14. JAHRGANG 1 | 2024

# BG RCI.magazin

Zeitschrift für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Themenschwerpunkt:
Psychische Belastung

## Ursachen, Auswirkungen und Lösungen

- Tag gegen den Lärm: Gehörschutz lohnt sich
- Manipulation von Schutzeinrichtungen keine Chance geben
- Erste Hilfe bei Hautkontakt mit Phenol

BG RCI

## Editorial 3

## Aktuelles

Geplante Freigabe von Cannabis
**NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung** 4

Arbeitsschutzfilm.de
**800 Videos im Portfolio** 4

BG Kliniken
**Vorstand gewählt** 4

Wettbewerb „Unterwegs – aber sicher“
**Leona Lange gewinnt den ersten Preis** 5

Azubi-Wettbewerb der BG RCI 2024/2025
**Bald geht’s los!** 5

Haushaltsplan 2024
**135 Millionen Euro zur Prävention** 6

Tag gegen den Lärm
**Der Schutz des Gehörs lohnt sich!** 7

## Blickpunkt.spezial

Themenschwerpunkt Psychische Belastung 9

**Arbeiten in unsicheren Zeiten** 10

**Als Führungskraft Anforderungen stellen und Ressource sein** 12

**Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten: Wichtig sind Fürsorge und Sensibilität** 16

**Wo finde ich Unterstützung bei Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung?** 19

**Erholungskompetenz: Dürfen. Können. Wollen.** 20

**Rückenschmerzen – kann es auch die Psyche sein?** 22

**Gib Mobbing am Arbeitsplatz keine Chance!** 23

**Bei STOCKMEIER Urethanes: viele gute Maßnahmen** 24

**Testen Sie psyBel Beobachtung!** 25

**Bei Linde Gas: Ohne die Führungskräfte geht nichts** 26

**Wenn die persönliche Lebenswelt durcheinandergewirbelt wird…** 28

## Aus der Praxis

Schutz vor Manipulationen von Schutzeinrichtungen
**Auf die Einstellung der Vorgesetzten kommt es an** 32

Videoclips zu Sofortmaßnahmen
**Erste Hilfe bei Hautkontakt mit Phenol** 33

Interview
**Betriebsbesichtigungen: Mehr als ein gesetzlicher Auftrag** 34

## Wissenswertes

**Tagungen für Betriebsräte** 36

Prävention im Berufsverkehr
**Jetzt Termine für Online-Beratungen buchen** 36

Symposium der IVSS Sektion Chemie
**Gefahrstoffe bei Instandhaltungsarbeiten: Risiken und Prävention** 37

Facebook, XING, LinkedIn & Co.
**BG RCI goes Social Media** 38

**Forum protecT 2024** 38

**Die gestresste Führungskraft zwischen Wahn und Wirklichkeit** 38

Aus der Selbstverwaltung
**Zum Tod von Günter Hassert** 38

Ihre Frage, unsere Antwort
**Welche Kosten übernimmt die BG RCI bei einem Brillenschaden?** 39

**Impressum** 39

**BG RCI.agenda** 40


**BG RCI.magazin**
Amtliches Mitteilungsblatt der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

**VISION ZERO.**
**NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!**

# Liebe Leserin, lieber Leser!

Psychische Erkrankungen rücken auch im beruflichen Kontext in den Fokus. Wenn Menschen an Depressionen, Angststörungen oder Suchterkrankungen leiden, hat das nicht nur Auswirkungen auf ihre private Lebensumgebung. Auch ihre Leistungsfähigkeit im Job und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen werden beeinflusst – Krankheitstage oder langfristige Arbeitsausfälle inklusive.

So vielfältig wie die Auswirkungen psychischer Erkrankungen sind ihre Ursachen. Neben privaten Auslösern, wie dem Verlust eines nahen Angehörigen oder eine schwere Krankheit, können auch Überlastung, Mobbing oder ein traumatisches Ereignis im Arbeitsleben Ursachen sein.

Was bedeutet das für Kolleginnen und Kolleginnen sowie Führungskräfte? Wie können sie mit psychisch Beeinträchtigten im Arbeitsumfeld umgehen? Welche Bedeutung kommt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu? Welche Maßnahmen sind geeignet, Belastungen zu vermeiden? Und wann werden psychische Erkrankungen vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst? Darum geht es im Themenschwerpunkt dieser Ausgabe.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihre

Markus Oberscheven
Hauptgeschäftsführer

Stefan Weis
Stv. Hauptgeschäftsführer

Foto: BG RCI/Christoph Meinschäfer Fotografie

# Geplante Freigabe von Cannabis
## NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung

Zur Debatte um die Legalisierung von Cannabis erklärt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): „Cannabis, Alkohol und andere Suchtmittel können die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. Wir treten dafür ein, Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen gleich zu behandeln. In beiden Fällen muss ein Konsum, der zu Gefährdungen führen kann, ausgeschlossen sein."

Die DGUV hat hierzu eine Position auf ihrer Website (→ *www.dguv.de*, Webcode: dp1320190) veröffentlicht, die die bisher in der Debatte nur wenig betrachteten Auswirkungen auf die Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen in den Blick nimmt.

Der rechtliche Rahmen für Beschäftigte und Arbeitgebende ist in der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention" (DGUV Vorschrift 1) eindeutig geregelt: Demnach dürfen Beschäftigte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleichzeitig dürfen Unternehmen Personen, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigen.

*DGUV*

Illustration: Abdul – stock.adobe.com

# Arbeitsschutzfilm.de
## 800 Videos im Portfolio

Ob Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Brandschutz, Gefährdungsbeurteilung oder Gefahrstoffe – *Arbeitsschutzfilm.de*, die Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, bietet kostenfrei ein breites Spektrum an Videos zu fast allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit.

