

top eins

topeins.dguv.de

**WIE FINDEN SIE
TOP EINS?**

Nehmen Sie an unserer
Umfrage teil und gewinnen
Sie einen attraktiven Preis
→ siehe S. 17



Balance wahren

Mit Post COVID zurück an den Arbeitsplatz. So reagieren
Führungskräfte bei betroffenen Beschäftigten richtig

UPDATE RECHT

Gesundes Raumklima
im Winter schaffen

VERANTWORTLICH FÜHREN

Neuen Führungskräften ihre Rolle
im Arbeitsschutz nahebringen

GESUND BLEIBEN

Stress durch Lärm sowie
Gehörschäden vorbeugen

Liebe Leserinnen und Leser,

statistisch gesehen haben sich einige von Ihnen bereits mindestens einmal mit COVID-19 infiziert. Die meisten haben die Erkrankung gut überstanden und konnten nach erfolgreicher Genesung an den Arbeitsplatz zurückkehren. So glimpflich verläuft eine Corona-Erkrankung jedoch nicht immer. Viele Menschen leiden noch Monate danach an Langzeitfolgen. Erschöpfung, eingeschränkte Belastbarkeit, Gedächtnisprobleme und Kurzatmigkeit sind vier der häufigsten Beschwerden, die Post COVID charakterisieren. Wie



Verschiedene Disziplinen arbeiten zusammen, um für jede Person die passende Therapie zu finden.

viele Genesene daran leiden, kann nach Angaben des Robert Koch-Instituts noch nicht verlässlich geschätzt werden. Die Deutsche Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin geht von zehn Prozent aus.

Die berufsgenossenschaftlichen Kliniken sowie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) haben ein Diagnose- und Behandlungskonzept entwickelt, das sich an Personen richtet, die sich am Arbeitsplatz mit Corona infiziert haben.

Verschiedene Disziplinen arbeiten zusammen, um den passenden Therapieansatz zu finden. Wie die Behandlung und Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz mit Post COVID gelingen kann, zeigt die Titelgeschichte ab Seite 8.

Mit Wiedereingliederung beschäftigt sich auch Katja Nebe. Im Interview auf Seite 23 schildert die Professorin, wie Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz zusammenhängen. Sie können das passende Buch wie immer gewinnen. Viel Glück bei der Verlosung wünscht

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, Torsten Buchmann, Gregor Doepke, 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 // **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.), 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/BillionPhotos // **Stand dieser Ausgabe:** 08.11.2022 // **Die nächste Ausgabe erscheint** am 01.03.2023.



4

MELDUNGEN

Aktuelles rund ums Führen im öffentlichen Dienst

DGUV/Dominik Buschardt



6

UPDATE RECHT

Was tun für ein gesundes Raumklima im Winter?

14

EINARBEITUNG

Unerfahrene Führungskräfte an ihre Aufgaben heranzuführen

18

PRÄVENTION

Vier gute Gründe, warum sich Arbeitsschutz lohnt

20

BEAUFTRAGTE

Die Zusammenarbeit mit ihnen erfolgreich gestalten

8

NICHT UMKIPPEN

Nach überstandener Corona-Erkrankung leiden manche Genesene an Post COVID. Eine Krankenschwester berichtet über ihre Langzeitfolgen und wie sie mithilfe des berufsgenossenschaftlichen Klinikums Unfallkrankenhaus Berlin den Weg zurück an den Arbeitsplatz meistern möchte.



Adobe Stock/BillionPhotos

23

INTERVIEW

Wie gute Wiedereingliederung den Arbeitsschutz verbessert

29

ALLERGIEN

Trotz Lebensmittelallergie sicher durch den Arbeitsalltag

24

SMART ARBEITEN

Was moderne Führung ausmacht

30

KOLUMNE

Imke König gibt Tipps für den Dialog zwischen Jung und Alt

Adobe Stock/A Stockphoto



26

ENDLICH RUHE

Eine geräuschvolle Arbeitsumgebung wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus. So lassen sich Gehörschäden und Stress durch Lärm verhindern.

Kurz gefasst

Beschäftigte, die eigene Ideen einbringen können, arbeiten motivierter. Das gilt auch in Fragen des Arbeitsschutzes. Daher sollten Maßnahmen nicht nur nachvollziehbar begründet, sondern auch Vorschläge aus der Belegschaft aufgegriffen und umgesetzt werden. Wie eine solche Beteiligung von Beschäftigten gelingt, dazu gibt die DGUV Information 206-042 „Beschäftigte beteiligen – Sicherheit und Gesundheit mitgestalten“ Tipps. Diese bestehen aus praktischen Hinweisen und Beispielen. Für Führungskräfte etwa, wie sie Beschäftigte ermutigen, sich zu beteiligen. Ein Selbsttest rundet das Angebot der kompakten Broschüre ab.

publikationen.dguv.de

Webcode: p206042



Beschäftigte zu motivieren und zu inspirieren, gelingt Führungskräften mit charismatischen Eigenschaften besonders gut. Zu diesen gehören Fähigkeiten wie die Verwendung sprachlicher Bilder und rhetorischer Figuren, aber auch nonverbale wie Mimik und Gestik. Gerade in der digitalen Kommunikation sei es wichtig, charismatische Fähigkeiten einzusetzen. Denn hier ist es schwieriger als in persönlichen Gesprächen, die Beschäftigten zu erreichen. Das ergab eine Studie des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT). Vor allem in Videomeetings zeige sich ein positiver Einfluss, wenn Führungskräfte etwa auf Stimmlage und Mimik achten.

idw-online.de/de/news799406

Wolfgang Bellwinke/DGUV



Gewalt gegen Beschäftigte

Fast ein Viertel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat bereits Gewalt erfahren, sei es verbal oder körperlich. Das ergab eine Studie des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung im Auftrag des Bundesinnenministeriums. Mehr als 10.000 Beschäftigte aus Bund, Ländern und Kommunen wurden hierfür befragt – von Rettungskräften bis hin zu Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern in Bürgerämtern. Polizistinnen und Polizisten wurden als Sonderfall nicht einbezogen. Der Blick auf die der gesetzlichen Unfallversicherung gemeldeten Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst verdeutlicht, dass die Zahl in den vergangenen zehn Jahren anstieg. Waren es 2012 rund 1.300, betrug die Anzahl 2019 rund 2.300. In den Pandemie Jahren 2020 und 2021 ging die Zahl jedoch wieder zurück.



Zur Studie: foev-speyer.de › **Veranstaltungen**
› **Gewalt gegen Beschäftigte**

Wenn Hierarchien ausgenutzt werden

Führungskräfte der mittleren Führungsebene befinden sich in einer Sandwichposition – sie bekommen Anweisungen von Vorgesetzten und führen selbst ein Team. In Stresssituationen neigen manche dazu, nett zu Vorgesetzten zu sein und den Druck an ihre Beschäftigten weiterzugeben. Warum das so ist, untersuchten die Otto Beisheim School of Ma-

agement und die Kühne Logistics University. Kurzfristig könne ein solches Verhalten die Karriere voranbringen, langfristig führe es zu Belastungen. Unternehmen und Einrichtungen könnten dem entgegenreten, indem sie Feedback von allen Ebenen einholen.



idw-online.de/de/news800608

Gut gesagt

Man sieht es Patientinnen und Patienten nicht an, dass sie an Post COVID leiden. Aber sie schaffen nicht mehr so viel wie früher. Sie brauchen Zeit und Verständnis.

Dr. Witold Rogge

Oberarzt am Unfallkrankenhaus Berlin

Mehr dazu auf den Seiten 8–12

Digitale Barrieren abbauen

Um das Internet nutzen zu können, braucht es nur einen Internetzugang? Das sehen taube Menschen anders. Denn Videos ohne Untertitel können sie nicht wirklich verstehen. Digitale Barrieren wie diese gibt es im Internet aber zuhauf. Das Projekt „Teilhabe 4.0“ des Vereins BAG Selbsthilfe macht auf sie aufmerksam und hilft Unternehmen und Einrichtungen dabei, die eigene digitale Barrierefreiheit voranzubringen. Das Konzept: Vertreterinnen und Vertreter aus Einrichtungen nehmen über ein Schulungsportal an Basis- oder Vertiefungsschulungen teil und geben ihr Wissen dann intern weiter. Sollen mehrere Personen weitergebildet werden, sind auch interne Veranstaltungen möglich.



Zum Projekt und Schulungsportal: teilhabe40.de

Wie es gelingt, im Team virtuell zusammenzuarbeiten

Mobiles und hybrides Arbeiten haben sich in den vergangenen Jahren in vielen Unternehmen und Einrichtungen durchgesetzt. Damit die Zusammenarbeit im Team gelingt, bedarf es einiger Anstrengungen – besonders von Führungskräften. „Sie müssen zum Beispiel die Kommunikation aktiv und regelmäßig fördern, weil sie sonst automatisch abnimmt“, sagt Ilka Sille, Referentin Prävention und Gesundheitsförderung beim Verband der Ersatzkassen e. V., im Interview mit *top eins*. Sieben Faktoren für eine gesunde virtuelle Teamarbeit haben Sille und ihre Kollegin Diana Eichhorn ausgemacht. In der Arbeitshilfe

„Virtuelle Teamarbeit“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) sind sie zusammengetragen. Zu jedem Faktor werden die Herausforderungen geschildert, aber auch Vorschläge und Lösungen präsentiert, die bei der praktischen Umsetzung helfen. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf Prävention und Gesundheitsförderung. Dazu zählt auch ein Exkurs zur Online-Müdigkeit.



Das Interview: topeins.dguv.de/dossiers/interviews
Arbeitshilfe „Virtuelle Teamarbeit“: iga-info.de
» Veröffentlichungen



Adobe Stock/Robert Kneschke

Gut gegen schlechte Luft

Das **Klima in Büroräumen** ist ein unter Kolleginnen und Kollegen heiß diskutiertes Thema – besonders im Winter. Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) liefern wichtige Anhaltspunkte, was beim Heizen und Lüften zu beachten ist.



Regelmäßiges Lüften hilft dabei, verbrauchte Luft abzuführen. Dazu sollten Fenster einige Minuten lang ganz geöffnet werden.

DGUV/Dominik Buschardt



Verbrauchte Luft kann dazu führen, dass sich Beschäftigte schlecht konzentrieren und mehr Fehler machen. Manche bekommen auch Kopfschmerzen.

Das Temperatur- und Klimaempfinden ist sehr individuell. Allgemeingültige Aussagen zum Raumklima sind daher schwer zu treffen. Die Qualität des Raumklimas objektiv zu beurteilen und ein gesundes Raumklima herzustellen, kann daher herausfordernd sein.

