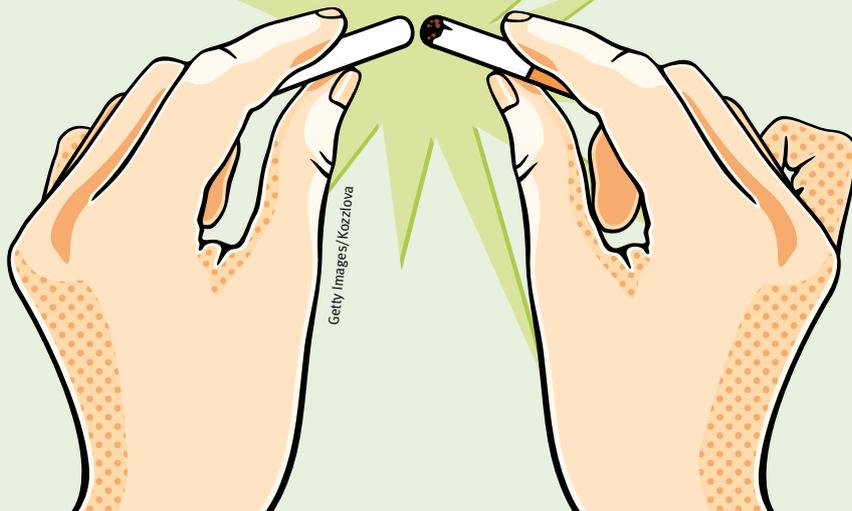


topeins.dguv.de/gesund-bleiben/schutzvor-uv-strahlung

Stark bleiben

Eigentlich wollte man doch aufhören. Und dann meldet sich plötzlich das Verlangen nach einer Zigarette. Diese Tipps helfen, **bei akuter Rauch-Lust** nicht schwach zu werden.

VON ISABELLE RONDINONE



Mal bei Stress, mal bei Langeweile: „Verlangensattacken“ tauchen vor allem in Situationen auf, in denen wir es vor dem Rauchstopp gewohnt waren, nach einer Zigarette zu greifen. Mit Gewohnheiten zu brechen, ist deshalb eine der größten Herausforderungen bei der Rauchentwöhnung. Eine zweite Herausforderung sind Entzugserscheinungen. Nicht alle, die mit dem Rauchen aufhören, haben sie. Doch Reizbarkeit, gesteigerter Appetit sowie Müdigkeit sind weitverbreitet. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) nennt einige Ratschläge, um unliebsame Gewohnheiten abzulegen und Entzugserscheinungen in den Griff zu bekommen:

1. KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN UM HILFE BITTEN

Wertvoll sind Personen, die das Vorhaben unterstützen. Eine Kollegin etwa, mit der man bei akuter Rauch-Lust sprechen kann, um sich abzulenken. Oder

einen Kollegen, der in „schwachen Momenten“ dazwischengeht.

2. VERFÜHRERISCHE SITUATIONEN MEIDEN

Orte und Situationen, in denen die Zigarette früher einfach dazugehörte, sollten eine Zeit lang gemieden werden. Für die einen ist es die „Raucherecke“ auf dem Betriebsgelände, für die anderen das gemeinsame Feierabendgetränk.

3. WAS ZUM LUTSCHEN ODER KAUFEN DABEIHABEN

Rohkost, (zuckerfreie) Kaugummis und Bonbons helfen bei gesteigertem Appetit. Wenn es ganz schlimm wird: ein Stück Zartbitterschokolade langsam im Mund zergehen lassen.

4. ENTSPANNEN ODER AKTIV WERDEN

Mit Bewegung und Entspannungsübungen bekämpft man Entzugserscheinungen

am besten. Wichtigstes Prinzip: Was wirklich Spaß macht und ablenkt, ist am effektivsten.

5. IM UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZUNG SUCHEN

Im Kampf gegen die Nikotinsucht können Unternehmen Führungskräfte und Beschäftigte unterstützen. Der iga.Report 40 „Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention“ weist nach, dass betriebliche Rauchentwöhnungsprogramme sehr erfolgreich sind. Unternehmen können dazu Einzel- und Gruppenberatungen anbieten. Wichtige Voraussetzung: Beschäftigte wollen aus eigenem Antrieb das Rauchen aufgeben.