Das Angebot der Mediathek wächst beständig. Als 800. Film wurde „Auf Messers Schneide" in den Bestand aufgenommen. Bei dem Video handelt es sich um die neueste Veröffentlichung aus der Serie „Tom's Life", einer Filmreihe des DGUV-Fachbereichs PSA.

→ *Arbeitsschutzfilm.de* bündelt Arbeitsschutzfilme aus allen Branchen. Die Filme dienen der betrieblichen Unterweisung im Arbeitsschutz.

*DGUV*

Videoausschnitt: Arbeitsschutzfilm.de/BGN

# BG Kliniken
## Vorstand gewählt

Dr. Uwe Müller ist neuer Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH auf Arbeitgeberseite. Dies hat das höchste Entscheidungsgremium der Muttergesellschaft der BG Kliniken beschlossen. Amtierender Vorsitzender und Vertreter der Versicherten bleibt Markus Wanck (BG BAU). Der Wechsel zwischen amtierendem und alternierendem Vorsitzenden erfolgt mit jedem Jahresbeginn.

Dr. Uwe Müller ist gleichzeitig Vorstandsvorsitzender der BG RCI und folgt im Amt des Vorsitzenden auf Klaus Peter Röskes (BG Verkehr), der nicht erneut zur Wahl angetreten ist.

*BG RCI*

Markus Wanck (links) und Dr. Uwe Müller

Fotos: privat/BG RCI

Preisträgerin Leona Lange (rechts) mit Franziska Wenk vom VDSI

# Wettbewerb „Unterwegs – aber sicher“
## Leona Lange gewinnt den ersten Preis

Beim alljährlichen Wettbewerb zur betrieblichen Verkehrssicherheit mit dem Titel „Unterwegs – aber sicher“ wurden im Herbst 2023 wieder drei Preisträgerinnen und Preisträger ausgewählt. Der Wettbewerb wird ausgerichtet vom Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) und dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR).

Die Preisverleihung fand im Rahmen der Messe „A+A“ (Arbeitsschutz aktuell) statt. Leona Lange, Mitarbeiterin beim BG RCI-Mitgliedsunternehmen Boehringer Ingelheim, wurde für ihr Projekt mit dem ersten Platz ausgezeichnet.

Ihre Idee: ein Spiel für Azubis, das sich auf die Gefahren der Ablenkung im Straßenverkehr fokussiert. Es leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der betrieblichen Verkehrssicherheit. Durch die spielerische Herangehensweise werden die Spielerinnen und Spieler für die Risiken der Ablenkung sensibilisiert und ermutigt, verantwortungsbewusste Entscheidungen im Straßenverkehr zu treffen.

*BG RCI*

Fotos: © Messe Düsseldorf / Volker Wiciok, BG RCI

Foto: BG RCI / Volker Wiciok

So ähnlich wird es im Juni 2025 wieder aussehen: Großer Jubel beim Finale 2022.

# Azubi-Wettbewerb der BG RCI 2024/2025
## Bald geht’s los!

Sicheres und gesundheitsorientiertes Verhalten kann man lernen – je früher, desto besser. Machen Sie Ihre Auszubildenden zu den Sicherheitsexpertinnen und -experten von morgen und nehmen Sie am Azubi-Wettbewerb der BG RCI teil! Die neue Runde beginnt im Oktober 2024 und endet mit einem packenden Finale im Juni 2025. Teilnehmen können Auszubildende aus allen Mitgliedsunternehmen der BG RCI ebenso wie Berufsschulen und Verbände. Es winken Preise in einer Gesamthöhe von 65.000 Euro.

Noch Fragen? Dann schauen Sie doch mal unter ⇢ *www.bgrci-azubiwettbewerb.de* nach. Sie wollen keinen Termin und keine wichtigen Infos verpassen? Einfach unseren Reminder abonnieren: ⇢ *www.bgrci.de/newsletter*. Wir freuen uns auf Sie!

*BG RCI*

Haushaltsplan 2024

# 135 Millionen Euro zur Prävention

Der Etat 2024 der BG RCI beläuft sich auf ein Volumen von rund 1,32 Milliarden Euro. Rund 71 Prozent davon entfallen auf Entschädigungsleistungen. Dazu gehören die medizinische Versorgung, die Rehabilitation oder das Verletzten- und Pflegegeld. Ebenso aber auch die Kosten für Prothesen, Rollstühle oder sonstige Hilfsmittel für die Teilnahme am Arbeitsleben. Den weitaus größten Teil machen die Renten an Versicherte aus.

## Die Eckdaten des Haushaltsplans 2024

in Euro

Haushaltsvolumen

Milliarden

**1,3**

Entschädigungsleistungen

Millionen

**933,2**

Renten an Versicherte und Hinterbliebene

Millionen

**666,1**

ambulante und stationäre Heilbehandlung

Millionen

**148,7**

Verletztengeld

Millionen

**36,4**

sonstigen Heilbehandlungskosten sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Millionen

**57,9**

Prävention

Millionen

**135,2**

Informationsmaterial z.B. Merkblätter, Filme

Millionen

**2,6**

Aus- und Weiterbildung

Millionen

**16,9**

Hörverlust kann gravierende Auswirkungen auf das berufliche und private Leben haben. Umso wichtiger ist es, das Gehör zu schützen.

24
APRIL

Tag gegen den Lärm

# Der Schutz des Gehörs lohnt sich!

Hörverlust durch Lärm ist ein schleichender und anfangs unbemerkter, schmerzfreier Prozess. Die Folgen aber können gravierend sein: Wer schlecht hört, kann viel Lebensqualität verlieren.

Lärmschwerhörigkeit macht in der gewerblichen Wirtschaft jährlich etwa ein Drittel aller anerkannten Berufskrankheiten aus. In den vergangenen Jahren werden auch zunehmend Schwerhörigkeiten bei Jugendlichen und Berufsanfängern verzeichnet, die nicht zuletzt auf erhöhte Lärmeinwirkung im privaten Bereich (Musik auf Konzerten oder über Kopfhörer, Club-Besuche etc.) zurückzuführen sind.