Neue Mindesttemperatur beachten

Laut Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) müssen Arbeitsräume gesundheitlich zuträglich temperiert sein. Die ASR A3.5 „Raumtemperatur“ empfiehlt bei leichten Tätigkeiten im Winter 20 bis 22 Grad Celsius. Allerdings gelten seit September und Oktober neue Energieeinsparverordnungen. Sie schreiben vor, dass Räume in öffentlichen Nichtwohngebäuden – mit einigen Ausnahmen – unbeheizt bleiben müssen, sofern sie nicht dem Aufenthalt von Personen dienen. Zudem wird temporär die Mindesttemperatur um ein Grad gesenkt. Das bedeutet für Arbeitsplätze, an denen überwiegend sitzende Tätigkeiten ausgeführt werden, dass es dort nicht wärmer als 19 Grad sein darf.

Gehalt an Kohlendioxid im Auge behalten

In Büroräumen ist auch „verbrauchte Luft“ ein wichtiges Thema. Raumluft empfinden die Menschen dann als verbraucht, wenn der Anteil an Kohlendioxid (CO₂) erhöht ist und sich mit Ausdünstungen von Materialien und Körpern mischt. Verbrauchte Luft kann dazu führen, dass sich Beschäftigte schlecht konzentrieren können und mehr Fehler machen. Manche bekommen auch Kopfschmerzen. Die ASR A3.6 „Lüftung“ empfiehlt für ein angenehmes Raumklima einen Kohlendioxidgehalt von unter 1.000 Parts per Million (ppm). Spätestens ab 2.000 ppm sollte gelüftet werden.

Lüften führt verbrauchte Luft ab

Die effektivste Methode, um verbrauchte Luft abzuführen, ist das Lüften. In Büroräumen kann meist manuell über Fenster und Türen gelüftet werden. Wie oft die Raumluft durch frische Außenluft ersetzt werden sollte, hängt davon ab, wie groß der Raum ist, wie viele Personen darin arbeiten und welche Tätigkeiten sie ausüben. Eine gute Kenngröße ist die CO₂-Konzentration. In der Regel sollte die Raumluft jede Stunde einmal vollständig erneuert werden. Am schnellsten gelingt dies durch kurzes Stoßlüften. Dabei wird ein Fenster etwa drei Minuten ganz geöffnet. Wenn möglich, sind dabei zwei gegenüberliegende Fenster gleichzeitig zu öffnen.

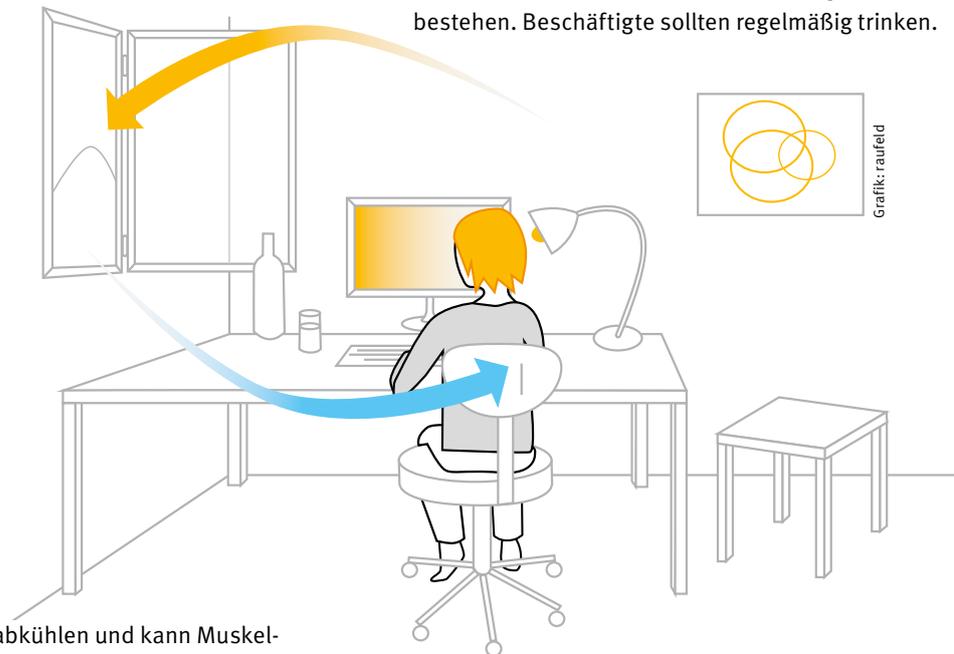


Ein Lüftungskonzept für Innenräume erstellen:
publikationen.dguv.de, Webcode: p022153

ANGENEHMES RAUMKLIMA IM WINTER

Ein behagliches Klima im Büro trägt zum Wohlbefinden von Beschäftigten bei und kann ihre Leistungsfähigkeit steigern. Auf diese Aspekte sollten Führungskräfte achten:

Verbrauchte Luft kann das Wohlbefinden beeinträchtigen. Die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit können sinken und Kopfschmerzen auftreten. Auch hiergegen hilft regelmäßiges Lüften.



Grafik: raufeld

Zugluft lässt den Körper abkühlen und kann Muskelverspannungen verursachen. Wenn es ständig zieht: Abdichtungen von Fenstern und Türen sowie die Gebäudedämmung überprüfen und verbessern. Luftgeschwindigkeit an Lüftungs- und Klimaanlageanlagen regulieren.

Augenbeschwerden werden in der Regel nicht vom Raumklima verursacht. Bei Beschwerden sollten die Ergonomie des Arbeitsplatzes, Lichtverhältnisse und das Sehvermögen überprüft werden. Zudem kann insbesondere im Winter ein erhöhter Flüssigkeitsbedarf bestehen. Beschäftigte sollten regelmäßig trinken.

Behaglichkeit entsteht im Zusammenspiel von Temperatur, Luftfeuchte, Luftbewegung und Wärmeeinstrahlung – hängt jedoch auch von individuellen Bedingungen wie körperlicher Aktivität, Bekleidung und Stimmung ab. Beschäftigte einzubeziehen, ist daher sehr wichtig.



Der CO₂-Timer bestimmt die optimale Dauer und Frequenz für das Lüften:
dguv.de, Webcode: d1182599

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



Alles, was Recht ist

Mit einer sicheren Arbeitsumgebung beugen Unternehmen Arbeitsunfällen vor. Eine gute Übersicht geltender Regeln und Empfehlungen für sichere Arbeitsstätten bietet ein Fachbuch, das die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in aktualisierter Fassung veröffentlicht hat. Unter anderem enthält es überarbeitete Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) zu Fluchtwegen und Notausgängen.
baua.de > Angebote > Publikationen > Fachbücher > Arbeitsstätten



Getty Images/Drazen Zigic

Berufskrankheiten zu verhindern, ist eines der wichtigsten Ziele von Arbeitsschutz und fällt in den Verantwortungsbereich von Ar-

beitgebenden. Wenn trotz aller Bemühungen der Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, müssen sie handeln. Zu was sie verpflichtet sind, können Arbeitgebende in der überarbeiteten DGUV Broschüre „Berufskrankheiten – Fragen und Antworten“ nachlesen. Hier werden auch wichtige Fragen rund um das Feststellungsverfahren von Berufskrankheiten sowie die Leistungen der Unfallversicherungsträger beantwortet.
publikationen.dguv.de
Webcode: p010338

Der lange Weg zurück

Nach einer Infektion mit COVID-19 leiden viele Beschäftigte an Langzeitfolgen. Wie in diesen Fällen das **Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement** funktionieren kann.

VON JÖRN KÄSEBIER

Ihre COVID-19-Erkrankung fing für Kathrin Maiwald mit Grippe-symptomen an. Dann war ihr Geschmackssinn gestört. Und sie vergaß schnell Dinge. Als sie Anfang April 2021 nach überstandener Infektion ihre Arbeit als Krankenschwester wieder aufnahm, kam sie schnell an ihre Grenzen: „Ich habe gemerkt, dass ich mich nicht konzentrieren kann. Selbst einfache Tätigkeiten waren eine Qual.“ Auch der Lärm auf der geschlossenen Station beeinträchtigte sie.

Sie musste sich wieder krankschreiben lassen. Doch eine genaue Diagnose zu bekommen, war schwer. Zwei Rehabilitationen brachten keine Besserung. Ein Neurologe stellte schließlich kognitive Einschränkungen fest. Weil in ihrem Bundesland Sachsen eine Anlaufstelle fehlte, kam Maiwald an das BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin (ukb).



Witold Rogge ist leitender Oberarzt der Klinik für Neurologie am Fachbereich Neurologische Frührehabilitation, BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin.

BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin (3)

Dort wurde sie Ende August 2022 als Post-COVID-Fall angenommen.

Post-COVID-Symptome sind vielfältig

Kathrin Maiwald ist alles andere als ein Einzelfall. Man spricht vom Post-COVID-Syndrom, wenn Beschwerden nach drei Monaten noch bestehen und mindestens zwei Monate lang anhalten oder wiederkommen. Wie viele Menschen das betrifft, ist nicht gesichert. Das Robert Koch- >>





Betriebliches Eingliederungsmanagement

DAS VERFAHREN

Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) haben Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist freiwillig und benötigt die Zustimmung des oder der Beschäftigten. Arbeitgebende sind laut Sozialgesetzbuch verpflichtet, auf Wunsch von Betroffenen ein BEM durchzuführen. Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen am BEM beteiligt werden. Die Beschäftigten dürfen eine Vertrauensperson hinzuziehen.

dguv.de, Webcode: d1085784

STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG

Das sogenannte Hamburger Modell ist eine mögliche Form des BEM. Es sieht eine schrittweise Rückkehr ins Berufsleben vor. Die behandelnden Ärztinnen und Ärzte erstellen dafür in Abstimmung mit Beschäftigten und Betrieb einen individuellen Stufenplan.

bar-frankfurt.de > Service > Publikationen > Reha Grundlagen (Arbeitshilfe Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess)

ZIELE

Mit einem BEM soll erreicht werden, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz für die betroffene Person zu erhalten.

UNTERSTÜTZUNG

Die Unfallkassen helfen bei Fragen zu Einzelfällen, aber auch zu betrieblichen Strukturen für ein BEM. Sie bieten Seminare für Führungskräfte an.

Konzentrationsschwierigkeiten, Erschöpfung, Gedächtnisprobleme: Unter diesen Beschwerden leiden viele Post-COVID-Patientinnen und -Patienten. Getty Images/EyeEm

» Institut kann nach eigener Auskunft noch keine verlässlichen Zahlen angeben. Die Deutsche Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin geht aber davon aus, dass rund zehn Prozent derer, die sich mit dem Virus infiziert haben, unter Langzeitfolgen leiden.