Tipps für die Rauchentwöhnung:
rauchfrei-info.de > **Aufhören > Tipps für Ihren Rauchstopp**

Zum iga.Report 40:
dguv.de > **Webcode: dp1317558**



Desksharing und persönliche Ausstattung

Feste Arbeitsplätze gehören in vielen Unternehmen und Einrichtungen der Vergangenheit an. Imke König fragt sich, wie beim **Arbeitsplatz-wechsel-Dich** dennoch eine persönliche Note erhalten bleiben kann.

Es ist mir wieder eine große Freude, hier über einen aktuellen Trend aus den Verwaltungen der Republik zu schreiben. Gerade einmal vor 20 Jahren geisterte eben dieser Trend durch die Großindustrie, konnte sich aber meines Wissens damals nicht wirklich flächendeckend durchsetzen.

Jetzt aber, wo plötzlich das Homeoffice überall möglich geworden zu sein scheint, zeigen allerorts leere Büros, verwaiste Gänge und Gruppenräume quasi mit anklagendem Finger auf die Möglichkeit, dass ein Büroarbeitsplatz von mehreren Menschen geteilt und so Geld gespart werden kann. Als Psychologin muss ich hier allerdings besorgt fragen: Was wird aus den Unmengen an Plüschtieren, Fotos, lustigen Postkarten, sorgsam gehegten Topfpflanzen, Spezialtees und Süßigkeitsvorräten?

Ich stelle mir das so vor: Der oder die des persönlichen Arbeitsplatzes beraubte Mitarbeitende erscheint am Arbeitsplatz und nimmt sich seine/ihre Arbeitsmaterialien aus dem Schließfach. Alternativ rollt er oder sie mit dem Rollcontainer zum jeweiligen Arbeitsplatz. Hierfür wird eine Buchungsplattform genutzt, die leider noch in den ersten zwei bis drei Jahren ständig zusammenbricht oder Fehlbuchungen produziert. Nachdem mit

Imke König ist Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin und Coach. In ihrer **top eins**-Kolumne gibt sie Führungskräften Tipps für eine ausgewogene Work-Life-Balance und effizientes Stressmanagement.

der Kollegin, die sich aus Versehen auf den doppelt gebuchten Platz gesetzt hat, nach einer halben Stunde geklärt werden konnte, wer jetzt wo sitzen kann, wird Platz genommen. Die ergonomische Einstellung des Bürostuhls erfordert noch einmal fünf bis zehn Minuten, denn es fühlt sich fremd und falsch an. Eben nicht persönlich eingessessen.

Doch es naht Hilfe aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement für das Wohlfühlgefühl: Die persönliche und tagesaktuelle Ausstattungsbox wird von einer ausgebildeten Fachperson zum Arbeitsbeginn vorbeigebracht.

Zur Auswahl stehen die Boxen „Glitzer“, „Nüchtern“, „Verwöhnen“ sowie „Duft“.

Die Box „Glitzer“ besteht aus Girlanden, glitzrigen Briefbeschwerern und Postkarten mit launigen Sprüchen. Vorrätig sind Themen wie „Hochzeit“, „Geburts-tag“, „Jubiläum“, „Bestandene Prüfung“ und ähnliche oder auch „Mein Chef .../ Meine Chefin ...“-Witze. Die Box „Nüchtern“ enthält lediglich eine geschmackvolle kleine Skulptur und einen altmodischen Papierkalender. „Verwöhnen“, hinter vorgehaltener Hand auch „Gewichtszunahme-Box“ genannt, enthält haltbare Süßigkeiten, Kuchenteller und einen Massageball. Die Box „Duft“ umfasst Duftkerzen, Duftspray und Duftstäbchen sowie ein Set Wäscheklammern für die Nasen der Umgebung. Die Inhalte können dann liebevoll rund 20 Minuten aufgebaut werden, gehören aber natürlich am Ende des Arbeitstages wieder zurückgegeben. Extra gebucht werden kann ein Set Topfpflanzen mit verschiedenen Akzenten, zum Beispiel „Wüste“, „Sichtschutz“ oder „Nutzpflanzen mit Ernteerfolg“.