Hörverlust kann gravierende Auswirkungen auf das berufliche und private Leben der Betroffenen haben. Zudem ist er nicht heilbar! Der Schutz des Gehörs lohnt sich deshalb sowohl im Arbeitsbereich als auch im privaten Umfeld – und dies bereits in jungen Jahren.

Vermeintlich kurze Aufenthalte in Lärmbereichen dürfen nicht unterschätzt werden: Wussten Sie, dass nur fünf Minuten Aufenthalt in einem 105 Dezibel lauten Bereich derselben Dosis wie eine Stunde bei 94 Dezibel und acht Stunden bei 85 Dezibel entsprechen?

Der „Tag gegen den Lärm“, der in diesem Jahr am 24. April stattfinden wird, soll auf diese und andere Gefährdungen aufmerksam machen. Bei der BG RCI finden Sie – natürlich nicht nur an diesem Tag – spannende Fakten und hilfreiche Tipps zum Thema Lärm. Durch Beratungen, Vorträge, Seminare, Messungen und unser Medienangebot bieten wir allen Mitgliedsunternehmen zahlreiche Optionen zur Unterstützung. Kontaktieren Sie hierzu gerne Ihre zuständige Aufsichtsperson oder den messtechnischen Dienst und besuchen Sie unsere Webseite unter *www.bgrci.de*, Seiten-ID: #RT0P.

*Dirk Leinert, Sabine Roth, BG RCI*

Foto: Summer Paradive – stock.adobe.com

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

**#Gewalt Angehen**

DER GEWALT GEGEN EINSATZKRÄFTE BEGEGNEN WIR ZUSAMMEN.

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

**Helena Holzkamp, Feuerwehrfrau**

**www.gewalt-angehen.de**

UK|BG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Themenschwerpunkt

# Psychische Belastung

Fast jeder dritte Mensch in Deutschland leidet Schätzungen zufolge mindestens einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung. Egal ob das Leiden private oder berufliche Ursachen hat – fast immer hat es Auswirkungen auf das Arbeitsleben des oder der Betroffenen.

In diesem Themenschwerpunkt widmen wir uns daher dem Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“. Welche Belastungsfaktoren bei der Arbeit gibt es? Wann wird eine arbeitsbedingte psychische Belastung zu einer Gesundheitsgefährdung? Welche Folgen können die Gefährdungen für die Gesundheit und das Sicherheitsverhalten der Beschäftigten haben? Was hält gesund? Wie kann ich eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen? Wie muss die Arbeit gestaltet sein, damit alltägliche Belastungen gut zu bewältigen sind und nicht krank machen? Diesen und weiteren Fragen gehen wir auf den folgenden Seiten nach.

Illustration: Vadym – stock.adobe.com

Latifa Baddour ist Diplom-Psychologin bei INSITE-Interventions, Systemischer Coach und Mediatorin.

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Arbeiten in unsicheren Zeiten

Die vergangenen Jahre haben uns allen einiges abverlangt. Eine Pandemie, der Krieg in Europa, steigende Strom- und Gaspreise, Inflation. Zudem ist der stetige Wandel aus unserem Leben nicht mehr weg zu denken. Wir müssen uns ständig an neue Abläufe, Strukturen und Veränderungen anpassen. Was können Führungskräfte tun, um ihre Beschäftigten in diesen herausfordernden Zeiten zu unterstützen?

Ein Interview mit Latifa Baddour, INSITE Employee Smartness

**In Ihrer Tätigkeit haben Sie täglich mit vielen unterschiedlichen Personen zu tun. Haben die Entwicklungen der vergangenen Jahre etwas mit den Menschen gemacht? Was haben Sie festgestellt?**

**Baddour:** Sowohl die Pandemie, die für uns alle einen Ausnahmezustand darstellte, als auch die darauffolgenden Krisen waren eine enorme Herausforderung. Bei vielen Menschen haben sich gesundheitliche oder psychische Probleme durch die Krisen intensiviert und konnten teilweise nicht rechtzeitig oder ausreichend behandelt werden.

In der Beratungspraxis war zunächst ein Anstieg an Anliegen in den Bereichen Ängste, Süchte (insbesondere Alkoholmissbrauch) und Erschöpfung zu bemerken. Seit einiger Zeit gibt es eine Häufung an Klientinnen und Klienten, die bereits viele Behandlungsversuche hinter sich haben oder sich noch in Behandlung befinden, allerdings keine Linderung erfahren. Dadurch stellt sich eine gewisse Hilflosigkeit und manchmal auch Verzweiflung ein.

**Was macht unsichere Krisensituationen so besonders im Vergleich zu anderen Belastungssituationen?**

**Baddour:** Eine Krise zeichnet sich dadurch aus, dass es zu fremdbestimmten Veränderungen ohne klaren Ausgang kommt. In der Regel ist eine Krise damit verbunden, dass wir Vertrautes, Altbewährtes verlieren und uns auf eine unklare, unsichere Zukunft einlassen müssen. Eine Krise verlangt von uns, uns selbst zu verändern und uns den veränderten Bedingungen anzupassen.

Dies kann bedrohlich auf uns wirken und zu Frust, Enttäuschung oder Resignation führen. Wir werden nicht gefragt, ob wir diese Veränderungen überhaupt wollen, und wir wissen zu-

Foto: INSITE-Interventions

nächst einmal nicht genau, was und wie wir etwas verändern sollen. Es stellt sich also häufig eine Ratlosigkeit und Orientierungslosigkeit ein, die im Vergleich zu anderen Belastungssituationen herausfordernder sein kann.