In jedem Fall ist die Post-COVID-Zahl so hoch, dass viele Unternehmen und Einrichtungen vor großen Herausforderungen stehen, wenn betroffene Beschäftigte ihre Arbeit wieder aufnehmen möchten, dies aber nicht im gewohnten Maße möglich ist. Zumal die zu berücksichtigenden Einschränkungen sehr unterschiedlich sein können: Mehr als 200 Symptome von Post COVID hat die Medizin bereits diagnostiziert. Am häufigsten treten Schwindelgefühle auf, Wahrnehmungsstörungen, eine hohe Geräuschempfindlichkeit oder ein genereller Erschöpfungszustand, auch „Fatigue-Syndrom“ genannt.

Stufenweise Wiedereingliederung

„Man sieht es Patientinnen und Patienten nicht an, dass sie an Post COVID leiden“, sagt Dr. Witold Rogge, Oberarzt am Unfallkrankenhaus Berlin, „aber sie schaffen nicht mehr so viel wie vorher. Sie brauchen Zeit und Verständnis.“ Eine gute Vorbereitung der betrieblichen Wiedereingliederung ist wichtig, denn der erste Wiedereinstiegsversuch scheitert häufig. „Viele Beschäftigte, besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, haben hohe Ansprüche an sich selbst. Sie wollen gleich wieder voll einsteigen. Aber das gelingt bei Post COVID meist nicht“, sagt Rogge. Erfolgversprechender ist es, für die Wiederaufnahme der Arbeit die Aufgaben sowie die Arbeitszeiten anzupassen und nach Möglichkeiten zu suchen, den Arbeitsplatz umzugestalten.

Sind Beschäftigte mindestens sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten krankgeschrieben, kommt auch ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) infrage (→ siehe Kasten **Seite 11**). Dabei setzen viele Beteiligte auf das sogenannte Hamburger Modell, das eine

stufenweise Wiedereingliederung vorsieht. Diese dauert meist vier bis acht Wochen und läuft nach einem Wiedereingliederungsplan ab, zu dem in der Regel eine schrittweise Steigerung der Arbeitsstunden gehört.

Bei anderen Erkrankungen kann das gut funktionieren, weil so die Belastung schrittweise gesteigert wird. Im Falle von Post COVID ist jedoch eine andere Herangehensweise gefragt. „Für die Betroffenen ist es medizinisch gesehen am besten, wenn sie immer

ein wenig unter der Belastungsgrenze bleiben“, betont Rogge. „Außerdem braucht es eine enge Supervision durch die BEM-Verantwortlichen.“ Der Oberarzt empfiehlt eine flexible Handhabung der stufenweisen Wiedereingliederung – auch über einen längeren Zeitraum. Denn die Wiedereingliederung kann auch auf sechs Monate angelegt werden, im Einzelfall sogar noch länger.



Blick in die „ukb Braincloud 1.0“: Mithilfe von virtueller Realität lassen sich etwa die motorischen Fähigkeiten trainieren, in diesem Setting beim Drachensteigen.



Für die Betroffenen ist es medizinisch gesehen am besten, wenn sie immer ein wenig unter der Belastungsgrenze bleiben.

Dr. Witold Rogge

Oberarzt am
Unfallkrankenhaus Berlin

In dieser Zeit sind die Beschäftigten noch krankgeschrieben. Ihre Arbeitskraft kann daher nicht fest eingeplant werden. So sollen eine Überlastung oder gar ein Abbruch des BEM vermieden werden. Ziel des BEM ist der langfristige Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Bevor eine Wiedereingliederung startet, werden die betroffenen Beschäftigten darauf von medizinischer Seite vorbereitet. Am ukb wird in Fällen von Post COVID fachübergreifend gearbeitet, um passende Therapieansätze zu >>



TIPPS

So können Führungskräfte BEM-Verfahren unterstützen

Für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind Führungskräfte nur indirekt verantwortlich. Damit dieses erfolgreich verläuft, ist es jedoch sinnvoll, dass sie sich einbringen. Das können sie tun:

- 1** Sich mit den grundlegenden BEM-Prozessen und der Rolle von Führungskräften beim BEM bekannt machen
- 2** Den Austausch mit Personalabteilung suchen und sich regelmäßig über den aktuellen Stand erkundigen – dabei muss der Datenschutz gewahrt bleiben
- 3** Beraten und Anregungen geben, welche Maßnahmen sinnvoll sein können, etwa bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen
- 4** Offenheit und Bereitschaft äußern, Maßnahmen umzusetzen, damit Beschäftigte wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren können



Orientierungshilfe:
So funktioniert BEM
publikationen.dguv.de
Webcode: p206031



In einer Virtual-Reality-Umgebung können Post-COVID-Patientinnen und -Patienten des ukb ohne Verletzungsrisiko einfache Tätigkeiten üben, etwa in der Küche.



Wissen und Tipps zu Post COVID

Unternehmen und Einrichtungen sollten sich darauf vorbereiten, dass Beschäftigte mit Post-COVID-Syndrom einen längeren Wiedereingliederungsprozess durchlaufen.

Portal der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

[longcovid-info.de](https://www.longcovid-info.de) >

**Arbeitnehmende und
Arbeitgebende**

Leitfaden für Führungskräfte,
Suche: „COVID-19-Infektion und
Long COVID“:

[osha.europa.eu](https://www.osha.europa.eu) >

Publikationen

» ermitteln, darunter auch psychische und psychosomatische. Dabei kommt als Ergänzung zu gewohnten Behandlungsmethoden auch eine digitale Therapie zum Einsatz. „ukb Braincloud 1.0“ heißt der Raum, in dem diese erfolgt. Er ist klinisch weiß gehalten, die Beleuchtung hell, aber nicht grell, die Akustik ist gedämpft, die Fenster blickdicht. Hier können sich die Patientinnen und Patienten ganz auf die Therapie konzentrieren.

Mit Memory-Spielen trainieren sie etwa an Spielkonsolen, die an große Bildschirme angeschlossen sind, ihre kognitiven Fähigkeiten. Oder sie sind mit Brille und Handsteuerung in der virtuellen Realität unterwegs. Dort pflücken sie Früchte von Bäumen und legen sie in die zur Farbe des Obstes passende Schale. Eine medizinische Fachkraft steuert die Behandlung per Tablet und gibt Anleitung, was wie zu tun ist.

Austausch mit anderen Betroffenen

Künftig wird es sogar möglich sein, die gewohnte Arbeitsumgebung von Patientinnen und Patienten komplett digital nachzubilden und sie virtuell die Tätigkeiten ausüben zu lassen, die zu ihrem Arbeitsalltag gehören. Erste Ansätze dazu gibt es bereits für die Arbeit in Küchen, in denen mit dem Herd und Schneidewerkzeugen hantiert wird. „So können wir zielgerichtet auf den

beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten, und es besteht dabei keine Verletzungsgefahr“, sagt Witold Rogge.

Kathrin Maiwald hat verschiedene Formen der Therapie genutzt, darunter auch die digitale Therapie. Mental hat ihr vor allem geholfen, auf andere Betroffene zu treffen und sich mit ihnen auszutauschen. Ansonsten schwankt die 54-Jährige zwischen Hoffnung und Selbstzweifeln. Gesundheitlich geht es auf und ab bei ihr, sowohl körperlich als auch psychisch. Doch sie versucht, sich davon nicht entmutigen zu lassen und hat sich ein klares Ziel gesetzt: „Wenn ich kann, gehe ich zurück in meinen Beruf.“ Nach 30 Jahren als Krankenschwester möchte sie ihre Tätigkeit nicht missen.

ZUM WEITERLESEN

Mehr Tipps für
den Umgang mit
Post COVID:



[topeins.dguv.de](https://www.topeins.dguv.de)
Suche: Post COVID

Sich(er) verstehen

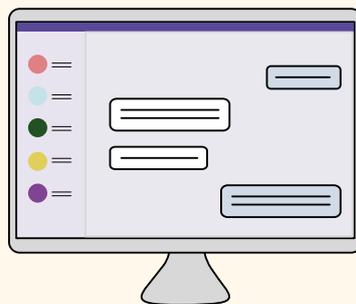
Der richtige Kanal

Digital oder analog, schriftlich oder mündlich: Führungskräfte können zwischen verschiedenen **Kommunikationskanälen** wählen, um ihren Beschäftigten Informationen weiterzureichen. Dabei sollten sie stets mit Bedacht wählen – insbesondere bei belastenden Themen.

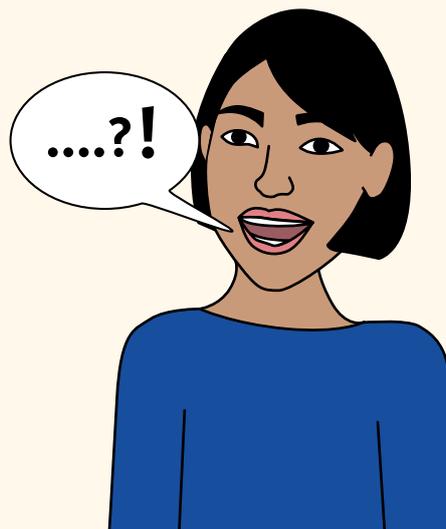
The medium is the message“ – dieser Satz ließ Marshall McLuhan nicht nur wegen eines berühmten Schreibfehlers in die Geschichte eingehen; richtig wäre „message“ (Botschaft), nicht „massage“ (Massage) gewesen. Er ist auch die zentrale These des Sprachphilosophen: Das Medium ist die Botschaft. McLuhan meint damit, dass ein Medium keinesfalls nur eine Botschaft übermittelt, sondern selbst ein zentraler Bestandteil der Kommunikation ist – so zentral, dass der Inhalt einer Botschaft völlig unerheblich ist.

Ganz so radikal sehen es die meisten anderen Kommunikationsfachleute zwar nicht. Sie sind sich aber einig, dass die Merkmale eines Mediums auf die Botschaft abfärben. „Kommunikation findet auf verschiedenen Ebenen statt“, betont auch Robert Hemke-Smith, Mitarbeiter im DGUV Sachgebiet Veränderung der Arbeitskulturen. „Vermittelt wird nicht nur die reine Information. Neben der Sachebene ist die Beziehungsebene für den Gesprächsverlauf und den Erfolg der Kommunikation entscheidend.“

KANAL MUSS RELEVANTE SIGNALE ÜBERTRAGEN KÖNNEN
Führungskräfte können für die Ansprache von Beschäftigten zwischen digitaler und analoger, schriftlicher und mündlicher Kommunikation wählen. Technisches Equipment hat vieles vereinfacht, ermöglicht zeit- und ortsunabhängige Interaktion. Das kann dazu führen, dass wichtige Informationen verloren gehen. „Bei Kommunikation verarbeiten die beteiligten Personen verbale und nonverbale Signale. Diese können sowohl digital als auch analog vermittelt werden. Entscheidend ist, ob über den Kommu-



Illustrationen: Raufeld



nikationskanal alle relevanten Signale übertragen werden“, erläutert Britta Schmitt-Howe, Expertin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). E-Mails, Chats oder Telefonate transportieren Mimik, Gestik und Tonalität nicht oder nur eingeschränkt.