Ich rechne mal durch: Täglich 30 bis 60 Minuten Arbeitszeit. Aber das wird ja locker dadurch eingespart, dass keine Zeit mehr für Gespräche auf dem Flur oder in der Büroküche bleibt.

Dreierlei Fundstücke ins Netz gegangen



PODCAST

*Schutz vor physischen
und psychischen Attacken*

Gewalt gegen Beschäftigte seitens Kundinnen und Kunden ist im öffentlichen Dienst ein zunehmendes Problem. Was Betriebe zum Schutz ihrer Beschäftigten unternehmen sollten und worin dabei die Rolle von Führungskräften besteht, erläutert Tobias Belz in einem Podcast. Der Leiter des DGUV Sachgebiets „Beschäftigungsfähigkeit“ geht darin unter anderem auf mögliche Präventionsmaßnahmen ein, wie zum Beispiel Risiken zu identifizieren, Notfallpläne zu entwickeln und Trainings anzubieten. Außerdem erklärt Belz das Aachener Modell, das Gewalt in vier Stufen einteilt und so verdeutlicht, wo Gewalt beginnt und bis wohin sie eskalieren kann.



[youtube.com](https://www.youtube.com) >

Suche: VBG-Podcast „Hör dich sicher“, Folge 44



BROSCHÜRE

*Fünf Fragen nach
Verantwortung*

Aus Fehlern lernen – das gelingt nur, wenn diese nicht verschwiegen, sondern offen angesprochen werden. Die DGUV Information 206-046 „Fehlerkultur“ hilft dabei, ein solches Bewusstsein im Unternehmen zu etablieren. Zu diesem Zweck werden fünf Fragen nach Verantwortung vorgestellt. Sie sollen dabei helfen, die Gründe für Regelverstöße zu verstehen. Eine der Fragen lautet: Ist die betroffene Regel tatsächlich innerbetrieblich bekannt, verständlich und regelmäßig veröffentlicht? Anschließend erhalten Führungskräfte praktische Tipps, wie sie die fünf Fragen konkret nutzen und im Team besprechen können.



Downloaden und bestellen:

publikationen.dguv.de
Webcode: p206046



E-LEARNING

*Über- und Unterforderung am
Arbeitsplatz entgegenwirken*

Viele Beschäftigte fühlen sich bei der Arbeit überfordert, andere fachlich unterfordert. Beides kann negative gesundheitliche Folgen haben. Damit Führungskräfte mehr über dieses Thema erfahren, aber auch ihre eigene Situation besser einschätzen können, hat das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) ein interaktives E-Learning-Angebot geschaffen. Reflexionsfragen und Selbsttests helfen, auf sich selbst zu blicken. Tipps einer Expertin und Fallbeispiele schaffen Identifikation. Die Bearbeitung dauert zwischen 75 und 90 Minuten. Eine Version für Beschäftigte gibt es ebenfalls. Diese voll zu nutzen, dauert rund eine Stunde.



Beide Versionen sind ohne Registrierung zugänglich:
public-e-learning.dguv.de



Heftvorschau

Betriebliche Wiedereingliederung

Wie es gelingt, Beschäftigte nach langer Krankheit oder schweren Unfällen wieder ins Unternehmen zu integrieren.

topeins.dguv.de



FÜHREN IST *Teamwork*



topeins.dguv.de

Wissen für Führungskräfte

Attraktive und sichere Arbeitsbedingungen schaffen. Fachkräfte gewinnen und binden.

✓ **Öffentlicher Dienst im Fokus**

Herausforderungen sicher meistern – wie alternde Belegschaft und Fachkräftemangel

✓ **Von Fehlerkultur bis Flying Desk**

Was sich hinter Trends verbirgt und wie sie sich gesund und sicher umsetzen lassen

✓ **Arbeitsschutz kommunizieren**

Tipps und kompakte Materialien zeigen, wie ein guter Austausch mit Beschäftigten gelingt