**Was können Unternehmen tun, um hier aktiv ihre Beschäftigten zu unterstützen?**
**Baddour:** Unternehmen können grundsätzlich für ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld sorgen. Sie können Bedingungen schaffen, die es Beschäftigten ermöglichen, bei ihrer Arbeit gesund zu bleiben. Ganz konkret bedeutet das zum Beispiel, für ausreichend Personal zu sorgen, auf die Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten zu achten und einen guten Umgang miteinander zu kultivieren.

Zudem können Unternehmen durch ein solides betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einen wesentlichen Beitrag zur psychischen Gesundheit von Beschäftigten in unsicheren Zeiten leisten. Insbesondere die Schulung von Führungskräften zu gesundem Führungsverhalten und zum Umgang mit belasteten Beschäftigten stellt dabei eine wichtige Säule dar. Ein gut funktionierendes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist generell ein wichtiger Baustein eines guten Gesundheitsmanagementsystems und insbesondere auch in unsicheren Zeiten.

**Und welche Schlüsselkompetenzen gibt es, um unsichere Zeiten erfolgreich zu meistern, die man als Arbeitgebender fördern kann?**
**Baddour:** Zu den wichtigen und hilfreichen Kompetenzen in unserer sehr dynamischen Arbeitswelt gehören zum Beispiel die Fähigkeit, sich selbst gut zu organisieren. Die eigenen Kräfte gut einzuteilen, Entscheidungen zu treffen und mit Veränderungen umgehen zu können. Eine Schlüsselfähigkeit ist auch die Pflege der eigenen Erholungsfähigkeit.

Hier können Arbeitgebende intellektuell unterstützen, beispielsweise durch Seminare, Webinare oder Workshops. In einer guten Arbeitsumgebung können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch sozial unterstützen durch Tandem-Arbeiten, kollegiale Beratung und die Vorbildfunktion der Führungskräfte.

**Was können denn Führungskräfte ganz konkret tun, um ihre Beschäftigten in dieser Zeit zu unterstützen?**
**Baddour:** Den Kontakt zu allen Teammitgliedern halten und pflegen, nahe dran sein an jedem und jeder Einzelnen und flexibel auf die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten eingehen. Was genau braucht jemand, um gut arbeiten zu können? Es können flexiblere Arbeitszeiten sein, mehr Homeoffice oder mehr Bürotätigkeit, ein Sprachkurs oder eine IT-Schulung oder vielleicht eine EAP-Beratung.

***Eine Schlüsselfähigkeit ist auch die Pflege der eigenen Erholungsfähigkeit.***

Illustration: Visual Generation – stock.adobe.com

**Was kann jeder und jede für sich selbst tun oder auch für die Kolleginnen und Kollegen?**
**Baddour:** Wir können auf Frühwarnsignale für Überlastung achten. Hierzu gehören zum Beispiel anhaltende Gereiztheit, Konzentrationsprobleme und damit verbunden die Häufung von Fehlern oder Schlafprobleme über einen längeren Zeitraum. Wenn wir in der Lage sind, diese Warnsignale wahrzunehmen und sie auch als solche zu deuten, dann haben wir einen wesentlichen Schritt geschafft. Denn häufig bringt uns eher der Umstand, dass wir Frühwarnsignale nicht erkennen oder nicht ernst nehmen, in eine dauerhafte gesundheitliche Schieflage.

In einer akuten Situation, in der wir Unsicherheit oder Angst auch körperlich fühlen, können wir uns zum Beispiel durch Atemtechniken oder Bewegung beruhigen. Mittelfristig sind sowohl Entspannungstechniken (wie Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training, Meditation, Achtsamkeitsübungen oder Ähnliches) als auch Bewegung im Alltag regelmäßig einzuplanen. Dazu gibt es vielfältige Anregungen auf ⇢ *www.insite.de* oder auf den Seiten der Krankenkassen.

Um Ratlosigkeit und Orientierungslosigkeit in unsicheren Zeiten entgegenzuwirken, kann es auch hilfreich sein, diese durch Wissen zu reduzieren. Beschäftigte, die zum Beispiel ein Webinar zum Umgang mit Unsicherheit, Veränderungen oder Krisensituationen besuchten, berichteten, dass ihnen dieses neu gewonnene Wissen geholfen habe, ihre eigene Situation besser zu verorten.

Eine hohe Wirksamkeit hat zudem die soziale Unterstützung. Menschen in meinem Umfeld, mit denen ich meine Sorgen und Gedanken teilen kann, die mich so annehmen, wie ich bin, und mich unterstützen, sind in schwierigen Zeiten sehr wichtig. Daher ist es bedeutsam, diese Kontakte zu pflegen und zu erhalten.

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Als Führungskraft Anforderungen stellen und Ressource sein

Für Führungskräfte ist es eine Herausforderung, für die Leistung des Teams zu sorgen und gleichzeitig die Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern. Führungskräfte können dieser Führungsaufgabe über die Priorisierung von Aufgaben und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen gerecht werden. Bemüht sich die Führungskraft, selbst eine Ressource zu sein, und fördert die Mitarbeitenden, vermindert sich das Belastungserleben bei ihnen.