E-MAILS ERMÖGLICHEN ASYNCHRONE KOMMUNIKATION

Dennoch kann digitale Kommunikation für bestimmte Ziele geeignet sein. „So ermöglicht beispielsweise eine E-Mail asynchrone Kommunikation. Sie erlaubt es dem Empfänger oder der Empfängerin, selbst gesteuert zu planen und zu entscheiden, wann er oder sie antwortet“, so die Expertin. Umgekehrt gibt es Situationen, in denen nicht nur reine Informationen geteilt, sondern Probleme erörtert werden. Dann ist Diskurs erforderlich und es müssen Entscheidungen getroffen werden. „Dazu bedarf es einer synchronen Kommunikation, entweder über ein Video-Konferenz-System oder ein Präsenz-Treffen“, so Schmitt-Howe.

SCHLECHTE NACHRICHTEN NICHT VIA E-MAIL KOMMUNIZIEREN

Insbesondere bei schlechten Nachrichten sollten Führungskräfte bei der Wahl des Mediums Feingefühl zeigen, etwa wenn sie Beschäftigten mitteilen, dass sie nicht befördert werden. Hemke-Smith mahnt: „Gerade dann wirkt sich die Information nicht nur auf die Sachebene aus, sondern im Besonderen auf die Beziehungsebene. Die Empfängerin oder der Empfänger muss die Information verarbeiten und emotional bewerten. Die Person kann Unterstützung benötigen. Ein Gespräch zwischen den Beteiligten sollte deshalb real stattfinden. Eine Mitteilung nur via E-Mail ist nicht zu empfehlen.“

Frisch verantwortlich

Wenn Beschäftigte **erstmal** **Führungskraft werden**, übernehmen sie viele neue Aufgaben. Wie wichtig der Arbeitsschutz in ihrer neuen Rolle ist, unterschätzen viele.

VON JÖRN KÄSEBIER

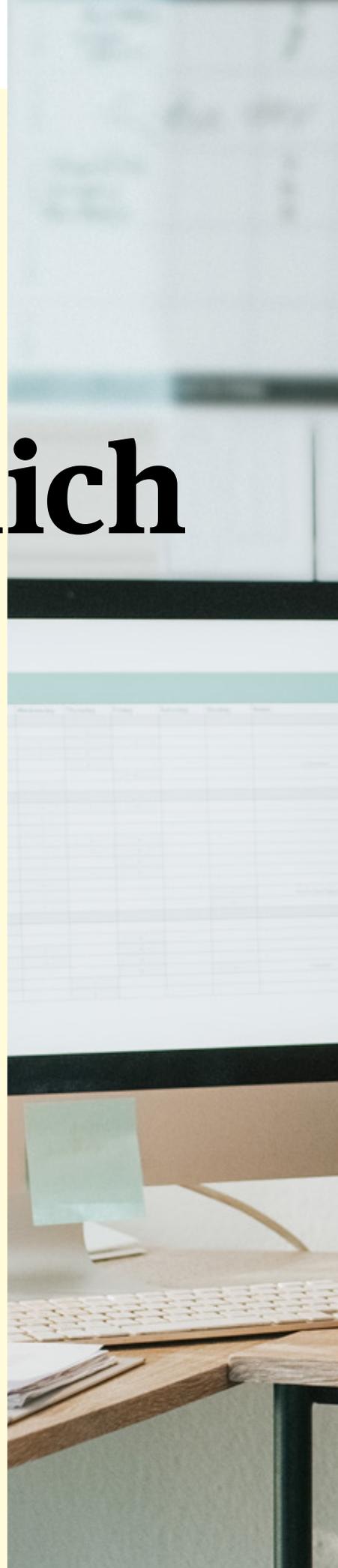
Wer das erste Mal verantwortlich führt, steht vor einer großen Aufgabe – und ist im Idealfall gut darauf vorbereitet. Doch in der Praxis gelingt das nicht immer. Ein Stimmungsbild: Bei einer nicht repräsentativen Umfrage auf topeins.dguv.de bewerteten mehr als die Hälfte der 76 Teilnehmenden die eigene Einarbeitung nur als ausreichend bis ungenügend.

Vor allem Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kamen nach Meinung der Befragten zu kurz. 56 Prozent von ihnen gaben an, dass sie in ihre Aufgaben im Arbeitsschutz gar nicht eingearbeitet wurden. Weitere 27 Prozent wurden darin zwar eingearbeitet, aber ihrer Meinung nach unzureichend.

Das ist besorgniserregend. Denn in den meisten Unternehmen und Einrichtungen ist es üblich, dass die im Arbeitsschutzgesetz benannten Verantwortlichkeiten für Sicherheit und Gesundheit von Arbeitgebenden an die Führungskräfte delegiert werden.

Pflichtenübertragung schriftlich regeln

„In vielen Fällen werden diese übertragenen Pflichten versteckt im Arbeitsvertrag weitergereicht“, sagt Sieglinde Ludwig, Leiterin der Abteilung „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV. So werde die vorgeschriebene Schriftform gewahrt. „Aus Transparenzgründen sollte dies aber unabhängig vom Vertrag schriftlich geregelt werden.“ Am besten wäre es sogar, es bereits in die Stellenausschreibung aufzunehmen. »





Neue Führungskräfte gehen meist mit viel Enthusiasmus und eigenen Ideen an ihre Führungsrolle heran. Bei einigen Aufgaben benötigen sie jedoch Unterstützung.

Getty Images/Delmaine Donson



GUT ZU WISSEN

Checkliste für neue Führungskräfte

1 Vorbild sein

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion – auch bei der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz. Wenn sie selbst sicheres und gesundheitsförderliches Verhalten vorleben, hat dies Signalwirkung.

2 Behutsam kommunizieren

Es gibt nicht die eine Form der Ansprache, die alle Beschäftigten gleich gut erreicht. Deswegen bietet sich situative Führung an, die auf Umstände und individuelle Bedürfnisse eingeht. So können zum Beispiel erfahrene Beschäftigte meist sehr selbstständig arbeiten, während jüngere Arbeitskräfte oft mehr Unterstützung benötigen. Wichtig sind Gesprächsangebote und eine Politik der offenen Tür für spontanen Austausch.

3 Wissen weitergeben

Führungskräfte tragen Informationen ins Team – das sollte auch für Gesundheitsthemen gelten. Gibt es zum Beispiel eine Betriebliche Gesundheitsförderung, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder ein Employee Assistance Program, sollten Führungskräfte ihre Beschäftigten darüber informieren.

» Zu den Aufgaben, die Führungskräfte im Arbeitsschutz übernehmen, gehört die Gefährdungsbeurteilung. Sie ermittelt mögliche physische und psychische Gefährdungen für Beschäftigte und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind zu dokumentieren und regelmäßig zu prüfen. Die Beschäftigten müssen darüber hinaus über etwaige Gefährdungen unterrichtet und im sicheren Umgang mit Arbeitsabläufen und Arbeitsmitteln unterwiesen werden.

Das gelingt nur, wenn sich junge Führungskräfte mit diesen Inhalten auseinandersetzen und in der Lage sind, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln. „Arbeitgebende sollten daher neue Führungskräfte nicht nur nach fachlichen Kriterien auswählen, sondern auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen“, rät Dr. Just Miels vom DGUV-Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt. Sie bräuchten Reflexionsvermögen und Empathie, dürften aber auch nicht konfliktscheu sein. Außerdem sind gute kommunikative Fähigkeiten gefragt.

Unterstützung durch erfahrene Führungskraft

Werden Führungspositionen neu besetzt, gilt es, potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig auf die neue Rolle vorzubereiten. „Unternehmen und Einrichtungen sollten möglichst über ein Führungskräfte-Entwicklungskonzept verfügen“, meint Miels. Zu diesem gehören transparente Informationen zu den Anforderungskriterien, Qualifizierungsangeboten und dem Auswahlprozess. So können sich Beschäftigte entscheiden, ob eine Führungsaufgabe für sie infrage kommt, so der Arbeitspsychologe.

Sieglinde Ludwig empfiehlt zudem, potenziellen neuen Führungskräften frühzeitig Fortbildungen anzubieten, damit sie an künftige Aufgaben herangeführt werden könnten. Dabei sei eine Mischung aus internen und externen Fortbildungen gut. Das habe den Vorteil,



Junge Führungskräfte können von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen lernen. Den Austausch sollte das Unternehmen fördern.

Getty Images/Portra



Arbeitgebende sollten neue Führungskräfte nicht nur nach fachlichen Kriterien auswählen, sondern auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen.

Dr. Just Miels

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der DGUV

dass sowohl das eigene Unternehmen in den Blick genommen wird als auch Impulse von Teilnehmenden aus anderen Einrichtungen hinzukommen, die den eigenen Horizont erweitern können.

Zur Rolle von Führungskräften im Arbeitsschutz bieten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen regelmäßig Seminare und Workshops an. Idealerweise erhalten junge Führungskräfte in ihrer Einarbeitungsphase zudem Hilfe von ei-

ner erfahrenen Führungskraft. Das kann etwa mit einem Mentorenprogramm gezielt gefördert werden. „Idealerweise kommen Mentorin oder Mentor nicht aus der gleichen Abteilung, damit auch Fragen zum Umgang mit Vorgesetzten leichter angesprochen werden können“, empfiehlt Miels.

Früh intern Kontakte zu anderen Beauftragten knüpfen

Neue Führungskräfte stehen mit den Aufgaben des Arbeitsschutzes aber nicht allein da. Während der Einarbeitung ist es ratsam, mit den anderen handelnden Personen in Kontakt zu treten. „Sich in den ersten Wochen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten auszutauschen, ist wichtig.

Es stärkt den eigenen Kompetenzaufbau und sensibilisiert für die Unfallgefahren und den Arbeitsschutz im Unternehmen. Für Fragen, die arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren betreffen, ist zudem der arbeitsmedizinische Dienst eine wichtige Anlaufstelle“, sagt Ludwig. Insgesamt fällt es Nachwuchsführungskräften umso leichter, ihre Rolle im Arbeitsschutz auszufüllen, wenn eine Präventionskultur bereits zum Leitbild des Unternehmens oder der Einrichtung gehört.



Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) stellt auf ihrer Website ein Musterformular zur Pflichtenübertragung unter „Praxishilfen“ bereit: gda-orgacheck.de



Weiterbildung

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) bietet ein breit gefächertes Bildungsprogramm zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. dguv.de, Webcode: **d1183943**

Die Unfallkassen bieten bereichsübergreifende und betriebsartenspezifische Seminare an – sie sind meist auf den jeweiligen Websites unter „Seminare“ zu finden.

MACHEN SIE MIT!

Wie gefällt Ihnen *top eins*?

Mit Ihrer Hilfe wollen wir noch besser werden. Nehmen Sie an unserer **ONLINE-UMFRAGE** teil und sagen Sie uns, was Sie von *top eins* halten. Finden Sie die Themen interessant? Die Aufmachung ansprechend? Helfen Ihnen die Informationen dabei, eine bessere Führungskraft zu sein? Welche Wünsche und Anregungen haben Sie für die Zukunft?

An der Umfrage teilnehmen – so geht's:

1. Kurzlink folgen oder QR-Code einscannen
2. Umfrage auf topeins.dguv.de öffnen
3. Umfrage ausfüllen, Dauer: etwa zehn Minuten

Wenn Sie mögen, nehmen Sie am **Online-Gewinnspiel** teil und Sie haben die Chance auf ein Tablet der Marke Boox. Die Teilnahme am Gewinnspiel ist optional.

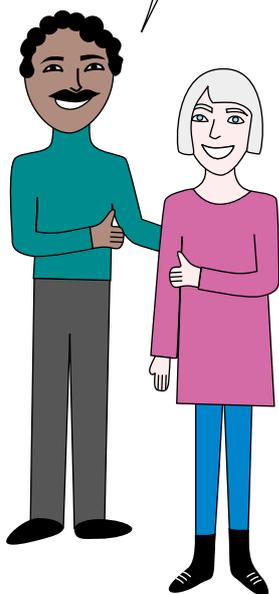
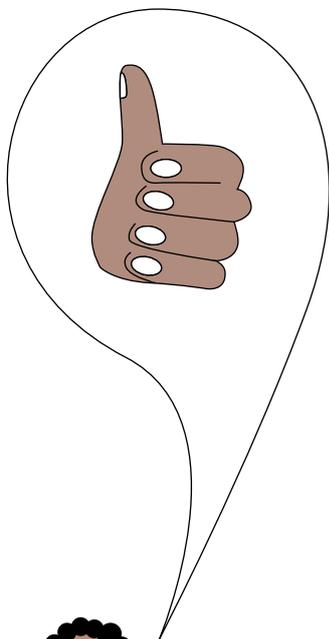
Wir danken für Ihre Mitarbeit und freuen uns auf Ihr Feedback bis zum **28. Februar 2023**.



Hier geht's zur Umfrage:
topeins.dguv.de/umfrage-top-eins



Warum sich Prävention lohnt



Arbeitgebende sind gesetzlich dazu verpflichtet, **sich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzusetzen**.

Dieser Verantwortung nachzukommen, ist aus vielen Gründen sinnvoll.

VON ISABELLE RONDINONE

Prävention pflegt das Ansehen

Behörden, Unternehmen und Einrichtungen der öffentlichen Hand sind nicht nur wichtige Arbeitgebende einer Region, sondern auch stark in das gesellschaftliche Leben einer Stadt oder einer Kommune eingebunden. Es ist daher wichtig, dass die Organisationen von der Bevölkerung akzeptiert sind und ein hohes Ansehen genießen. Setzen sie sich für sichere Arbeitsplätze und ein gesundes Arbeitsklima ein, wirkt sich dies positiv auf ihren Ruf in der Bevölkerung aus.

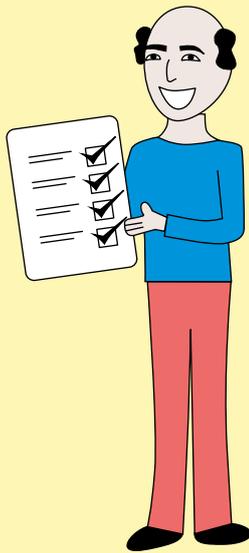
Prävention erhöht die Arbeitgeberattraktivität

Auf Bewerberinnen und Bewerber wirken Arbeitgebende, die sich für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Belegschaft einsetzen, attraktiver. Vor allem für öffentliche Behörden und Einrichtungen, die Probleme dabei haben, offene Stellen oder Ausbildungsplätze zu besetzen, stellt ein außerordentlicher Arbeitsschutz deshalb eine lohnenswerte Chance dar, sich vom Wettbewerb abzuheben – etwa aus der Privatwirtschaft.

Deshalb sollten Organisationen offensiv über ihr Engagement für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen berichten. In Stellenausschreibungen können diese Aspekte gut hervorgehoben werden. Aber auch auf ihrer Website können Behörden und Einrichtungen Informationen veröffentlichen, die den Erfolg ihres Arbeitsschutzes untermauern.

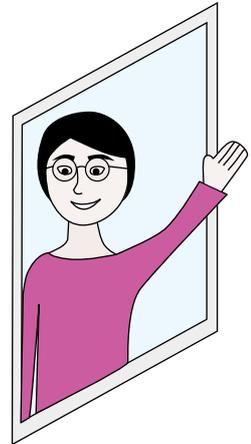


Prävention steigert die Produktivität



Dass Beschäftigte selten ausfallen, können Arbeitgebende beeinflussen. Mit ergonomischen Arbeitsplätzen und gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen beispielsweise beugen sie Arbeitsunfällen vor und schützen die körperliche und psychische Gesundheit ihrer Belegschaft. Ist der Krankenstand niedrig, sind weniger Störungen im Betriebsablauf zu erwarten. Prozesse laufen eher unterbrechungsfrei und reibungslos ab. Das macht eine Organisation produktiver, weil Aufgaben schneller erledigt werden können.

Nicht zu vernachlässigen ist außerdem die Wirkung auf die Leistungsbereitschaft und Einsatzfreude der Beschäftigten. Sind sie gesund und zufrieden, erledigen sie ihre Aufgaben engagierter und motivierter. Hier spielt insbesondere auch der Abbau von psychischer Belastung wie Stress eine große Rolle.



Prävention bindet Beschäftigte

Wenn Beschäftigte erleben, dass Arbeitgebende an ihrem Wohlbefinden interessiert sind und sich um sie kümmern, erhöht das die Identifikation mit dem Unternehmen. Zugleich sinkt das Bedürfnis, sich nach einem anderen Job umzusehen.

Wie wichtig es Beschäftigten ist, unter guten Bedingungen zu arbeiten, belegt etwa eine Studie der Universität Paderborn. Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen Dr. Katharina Radermacher und Enja Marie Herdejürgen kommen zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte ihre Arbeitgebenden maßgeblich anhand der Arbeitsatmosphäre sowie der Arbeitsplatz- und Arbeitsgestaltung bewerten. Gegen Arbeitgebende sprechen laut Studie unter anderem physische und emotionale Belastungen durch Überforderung, Druck und Mobbing sowie mangelnde Wertschätzung.

Solchen Arbeitsbedingungen beugen Unternehmen vor, wenn sie die Richtlinien und Empfehlungen des Arbeitsschutzes umsetzen. Sie wirken dann auf ein angemessenes Arbeitspensum sowie eine angenehme Arbeitsatmosphäre und räumliche Gestaltung hin.



Mit besonderem Auftrag

Betriebsbeauftragte

helfen beim Arbeitsschutz, kümmern sich um den Brandschutz oder setzen sich für die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz ein. Führungskräfte können von ihrem Wissen profitieren.

VON ISABELLE RONDINONE

Verspernte Notausgänge, falsch verwendeter Gehörschutz oder unvollständige Verbandkästen: Wenn Sicherheitsbeauftragte durch Büroräume, über das Betriebsgelände oder eine Werkstatt gehen, achten sie auf Dinge, für die nur wenige andere ein Auge haben. Mit geschultem Blick erfassen sie Risiken an Arbeitsplätzen und kümmern sich darum, diese zu beseitigen. Sicherheitsbeauftragte bekleiden damit ein bedeutsames Ehrenamt. Sie gehören zu den sogenannten Betriebsbeauftragten.

Dabei handelt es sich um fachkompetente Personen, die beauftragt sind, bestimmte Prozesse zu organisieren, durchzuführen oder zu kontrollieren. „Betriebliche Beauftragte gibt es zu den unterschiedlichsten Themen und in sehr unterschiedlicher Ausprägung. Die Bandbreite reicht von ehrenamtlichen Beauftragten, die unterstützend tätig sind, bis hin zu Beauftragten, die einen klar umrissenen Aufgabenbereich haben, die weitgehend selbstständig agieren und dafür auch eine große Verantwortung tragen“, erklärt Gerhard Kuntzemann, Leiter des DGUV Sachgebiets Sicherheitsbeauftragte. Neben Si-

cherheitsbeauftragten gibt es beispielsweise Brandschutz-, Datenschutz- und Gleichstellungsbeauftragte, Ersthelferinnen und Ersthelfer.

Fachliche und kommunikative Kompetenzen sind gefragt

Von engagierten Betriebsbeauftragten profitiert die gesamte Organisation, wirken sie doch auf ein besseres Miteinander und auf sichere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen hin. Wie hoch der Gewinn für die Organisation ausfällt, steht und fällt mit der personellen Besetzung solcher Ämter. Führungskräfte



STECKBRIEF

Sicherheitsbeauftragte

Aufgaben:

- Unterstützen Arbeitgebende beim Arbeitsschutz
- Sind Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene
- Kontrollieren Schutzeinrichtungen und -ausrüstungen
- Erfüllen Vorbildfunktion

Stellung und Verantwortung:

keine besondere betriebliche Stellung, keine Vorgesetzten, deshalb auch ohne Weisungsbefugnis und Eigenverantwortung

Rechtsgrundlage:

Sozialgesetzbuch (§ 22 SGB VII) und DGUV Vorschrift 1 § 20



Betriebliche Beauftragte sind oft näher an der Belegschaft und deren Alltag dran als Führungskräfte. Sich gegenseitig auszutauschen, ist daher empfehlenswert.

Adobe Stock/Robert Kneschke



TIPPS

So unterstützen Führungskräfte die Arbeit von Betriebsbeauftragten:

- **Wertschätzung entgegenbringen:** gegenüber anderen Führungskräften und Beschäftigten betonen, dass sie hinter den Beauftragten stehen.
- **Informationen mitteilen:** Betriebsbeauftragte frühzeitig über Änderungen oder Geschehnisse, die ihren Arbeitsbereich betreffen, informieren.
- **Weiterbildung initiieren:** Betriebsbeauftragte fördern, indem Fortbildungen in ihrem Tätigkeitsbereich ermöglicht werden.
- **Bescheid wissen:** rechtliche Vorgaben, Aufgaben und Rolle der Beauftragten im Unternehmen kennen.
- **Ressourcen frei machen:** Gegebenenfalls Geld und Zeit zur Ausübung des Amtes bereitstellen.
- **Ein offenes Ohr haben:** Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Betriebsbeauftragten ernst nehmen.

» sind an der Bestellung von betrieblichen Beauftragten oft maßgeblich beteiligt, weil sie in vielen Fällen Beschäftigte für das Amt auswählen dürfen.

Bei der Auswahl geeigneter Beschäftigter sollten Führungskräfte auf Expertise, Einsatzbereitschaft und soziale Kompetenzen achten. „Geeignet sind Beschäftigte, die durch ihr allgemeines Engagement am Arbeitsplatz und hinsichtlich des konkreten Themenbereichs – etwa Arbeitsschutz oder Gleichstellung – aufgefallen sind“, betont Kuntzemann. „Zumindest bei Sicherheitsbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten sind zudem kommunikative Qualitäten der Beauftragten wichtig. Diese Beauftragten sollten zudem im Kreis ihrer Kolleginnen und Kollegen fachlich und persönlich anerkannt sein.“ Führungskräfte sollten aktiv auf geeignete Beschäftigte zugehen und sie motivieren, ein solches Amt zu ergreifen. Die Aussicht auf eine verantwortungsvolle Aufgabe, fachliche Weiterbildung und die Nähe zur Führungsebene sind gute Argumente.

Betriebliche Beauftragte unterstützen Führungskräfte bei ihren Aufgaben

Betriebsbeauftragte sind Fachleute ihres Themas. Zudem sind sie nah an den Beschäftigten und ihrem Arbeitsalltag dran. Dadurch erfahren sie zügig, wenn etwas nicht stimmt – zum Beispiel, ob Vorschriften nicht eingehalten werden oder es zu unsicheren Situationen kommt. Dieses Wissen können Führungskräfte nutzen. „Bei der Kontrolle von Unterweisungen können sie sich beispielsweise von Sicherheitsbeauftragten unterstützen lassen. Sollte es eine anlassbezogene Unterweisung geben, etwa weil Gehörschutz nicht konsequent getragen wird, können Führungskräfte im Anschluss an die Unterweisung mit ihren Sicherheitsbeauftragten vereinbaren, dass diese einige Tage besonders darauf achten, ob die Schulungsinhalte umge-

setzt werden“, regt Kuntzemann an. So erfährt die Führungskraft, ob die Unterweisung gefruchtet hat, und erfüllt ihre Kontrollpflicht mit geringem Aufwand.

Aber auch die Betriebsbeauftragten benötigen bei der Ausübung ihres Amtes die Rückendeckung der Führungskräfte. Kenntnisse über Rechtsgrundlagen und die Rolle von Beauftragten sind hilfreich. Ebenfalls sollten Führungskräfte das Engagement der Personen anerkennen und würdigen. Etwa dadurch, dass sie die Einschätzung der Beauftragten einholen und Verbesserungsvorschläge ernst nehmen (→ *weitere Tipps S. 11*).



Leitfaden: Sicherheitsbeauftragte im öffentlichen Dienst
publikationen.dguv.de
 Webcode: p211039

Brandschutzbeauftragte wissen einen Feuerlöscher richtig zu bedienen und können andere Beschäftigte darin schulen.

Getty Images/AndreyPopov



STECKBRIEF

Ersthelfende

Aufgaben:

→ Führen medizinische Hilfeleistungen aus

Stellung und Verantwortung:

keine besondere betriebliche Stellung

Rechtsgrundlage:

Arbeitsschutzgesetz (§ 10 ArbSchG), Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A4.3), DGVV Vorschrift 1 § 26



STECKBRIEF

Brandschutzbeauftragte

Aufgaben:

→ Unterstützen und beraten Arbeitgebende beim betrieblichen Brandschutz
 → Ermitteln Brand- und Explosionsgefahren
 → Halten Brandschutzeinrichtungen instand
 → Unterweisen und bilden Brandschutz helfende aus

Stellung und Verantwortung:

Unterstehen unmittelbar der Betriebsleitung, haben keine Weisungsbefugnis oder Eigenverantwortung, sind allerdings verpflichtet, auf Risiken hinzuweisen

Rechtsgrundlage:

Bestellung unter anderem von Landesbauordnungen, Bauaufsichtsbehörden sowie Versicherern gefordert



Gute BEM-Praxis hat viele Vorteile

Erfolgt **berufliche Wiedereingliederung** gewissenhaft, lassen sich wichtige Erkenntnisse für den Arbeitsschutz ableiten, wie die Juristin Prof. Dr. Katja Nebe erläutert.

Fallen Mitarbeitende gesundheitlich länger aus, könnte das ein Hinweis auf einen Mangel im Arbeitsschutz sein. Wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) deshalb mit dem Arbeitsschutz verbunden werden sollte, damit setzt sich Prof. Dr. Katja Nebe im „Werkbuch BEM“ auseinander. Sie hat an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit inne.

Frau Prof. Nebe, was haben BEM und Arbeitsschutz miteinander zu tun?

Beides dient dazu, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Beschäftigte gesund arbeiten können. Und sie müssen jene Lücken im Arbeitsschutz schließen, die Langzeiterkrankungen verursacht haben. Im Ergebnis der jeweiligen Analysen sind Maßnahmen zu treffen, um Gesundheit zu erhalten oder wiederherzustellen. Rechtlich sind BEM und Arbeitsschutz allerdings unterschiedlich verankert.

Inwiefern?

Die Pflichten zum Arbeitsschutz werden vielerorts konkretisiert: im Arbeitsschutzgesetz, in Spezialgesetzen, in untergesetzlichen Vorgaben sowie in

Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung. Behörden achten darauf, dass die Pflichten eingehalten werden. Diese Durchsetzungshebel fehlen beim BEM. Die Pflicht des Arbeitgebers zum BEM ist im Sozialgesetzbuch verankert, im neunten Buch, dem Buch für das Rehabilitationsrecht. Dass BEM tatsächlich stattfindet, hängt auch von betrieblichen Vertretungen ab, wie Betriebs- und Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung, und von der betroffenen Person. Inzwischen werden allerdings die Rehabilitationsträger gesetzlich stärker in die Pflicht genommen, BEM-Prozesse anzustoßen.

Was können Arbeitgebende tun, um aus BEM-Verfahren zu lernen?

Beim BEM-Verfahren wird ja stets nach Antworten gesucht, wie die eingetretene Arbeitsunfähigkeit überwunden und langfristig vermieden werden kann. Im Idealfall wird dabei eine Gefährdungsbeurteilung aktualisiert, die bereits für den konkreten Arbeitsplatz erstellt wurde. Dafür müssen die Gesundheitsrisiken ermittelt werden, die mit der Beschäftigung verbunden sind. Daraus werden Schutzmaßnahmen abgeleitet. Ein Wiedereingliederungsprozess ohne aktualisierte Gefährdungsbeurteilung ist nicht

sinnvoll. Denn die Nachteile gescheiterter Rückkehrversuche wirken meist stärker und das Risiko, dass Beschäftigte weiter ausfallen, steigt.

Das heißt, durch BEM sollten Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet werden – welche können das sein?

Genau, ein aufmerksamer BEM-Prozess führt meist auch zu wertvollen Erkenntnissen, wie sich der Arbeitsschutz optimieren lässt. In der Regel lassen sich aus einem BEM-Verfahren Erkenntnisse für die gesamte Abteilung oder den ganzen Betrieb gewinnen. Und ebenso zeigen gehäuft auftretende BEM-Verfahren in bestimmten Bereichen an, dass es Lücken in der Prävention gibt. Das können ganz unterschiedliche Dinge sein. Etwa ein unzureichender Schutz vor schlechtem Führungsverhalten. Oder dass es eine ungesunde Pausenkultur gibt. Oder aber, dass Lasten falsch gehoben werden.

Machen Sie mit bei der Verlosung

Das „**Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement**“ ist im Bund-Verlag erschienen. Wir verlosen ein Exemplar.

Wenn Sie mitmachen möchten, schreiben Sie uns **bis zum 9. Januar 2023** eine E-Mail mit dem Betreff „Verlosung **top eins** 4/22“ 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.



In offenen Diskussionen erfahren Führungskräfte von ihren Beschäftigten, welche Veränderungen diese sich wünschen.

Getty Images/dusanpetkovic

Gesundheit im Fokus

Um ihr Team zu stärken, sollten Führungskräfte sich selbst nicht aus dem Blick verlieren. Wie **gesundheitsförderndes Führen** gelingen kann.

VON MARTIN HILDEBRANDT



bedingungen gestaltet“, sagt Sabine Gregersen, Leiterin des Bereichs Gesundheitswissenschaften der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). „Gesundheitsförderndes Führen muss dabei kein aufwendiges Großprojekt sein.“

Wichtig sei, dass Führungskräfte die eigene Gesundheit bei der Arbeit schützen, trotz Belastung handlungsfähig bleiben und sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind. Eine gesunde Führung erfordert daher eine gesunde Selbstführung. „Führungskräfte stehen häufig vor widersprüchlichen Anforderungen – etwa wenn sie zwischen gegensätzlichen Interessen der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden vermitteln müssen“, weiß Sabine Gregersen. Solche Führungsdilemmata können belasten.

Führungskräfte brauchen Rückendeckung ihrer Vorgesetzten

Nur wenn alle – Führungskräfte und Beschäftigte – die Veränderungen wollen, kann eine Transformation funktionieren. Es braucht jedoch außerdem die Unterstützung durch das obere Management. „Häufig fehlen Führungskräften die zeitlichen Ressourcen, um ihre Mitarbeitenden zu unterstützen. Gesundheitsfördernde Führung und die eigene Gesundheit sollten als gleichwertige Ziele neben ökonomischen Zielen verankert sein“, meint Sabine Gregersen. So sind die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Pflege von Angehörigen und die Verlässlichkeit der Dienstplangestaltung zentrale Anliegen – nicht nur von Pflegekräften. Mit der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle können Führungskräfte dieser Anforderung gerecht werden. Sofern die Beschäftigten bei den Entscheidungen und Veränderungen einbezogen werden.