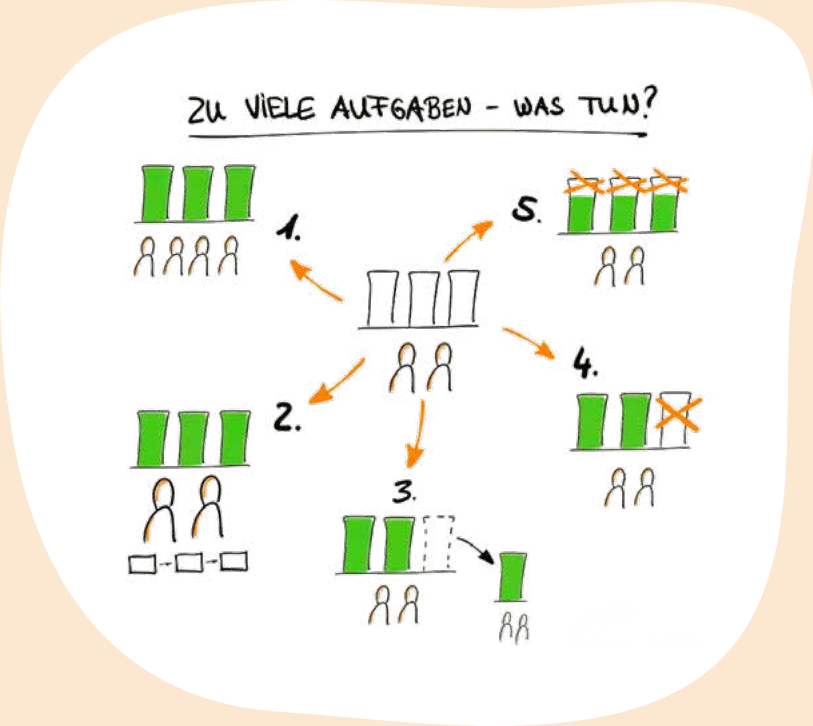
Wie kann es Führungskräften gelingen, hohe Anforderungen an Mitarbeitende zu stellen und gleichzeitig deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu fördern? Dieser Beitrag beleuchtet, wie Führungskräfte Anforderungen und Arbeitsbedingungen gestalten und wie sie Ressourcen bei Mitarbeitenden fördern können.

Führungskräfte sind in ihrer Funktion für vieles verantwortlich. Sie müssen dafür sorgen, dass Serviceleistungen erbracht, Produkte in erwarteter Qualität hergestellt und Kundenerwartungen erfüllt werden. Gleichzeitig müssen sie Ressourcen sinnvoll einsetzen, Risiken minimieren, Chancen nutzen und Prozesse optimieren. Dabei dürfen sie den geschäftlichen Erfolg ihrer Organisationseinheit nicht aus den Augen verlieren. Mit Blick auf diese Ziele und Vorgaben stellen Führungskräfte Anforderungen an ihre Mitarbeitenden – das ist ihre Aufgabe und im normalen Rahmen auch gar nicht schädlich. Studien zeigen, dass Aufgabenorientierung keinen Effekt auf mentale Gesundheit hat – und damit auch keinen negativen Effekt. Ganz im Gegenteil: Aus der Motivationsforschung wissen wir, dass gerade herausfordernde Aufgaben – verglichen mit einfachen und auch mit überfordernden Aufgaben – zu besonderer Anstrengungsbereitschaft führen.

Die Anforderungen müssen allerdings in Balance zu den Ressourcen stehen, damit Mitarbeitende leistungsfähig und gesund bleiben. Dieser Beitrag betrachtet beide Seiten: die Anforderungen, die Führungskräfte an Mitarbeitende stellen, und deren Res-

Illustration: Nuthawut – stock.adobe.com

sourcen, aber auch den Blick auf die Führungskräfte selbst als eine stärkende und schützende Ressource für Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden.




**Führungskräfte stellen Anforderungen**

In vielen Unternehmen stellt sich die Situation leider nicht ausbalanciert dar. Menschen berichten, dass die Anforderungen gestiegen sind, es viel zu viele Aufgaben gibt, Stellen zum Teil nicht besetzt sind, der Krankenstand hoch ist und somit mehr als genügend Arbeit auf wenige Schultern verteilt werden muss. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, einerseits die Umsetzung der Aufgaben zur Zielerreichung voranzutreiben und andererseits die Arbeit so zu gestalten, dass Mitarbeitende langfristig gesund bleiben.

Was können Führungskräfte also tun, wenn Mitarbeitende sich überwinden und eine zu hohe Arbeitslast bei ihnen ansprechen? In dieser Situation ist es wichtig, dass Führungskräfte genau zuhören, prüfen, woran dies liegt, und überlegen, wie damit umgegangen werden kann.

Folgende Möglichkeiten gibt es, wenn zu viele Anforderungen zu wenig Personal gegenüberstehen:

1. Personal aufstocken: Eine – zumeist aus der Perspektive der Mitarbeitenden – „einfache“ Lösung wäre, weiteres Personal einzustellen oder Aushilfen für eine gewisse Zeit zu nutzen. Diese Option ist aber eher eine theoretische. Häufig werden keine neuen Stellen geschaffen und aufgrund von Fachkräftemangel können offene Stellen nicht besetzt werden.
2. Personal und Prozesse weiterentwickeln: Im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen können Kompetenzen von Mitarbeitenden so ausgebaut werden, dass Aufgaben effizienter erledigt werden können. Zudem können Prozesse optimiert und automatisiert werden. Diese Maßnahmen haben eher eine mittel- bis langfristige Perspektive und – was die Qualifizierung angeht – auch eine Grenze. Wichtig ist allerdings, hier als Führungskraft Anstrengungen zu unternehmen. Denn wenn diese Optimierungen nicht ausgeschöpft werden, wird es schwierig, auf höheren Ebenen Personalaufstockungen oder Leistungsreduktionen durchzusetzen.
3. Aufgaben verlagern: Es kann geprüft werden, ob Aufgaben des Teams auch von anderen Teams oder Abteilungen erledigt werden können. Damit wird häufig das Problem allerdings nur verlagert und nicht gelöst. Die Herausforderung hierbei ist, andere Führungskräfte von diesem Vorhaben zu überzeugen.

Wenn die Arbeitslast trotz Optimierungen nicht bewältigbar ist und die anderen Optionen wegfallen, bleibt nur die Möglichkeit der Priorisierung. Priorisieren heißt in der Regel, zu entscheiden, was (vorerst) nicht (mehr) getan wird. Hier lassen sich zwei grundsätzliche Möglichkeiten unterscheiden:

4. Eine komplette Aufgabe weglassen oder zeitlich verschieben: Eine Aufgabe wird gänzlich eingestellt oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.
5. Teilaspekte einer Aufgabe weglassen: Einzelne Aspekte einer Aufgabe werden gestrichen und nur die wichtigsten Aspekte der Aufgabe erfüllt.

Bei dem zuletzt beschriebenen Vorgehen führt dies insbesondere bei Menschen mit einem hohen Anspruch an die eigene Leistung häufig zu Unzufriedenheit, weil sie von sich aus sehr gute Arbeit machen möchten und dies unter den gegebenen Bedingungen dann nicht können beziehungsweise dürfen. Hier gilt es, die genauen Anforderungen bei der Aufgabenerledigung zu definieren und gut zu begründen.

Ein Beispiel: Eine mehrstöckige Torte ist ein Highlight auf der Geburtstagsfeier der Oma. Wenn allerdings ein Kuchen für ein Sportfest gefordert ist, dann reicht meist ein Rührkuchen aus. Abgesehen davon, dass eine mehrstöckige Torte schwierig in der Turnhalle auf einer Serviette zu balancieren ist, wäre – unternehmerisch gedacht – in diesem Fall eine Torte mit Sahnehäubchen, Schokostreu- →

seln und Kirsche Ressourcenverschwendung an Arbeitszeit und Wareneinsatz. Menschen, die gern Torten backen und dies auch gut können, könnten allerdings enttäuscht reagieren, wenn sie um einen einfachen Kuchen gebeten werden.

Idealerweise priorisieren Mitarbeitende ihre Aufgaben eigenständig. Dabei sollten sie offenbleiben, wenn die Führungskraft eine andere Priorisierung vornimmt. Wenn kurzfristig eine (neue) Aufgabe vorrangig behandelt werden soll, können Mitarbeitende die Konsequenzen aufzeigen: „Ich kann diese Zusatzaufgabe gerne vorziehen. Dies hätte nur zur Folge, dass wir heute die bisher priorisierten Aufgaben nicht mehr erledigen können."

In der betrieblichen Praxis wird in vielen Fällen allerdings keine ausreichende Priorisierung vorgenommen, Menschen werden mit der Überforderungssituation allein gelassen. An dieser Stelle ist Führung gefragt. Wenn Mitarbeitende nicht selbst priorisieren können, brauchen sie entsprechende Unterstützung. Bei zu hohen Anforderungen stellt eine Aufgabenpriorisierung und somit eine Definition, was weggelassen werden kann, für viele Menschen eine Entlastung dar.

Um das Beanspruchungserleben zu reduzieren, können Führungskräfte über die Priorisierung hinaus einen weiteren Aspekt berücksichtigen: Wenn bei erhöhten Anforderungen gleichzeitig auch der Handlungsspielraum vergrößert wird, erleben Menschen das meist als weniger beanspruchend. Das bedeutet, dass die Flexibilität bei der Aufgabenbewältigung erhöht werden sollte. Können die Mitarbeitenden zum Beispiel selbstbestimmt vorgehen, Tätigkeiten und zeitliche Abläufe organisieren sowie die Arbeitsmittel wählen?

Eine wichtige Grundlage, bei der der Führungskraft eine Schlüsselrolle zukommt, ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen stellen eine zentrale Stellschraube dar, um negative Belastungsfolgen zu minimieren. Sind Prozesse sinnvoll definiert? Klappt die Kommunikation? Sind alle benötigten Arbeitsmittel und Informationen verfügbar? Diese und weitere Fragen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollte die Führungskraft mit ihrem Team prüfen und bei Bedarf Optimierungen einleiten.

Über die Möglichkeiten der Priorisierung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen hinaus haben Führungskräfte noch andere Möglichkeiten, Arbeit ergebnisorientiert und gesundheitsförderlich zu gestalten. Insbesondere die Stärkung von Ressourcen spielt hierbei eine entscheidende Rolle.

### Zwischenfazit für Führungskräfte zur Anforderungsseite

- Wenn Sie Leistungsanforderungen erhöhen, vergrößern Sie möglichst auch die Handlungsspielräume.
- Achten Sie darauf, dass die Belastung Ihre Mitarbeitenden nicht überfordert.
- Wenn eine Überforderung eintritt, sprechen Sie Ihre Mitarbeitenden darauf an.
- Nehmen Sie (so weit wie möglich) Einfluss auf die Anforderungen – priorisieren Sie diese.

**Führungskräfte sind Ressource**

Bezüglich der Ressourcen unterscheiden wir zwischen arbeitsbezogenen sowie persönlichen und privaten Ressourcen: Zu den persönlichen und privaten Ressourcen zählen unter anderem Optimismus, Selbstwirksamkeit, körperliche Fitness, aktive Erholung, gesundheitsbezogenes Verhalten und soziale Unterstützung. Hier ist der Einfluss als Führungskraft begrenzt, sollte aber auch nicht unterschätzt werden. Führungskräfte können ihre Mitarbeitenden aktiv anregen, persönliche und private Ressourcen auszubauen. Darüber hinaus können Führungskräfte durch ihre Vorbildfunktion in diesem Bereich ihre Mitarbeitenden positiv beeinflussen.