Führungskräfte stehen derzeit überall vor der schwierigen Aufgabe, Fachkräfte zu finden und zu halten. Insbesondere in der Pflegebranche verschärft sich die Situation von Jahr zu Jahr. Viele Beschäftigte sind überlastet und fühlen sich nicht ausreichend wertgeschätzt. Ähnlich geht es den Führungskräften selbst, die zwischen Management und Mitarbeitenden vermitteln und ausgleichen sollen. In Summe führt dies allseits zu Stress, gesundheitlichen Problemen und einem hohen Krankenstand.

Doch wie lässt sich die Situation verbessern? „Durch eine Personalführung, die die persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten stärkt und gute Arbeits-



Wie das New-Work-Konzept dabei helfen kann, die Arbeitsqualität in der Pflege zu steigern:
imw.fraunhofer.de > Suche: New Work in der Pflege



TIPPS

So gelingt es, die Führungskultur zu ändern:

- 1 Beschäftigten **mehr Freiräume** zugestehen
- 2 Lernen, zuzuhören und **Entscheidungen abzugeben**
- 3 **Zuständigkeiten und Befugnisse** klar definieren
- 4 Sicherstellen, dass alle die für sie **wichtigen Informationen** erhalten
- 5 Auf **individuelle Bedürfnisse** eingehen, zum Beispiel, was den Grad der Selbstorganisation angeht (nicht allen Beschäftigten ist mit mehr Freiräumen geholfen)
- 6 Mit den Beschäftigten **gemeinsam diskutieren**, welche Veränderungen für sie vorstellbar und umsetzbar wären

REPORT

iga-Report 44 zur Evolution der Unternehmens- und Arbeitsorganisation
iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Report



Schritte vorbeieilender Kolleginnen, telefonierende Kollegen und jede Menge Töne technischer Geräte prägen die Geräuschkulisse in Büros.

Getty Images/lovro77, AdobeStock

Leise auf die Psyche, laut aufs Gehör

Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst fühlen sich durch **Lärm und störende Geräusche** belastet. Gehörschäden, Erschöpfung, Kopfschmerzen und andere gesundheitliche Folgen drohen. So können Führungskräfte Ruhe reinbringen.

VON JULIA FRESE

Lärm muss nicht laut sein, um sich negativ auf die Gesundheit auszuwirken. Schon leise Gespräche oder Laufschriffe im Großraumbüro können ausreichen. Im öffentlichen Dienst gibt sogar gut die Hälfte der Beschäftigten an, dass Sprache die Geräuschquelle ist, durch die sie sich am meisten bei der Arbeit beeinträchtigt fühlen. Das ergab eine Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu störenden Geräuschen im Jahr 2018.

Leise, aber störende Geräusche wirken auf die Psyche und den Körper

Bürolärm wirkt sich zwar nicht negativ auf die Gehörgesundheit aus, kann aber dennoch gesundheitliche Beeinträchtigungen auslösen. Die Folgen von Lärm, die nicht das Gehör beziehungsweise das Hörvermögen betreffen, nennen Fachleute extra-aurale Wirkung. Die Schwere dieses Problems führt die Befragung der BAuA vor Augen: Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, aufgrund einer störenden Geräuschkulisse körperlich erschöpft zu sein. Müdigkeit und Reizbarkeit wurden ebenfalls häufig genannt. Neben psychischen kann die durch Lärm entstehende Anspan-

nung auf Dauer auch körperliche Folgen haben. Verbreitet sind Symptome wie Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden, Herz-Rhythmus-Störungen oder Erkrankungen des Skelett- und Muskelapparats.

Unterschiedliche Tätigkeiten räumlich trennen

Arbeitgebende können einer störenden Geräuschkulisse entgegenwirken, indem sie die Akustik der Büroräume nutzungsgerecht planen. Hierfür sollten sie Fachleute für Akustik hinzuziehen. Welche Beschäftigten wo sitzen,

sollte von der Art, wie sie arbeiten, beeinflusst werden. So sollte beispielsweise konzentriertes Arbeiten in Bereichen stattfinden, die akustisch wirksam von solchen Bereichen getrennt sind, in denen kommunikative Tätigkeiten ausgeübt werden. Insbesondere bei Mehrpersonen-, Gruppen- und Großraumbüros muss außerdem die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“ eingehalten werden. Andernfalls kann auch die aufwendigste raumakustische Gestaltung nicht mehr als Schadensbegrenzung bewirken.

Laute Geräusche können zu Gehörschäden und Hörverlust führen

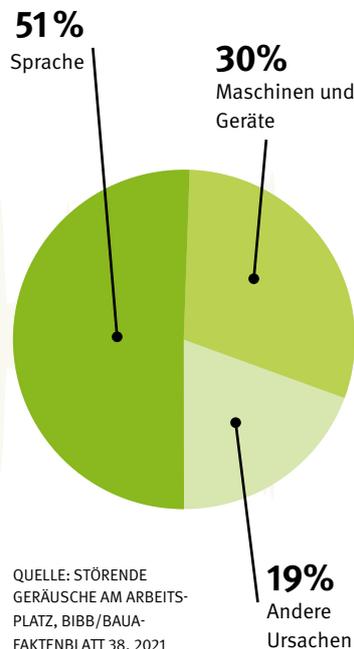
Im Rahmen der BAuA-Befragung zu Geräuschquellen, durch die sich Beschäftigte im öffentlichen Dienst belastet fühlen, nannten die Befragten zudem Maschinen und Arbeitsgeräte. Sind diese sehr laut, können sie sich – wenn keine Schutzmaßnahmen getroffen werden – negativ auf das Gehör auswirken. Beschäftigten droht dann eine Lärmschwerhörigkeit, wenn sie jahrelang einem Tages-Lärmexpositionspegel von mindestens 85 Dezibel (dB(A)) ausgesetzt sind, was in etwa der Lautstärke einer Hauptverkehrsstraße entspricht. Der Tages-Lärmexpositionspegel berücksichtigt alle am Arbeitsplatz auftretenden Schallereignisse, gemittelt über die Zeitspanne von acht Stunden.

„Im Jahr 2021 haben die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand insgesamt 339 Fälle einer Lärmschwerhörigkeit als Berufskrankheit anerkannt“, erklärt Stephanie Schneider, Referentin Berufskrankheiten-Statistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Beschäftigte aus dem Gartenbau und der Forstwirtschaft seien vergleichsweise häufig betroffen. »



STÖRENDE GERÄUSCHE

Ursachen für
Geräuschbelastung im
öffentlichen Dienst





Getty Images/Mindful Media



Moderne Kommunikation und gesundes Hören

Über Video zu kommunizieren, ist in vielen Unternehmen verbreitet. Dabei kommen oft Headsets zum Einsatz. Welches Modell geeignet ist, hängt von vielen Faktoren ab. Zum Beispiel:

- Tragekomfort
- Schallübertragung
- Isolation zur Umgebung
- Arbeitsumgebung (z. B. Geräuschkulisse)

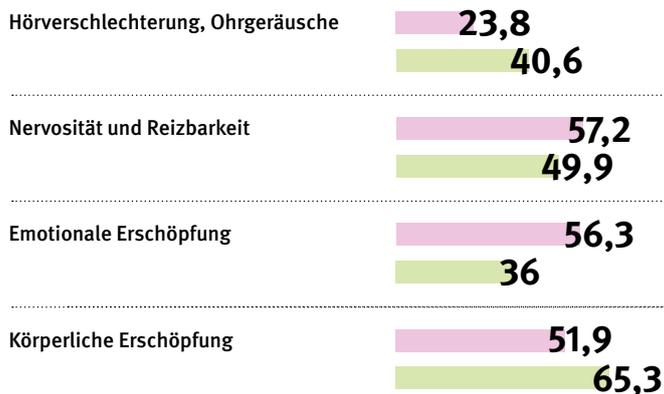
Um das Gehör zu schonen, benötigt jedes Headset:

1. Pegelbegrenzung
2. Lautstärkereglung
3. Taste zum Stummschalten
4. Geräuschunterdrückendes Mikrofon



Entscheidungshilfe des IAG für die Auswahl eines Headsets:
publikationen.dguv.de
Webcode: p021785

Gesundheitliche Beschwerden nach Ursache der Geräuschbelastung (in Prozent)



SPRACHE MASCHINEN UND GERÄTE

QUELLE: BIBB/BAUA-FAKTENBLATT 38, 2021

» Ab einem Tages-Lärmexpositionspegel von 80 dB(A) sind Arbeitgebende verpflichtet, ihren Beschäftigten Gehörschutz als persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitzustellen und sie ausreichend zu schulen. „Seit 2019 fällt Gehörschutz in die PSA-Kategorie III und gilt damit als Schutz vor irreversiblen Gesundheitsschäden. Seitdem müssen Unternehmen dafür sorgen, dass in der jährlichen Unterweisung die richtige Handhabung von Gehörschutz praktisch geübt wird“, betont Sandra Dantscher, Sachgebietsleiterin Gehörschutz beim Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA).

Wenn der gewählte Gehörschutz nicht ausreichend schützt, nicht gut sitzt oder nicht durchgehend getragen wird, kann unbemerkt eine Lärmschwerhörigkeit entstehen. „Das Tückische an dieser Krankheit ist, dass sie sich schleichend entwickelt und oft erst bemerkt wird, wenn es zu spät ist“, verdeutlicht Dantscher. „Besteht der Verdacht, dass Beschäftigte an einer arbeitsbedingten Lärmschwerhörigkeit erkrankt sind, muss der betriebsärztliche Dienst oder das Unternehmen dies an die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse melden“, erklärt Ulrike Wolf, Referentin im DGUV-Referat Berufskrankheiten. Ein solcher Verdacht kann etwa bei der jährlichen betriebsärztlichen Untersuchung aufkommen. Der

betriebsmedizinische Dienst ermittelt dann unter anderem mit Sprach- und Tonaudiogrammen den prozentualen Hörverlust.

Lärmbelastung im Unternehmen regelmäßig bewerten

Regelmäßig sollten Unternehmen eine fachkundige Bewertung der Lärmbelastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Ab einem Schalldruckpegel von 80 dB(A) gelten die Vorgaben der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung sowie die dazugehörigen Technischen Regeln (TRLV). Für Arbeitsstätten mit einem Schallpegel unterhalb von 80 dB(A) stellt die ASR A3.7 „Lärm“ konkrete und rechtlich bindende Vorgaben dar, um die Beschäftigten vor extra-auralen Wirkungen von Lärm zu schützen. In der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist Lärm ebenfalls zu berücksichtigen. Denn wie hoch oder niedrig der Messwert auch ausfällt: Lärm belastet immer.



Akustische Gestaltung von Büros:
publikationen.dguv.de
Webcode: p215443

Lärmgeminderte Werkzeuge und Materialien beziehen:
dguv.de
Webcode: d1181784

Nahrungsmittelallergien

Kein bisschen unverträglich

Personen mit einer echten Nahrungsmittelallergie leben mit der Angst, versehentlich das für sie gefährliche Lebensmittel zu sich zu nehmen. So fühlen sich Betroffene **am Arbeitsplatz sicher**.

VON ISABELLE RONDINONE



Adobe Stock/okalinichenko

Milch, Erdnüsse, Weizen, Sellerie und Soja zählen zu den Lebensmitteln, auf die Menschen häufig allergisch reagieren. Essen oder trinken die Betroffenen das Nahrungsmittel, auf das sie allergisch reagieren können, folgen zuweilen heftige Reaktionen. Oft sind die Atemwege, Magen oder Darm, der Kreislauf oder die Haut betroffen. In besonders gravierenden Fällen erleiden Allergikerinnen und Allergiker einen Kreislaufzusammenbruch oder bekommen keine Luft mehr. Dann ist schnelles Eingreifen erforderlich und die Betroffenen müssen in die Notaufnahme. Mit einer Lebensmittelallergie ist also nicht zu spaßen.

Auf Allergene am Arbeitsplatz achten

Für Beschäftigte mit einer Lebensmittelallergie kann der Arbeitsalltag zum Spießbratenlauf werden. Ob in der Kantine, bei Geschäftsessen oder beim Geburtstagskaffee mit Kolleginnen und Kollegen: Betroffene sehen sich dem Risiko ausgesetzt, versehentlich die gefährliche Zutat zu sich zu nehmen und damit ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen. Weil Unternehmen verpflichtet sind, auf sichere Arbeitsplätze hinzuwirken, sollten sie auch Lebensmittelallergien ihrer Beschäftigten berücksichtigen.

Beispielsweise können Führungskräfte die Verantwortlichen der Kantine kontaktieren und vorschlagen, stets Mahlzeiten ohne das betreffende Allergen anzubieten. Zur Deklaration von Allergenen sind Kantinen ohnehin verpflichtet.

Bei der Planung betrieblicher Feiern sollten Führungskräfte zudem ein Auge darauf haben, dass auch Betroffene etwas essen können. Hilfreich ist es, Caterer auszuwählen, die mit der Problematik vertraut sind. Es kann auch ratsam sein, in gemeinschaftlich genutzten Räumen, wie Teeküche oder Pausenraum, mit einem Plakat auf den behutsamen Umgang mit Allergenen aufmerksam zu machen. Bei schweren Lebensmittelallergien kann immerhin schon eine sehr kleine Menge des Allergens heftige Reaktionen auslösen. Kompetente Ansprechpersonen für den Umgang mit Allergien am Arbeitsplatz sind zudem Betriebsärztinnen und

Betriebsärzte. Sie können Führungskräften dabei helfen, die richtigen Maßnahmen im Betrieb umzusetzen.

Über Unterstützung aktiv informieren

Offen über Allergien am Arbeitsplatz zu sprechen, kann Betroffenen einiges erleichtern. Nicht selten schrecken Beschäftigte jedoch davor zurück, Details über ihre Gesundheit preiszugeben – etwa weil es einen zu starken Einblick in ihre Privatsphäre bedeuten würde, sie Stigmatisierung oder unabsehbare Folgen vermeiden wollen. Führungskräfte sollten daher allgemein bekannt machen, welche Arten der Unterstützung Betroffene erhalten können. Ratsam ist es auch, zu signalisieren, dass sie ein offenes Ohr für die Anliegen der Beschäftigten haben. Insbesondere dann, wenn der Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen angepasst werden müssen.

Wichtig ist dabei, die persönlichen Grenzen von Beschäftigten zu beachten. So sollte eine Führungskraft nur dann Änderungen im Unternehmen in Gang setzen, wenn sich die betroffenen Personen ausdrücklich wünschen, dass ihre Allergie am Arbeitsplatz berücksichtigt wird.



Über Gesundheit am Arbeitsplatz sprechen: [sag-ichs.de](https://www.sag-ichs.de)



Das viel gesungene Lied vom Dialog der Generationen

Was denn nun: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ oder „Man lernt nie aus“?
Imke König über **lebenslanges Lernen, Voneinanderlernen** in altersgemischten Teams und Fragen der Perspektive.

Der Volksmund hat zwar viele schlaue Sprüche zu bieten. Nicht selten lassen sie uns aber leider irritiert zurück. Wie ist es nun mit den Alten und den Jungen bei der Arbeit? In letzter Zeit erstaunte mich doch sehr, dass zunehmend ältere Führungskräfte darüber klagten, dass jüngere Mitarbeitende ... ja, was denn? Zum Beispiel gar nicht mehr so hart arbeiten wollten: „Die schreiben sich häufiger mal krank, also wenn wir das damals gemacht hätten, nein, das wäre uns ja gar nicht in den Sinn gekommen!“ Oder: „Die fühlen viel mehr in sich hinein!“ Da könnte ich jetzt frech antworten: Na, fein, dann sparen sich die Jungen ja viele Achtsamkeitsseminare, Kur-Aufenthalte und fortgeschrittene Erschöpfungszustände.

Ich habe mir daraufhin erlaubt, eine nicht repräsentative Umfrage unter jungen Berufstätigen durchzuführen. Meine Frage: „Was erlebt ihr denn mit den älteren Kolleginnen und Kollegen?“ Überraschenderweise kam als Erstes die Antwort, sie würden von den Älteren entgegengehalten bekommen, dass sie ja diejenigen wären, die den Klimawandel jetzt verhindern müssten. „Ihr habt's ja in der Hand, wir können nichts mehr machen!“ Das schien sogar bei der

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.

Arbeit ein vorherrschendes Thema zu sein – und eine bewundernswerte Art, die Verantwortung für so einiges, auch selbst Verzapftes, an die nächste Generation weiterzugeben. Wie praktisch das doch ist – unbedingt merken!

Ich habe nach: „Was noch – auf die Arbeit bezogen?“ – „Die Jungen wollen immer viel und alles auf einmal, besonders beim Digitalen. Für uns Älteren lohnt sich das doch nicht mehr!“ So hatten es die Jüngeren im Projekt mehrfach gehört. Gerne gepaart mit der pauschalen Behauptung: „Das hat ja vorher auch funktioniert.“ Und schließlich bekam

jemand zu hören: „Powerpoint lerne ich nicht mehr, das lohnt sich nicht mehr nach 15 Jahren im Beruf.“ Dies sagte eine Kollegin von 34 Lenzen.

Das alles schien mir kein harmonisches Bild vom Miteinander der Generationen zu zeichnen. Die jüngeren Interviewten brachten sogar mehr Verständnis als die Älteren auf: „Wie viele Jahre habe ich noch und was will ich mir noch antun?“, das dürfe sich jemand nach vielen Arbeitsjahren durchaus fragen. Mit vielen Arbeitsjahren waren aber eher drei Jahrzehnte aufwärts gemeint.

Nun habe ich fitte Ältere, schlaue Jüngere, schwerfällige Ältere, lahme Jüngere, Faule, Fleißige, Engagierte und Desillusionierte jeden Alters getroffen. Handydaddelnde 20-Jährige und friedlich im Bürosessel schlummernde 60-Jährige. Irgendwie konnten diese Schablonen nicht stimmen.

Die weiseste Zusammenfassung steuerte eine junge Frau Mitte 30 bei: „Ich kann es nie am Alter festmachen, sondern nur an der Perspektive des Einzelnen.“ Da bleibt uns allen wohl doch nur, in jedem Alter die Augen, Ohren und das Herz für die Kolleginnen und Kollegen ganz weit offen zu halten: „Wie siehst du das eigentlich?“

Dreierlei Fundstücke ins Netz gegangen



PODCAST

*Gute Zusammenarbeit der
Sozialversicherungsträger*

Unterstützung bei der Gesundheitsförderung und Prävention erhalten Betriebe sowohl von der gesetzlichen Unfallversicherung als auch der Rentenversicherung und den Krankenkassen. Doch wie ergänzen sich diese Angebote? Und wäre es nicht sinnvoll, sie alle zu kennen und zu kombinieren? Diesen Fragen widmet sich Violetta Heemeyer, Leiterin des Sachgebiets Betriebliches Gesundheitsmanagement der DGUV, im neuen Podcast der Initiative Gesundheit und Arbeit. Mit ihrem Gast Tobias Belz von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft spricht sie über gelungene Kooperation und welche Hindernisse es zu überwinden gilt.



„Wie gelingt Kooperation?“,
iga-info.de > **Veröffentlichungen** > iga Podcast



VIDEOS

*Gefahren auf Landstraßen
früh erkennen*

Über die Landstraße zu fahren, kann besonders an einem sonnigen klaren Wintertag ein großes Vergnügen sein. Doch bei aller landschaftlicher Schönheit bergen Landstraßen Gefahren, die schnell unterschätzt werden. Mit fünf Filmen machen der Deutsche Verkehrssicherheitsrat und die gesetzliche Unfallversicherung auf diese Risiken aufmerksam – seien es Überholmanöver, Ortsdurchfahrten oder plötzlich aus Forstwegen kommende Traktoren. Lehrreich ist auch das beigelegte Wissens-Quiz. Wer die Fragen bis zum 28. Februar 2023 erfolgreich beantwortet, kann an einem Gewinnspiel teilnehmen, bei dem attraktive Preise locken.



Videos, Seminarmedien und
Gewinnspiel:
schwerpunktaktion.de



WETTBEWERB

*Vorbildliche
Präventionsmedien gesucht*

Wer die Aufmerksamkeit seines Publikums erreichen will, ist gut beraten, sich spannende Präsentationsformen zu überlegen. Das Internationale Media Festival für Prävention 2023 präsentiert Videos genauso wie E-Learning-Tools, Vlogs und Medien in anderen Formaten, die erfolgreich Werbung für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz machen. Unternehmen und Einrichtungen, die seit Januar 2020 solche Medien produziert haben, können sich mit diesen noch bis zum 28. Februar 2023 bewerben. Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Sydney 2023.



Registrieren und Beiträge
einreichen:
mediainprevention.org/de



Heftvorschau

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen verbessern: Inwiefern ein **Arbeitsschutzmanagementsystem** diesen und viele andere Prozesse vereinfacht.



So bringen Sie Ihren Azubis den Arbeitsschutz nahe!

Jugend will sich-er-leben mit
neuem Präventionsthema

✔ Infos, Videos und Begleitmaterial auf www.jwsl.de

Kreativwettbewerb Jugend will sich-er-leben Einsendeschluss: 28. Februar 2023



Folgen Sie uns!

 @jwsl_de  @jwsl.de  @jwsl_de

#jwsl #stolpernrutschenstürzen



DGUV

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Landesverbände