**Stärkung arbeitsbezogener Ressourcen durch Führungskräfte**

Führungskräfte können ihre Mitarbeitenden mit folgenden Maßnahmen bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung ihrer Arbeit und ihrer Gesunderhaltung unterstützen:

- Soziale Unterstützung: Soziale Unterstützung ist der wesentliche Puffer bei Belastungen. Führungskräfte sollten für ihre Mitarbeitenden ansprechbar sein, gerade wenn es brenzlig wird. Wichtig ist, dass sie ihren Mitarbeitenden den Rücken stärken, Belastungssymptome wahrnehmen (Leistungsverhalten, Interaktionsverhalten et cetera) und selbst ruhig und gelassen bleiben.
- Anerkennung und Wertschätzung: Führungskräfte sollten ihre Mitarbeitenden loben, sich Zeit für sie nehmen und als Menschen ansprechen. Sie können ihre Mitarbeitenden nach ihrer fachlichen Meinung und auch nach (nicht brisanten) privaten Themen fragen und von sich etwas Privates preisgeben. Wichtig ist, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst zu nehmen. Wenn einem hohen Arbeitseinsatz keine entsprechende Anerkennung gegenübersteht, können Menschen dies als massive Belastung erleben. Siegrist[10] hat hierfür den Begriff der Gratifikationskrisen geprägt und konnte zeigen, wie diese zu gesundheitlichen Schäden führen können.
- Kontrollierbarkeit und Sinnhaftigkeit: Menschen erleben Kontrolle, wenn sie sich Dinge erklären und vorhersagen können. Wenn Führungskräfte Transparenz schaffen, können sich Mitarbeitende Ereignisse besser erklären und vorher-

sehen (zum Beispiel Ziel, Vorgehen, Nutzen einer Veränderung). Führungskräfte sollten Mitarbeitende soweit möglich in Entscheidungen einbinden sowie den Sinn des Produkts/der Dienstleistung (für die Firma, den Kunden, die Gesellschaft) und den Sinn einzelner Aufgaben im Gesamtkonzept erläutern.

- Qualifizierung und Weiterentwicklung: Führungskräfte sollten den Kompetenzaufbau bei Mitarbeitenden unterstützen, Aufgaben übertragen, bei denen die Mitarbeitenden etwas lernen können, und gerade bei neuen Aufgaben coachen.
- Gestaltbarkeit, Machbarkeit und Bewältigbarkeit: Aufgaben sollten möglichst so verteilt werden, dass alle ihre Arbeit gut bewältigen können. Handlungsspielräume sollten bei Mitarbeitenden vergrößert werden (siehe oben), wann immer dies möglich ist. Wenn Handlungsspielräume als solche nicht wahrgenommen werden, müssen diese gegebenenfalls stärker verdeutlicht werden.
- Gesundheitsklima: Führungskräfte sind Vorbild. Idealerweise leben sie ein gesundheitsbewusstes Verhalten vor und verstärken solche Verhaltensweisen bei ihren Mitarbeitenden (zum Beispiel auf Work-Life-Balance achten, regelmäßige Pausen, kleine Bewegungsübungen). Zudem können Möglichkeiten des Ausgleichs am Arbeitsplatz geschaffen werden: Plakate mit Bewegungsübungen, Therabänder et cetera.
- Arbeitsschutz: Führungskräfte können die Anforderungen des Arbeitsschutzes als Ressource für die Gestaltung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen nutzen. Hierbei stellt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine wichtige Grundlage dar. Die in diesem Rahmen betrachteten Themen (zum Beispiel Informationsfluss, Unterbrechungen bei der Arbeit) haben in der Regel nicht nur Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern auch auf die Leistung.

**Das Team im Workshop stärken**

Führungskräfte können mit ihrem Team Anforderungen und Ressourcen auch in einem Teamworkshop gemeinsam reflektieren. Der Austausch kann in folgenden drei Phasen ablaufen:

1. Wie geht es allen Beteiligten – zum Beispiel mit Blick auf Gesundheit, Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit? Und woran wird das festgestellt?
2. Welchen Anforderungen und Belastungen ist das Team ausgesetzt? Auf welche Anforderungen/Belastungen können Mitarbeitende und Führungskraft Einfluss nehmen? Wie können die Belastungen optimiert werden? Welche Unterstützung und Bewältigungsmöglichkeiten können bei Belastungen geschaffen werden, die sich nicht reduzieren lassen?
3. Welche Ressourcen stehen dem Team zur Verfügung? Welche können wie gestärkt werden? Auf welche Ressourcen können Team und Führungskraft direkt, auf welche indirekt Einfluss nehmen? Wie sollen diese Ressourcen gestärkt werden? Im Team werden gemeinsam Maßnahmen erarbeitet und entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Die erfolgreiche Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen steigert in der Regel die Leistungsfähigkeit der Organisationseinheit und hat positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden. Mit diesem Vorgehen können, wenn bestimmte Punkte bedacht werden, gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erfüllt werden. Hierzu zählt unter anderem die Berücksichtigung der in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) festgelegten Gestaltungsbereiche, eine Dokumentation der Risikobeurteilung und der beschlossenen Maßnahmen sowie die Überprüfung dieser. Auf Wunsch bietet der zuständige Unfallversicherungsträger Beratung dazu an.

**Und was ist mit der Führungskraft selbst?**

Auch Führungskräfte sind Menschen. Sie sind genauso wie Mitarbeitende einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt. Auch hier gilt es, sorgsam auf Anforderungen zu schauen, mit diesen adäquat umzugehen und gleichzeitig die Ressourcen zu stärken: In welcher Form kann Unterstützung realisiert werden? Wie können Rahmenbedingungen optimiert und Erholung gefördert werden? Nicht zuletzt gilt auch hier, nur wenn Führungskräfte selbst gesund und zufrieden sind, können sie auch (besser) ihren Aufgaben nachkommen und ihrer Rolle als Ressource für ihre Mitarbeitenden gerecht werden.

*Dr. Miriam Rexroth,*
*BG RCI;*
*Prof. Dr. Jurij Ryschka*

DGUV forum

Ausgabe 10 | 2023

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband


Editorial 2

SCHWERPUNKT

Braucht es heute noch Leitbilder in der Führung? 3

„Führung im Fokus" – Bericht aus der Praxis der DGUV 7

Gesunde Führung im Gesundheits- und Sozialwesen 10

Gesundheitsorientierte Führung – Implikationen aus Wissenschaft und Praxis 14

Als Führungskraft Anforderungen stellen und Ressource sein 18

Gesundheitswirksame Führung in der Verwaltung anhand des IGLO-Modells 22

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor 26

Studierende im Arbeitsschutz qualifizieren 30

AGENDA

Gut gewappnet für den Ernstfall 32

38. Internationaler A+A Kongress: Nachhaltigkeit und Digitalisierung im Arbeitsschutz 38
Interview mit Dr. Christian Felten

Aus der Rechtsprechung 40


Der Text stammt aus dem DGUV Forum, Ausgabe 10/23; Seiten 18 bis 21

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten: Wichtig sind Fürsorge und Sensibilität

Ein Interview mit Dr. Fritzi Wiessmann, Arbeitspsychologin bei der BG Verkehr

**In vielen Betrieben und Unternehmen werden psychische Beeinträchtigungen von Mitarbeitenden immer mehr zum Thema. Wie können Führungskräfte erkennen, dass Beschäftigte möglicherweise Hilfe benötigen?**

**Dr. Wiessmann:** Es gibt mehrere Anzeichen, die darauf hinweisen können, dass etwas mit einem oder einer Beschäftigten nicht stimmt. Verhaltensauffälligkeiten machen sich in Veränderungen der Arbeitsdisziplin, im Leistungsverhalten und im Sozialverhalten bemerkbar. Um einige Beispiele zu nennen: unentschuldigtes Fehlen, die Nichteinhaltung von Terminen, auffällige qualitative oder quantitative Leistungsschwankungen oder Leistungsminderungen, Vermeidung von Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden oder der Führungskraft, unangemessenes Verhalten wie Gereiztheit und Aggressivität oder übersteigerte Reaktionen gegenüber Kritik. Darüber hinaus gibt es weitere Auffälligkeiten im Verhalten wie außergewöhnliche Unruhe, andauernde Traurigkeit, ungepflegte Kleidung und zunehmender Suchtmittelgebrauch. Dabei ist unbedingt zu beachten, dass es meist nicht *ein* Merkmal ist, welches auf eine kritische Situation einer Person hinweist. Es ergibt sich erst in der Zusammenschau ein rundes Bild.

**Was sollten Führungskräfte tun, wenn jemand auffällige Verhaltensweisen zeigt?**

**Dr. Wiessmann:** Führungskräfte müssen vor allem erst mal Veränderungen eines oder einer Beschäftigten in den oben genannten Bereichen Arbeitsdisziplin, Leistungs- und Sozialverhalten bemerken. Im nächsten Schritt sind diese anzusprechen, was im Vier-Augen-Gespräch geschieht. Dabei ist abzuklären, was die Ursachen für die Verhaltensauffälligkeiten sind: Liegt es an betrieblichen Umständen oder sind sie privat bedingt?

Solche Gespräche sind heikel und weder bei Führungsverantwortlichen noch bei Beschäftigten beliebt. Gleichwohl sind sie notwendig, da eine Führungskraft auch Fürsorgepflicht gegenüber den Kolleginnen und Kollegen des oder der Betroffenen hat. Diese müssen Leistungsminderungen auffangen und mit den Verhaltensauffälligkeiten des Gegenübers umgehen. Auf das Gespräch sollte sich der oder die Führungsverantwortliche gut vorbereiten: Welche Verhaltensauffälligkeiten sind Anlass für das Gespräch?

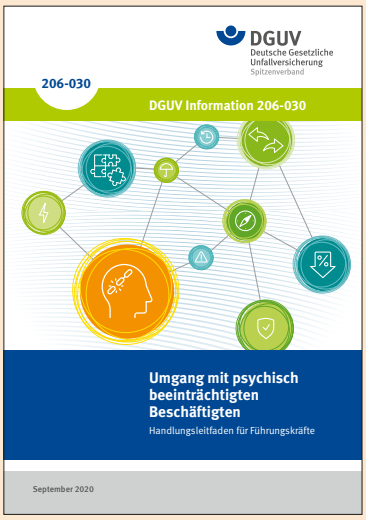
Im Gespräch beruft man sich ausschließlich auf Fakten, die man selbst beobachtet hat oder die berichtet wurden. Schuldvorwürfe und Interpretationen sind unbedingt zu unterlassen. Die Führungskraft ist weder Diagnostiker noch Therapeutin und sollte in ihrer Rolle bleiben. Das bedeutet: Sie macht deutlich, dass Verhaltensveränderungen von der betroffenen Person in Eigenverantwortung erwartet werden.

Gleichzeitig können und sollten natürlich auch Hilfsangebote unterbreitet werden: Es gibt inner- und außerbetriebliche Anlaufstellen, die Betroffene und Führungsverantwortliche kontaktieren können. Da wären innerbetrieblich natürlich an erster Stelle der Betriebsarzt und die Betriebsärztin zu nennen. Weiter können die Interessensvertretung, die Sozialberatung, das BEM-Team und die

Bemerken Führungskräfte Verhaltensauffälligkeiten bei Beschäftigten, sollten sie das Gespräch mit dem oder der Betroffenen suchen.

Foto: Getty Images – Mario Arango

## Lesezeichen




Weiterführende Informationen zum Thema finden sich in der DGUV Information 206-030 unter *publikationen.dguv.de*. Bei der Wiedereingliederung empfiehlt die BG RCI, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit der betroffenen Person durchzuführen (beispielsweise mittels Checkliste aus dem psyBel Team). Diese kann helfen, gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln, die auf die spezifischen Bedürfnisse der zurückkehrenden Person zugeschnitten sind, um eine Überforderung zu vermeiden.

Personalabteilung behilflich sein. Außerbetrieblich können Fachärzte und -ärztinnen, Psychotherapeuten und -therapeutinnen sowie Fachkliniken empfohlen werden.

**Wie kann ein Unternehmen mit psychisch auffälligen Beschäftigten umgehen?**

**Dr. Wiessmann:** Das ist eine schwierige Frage, da keine pauschalen Antworten gegeben werden können. Jeder Fall ist entsprechend den Umständen zu bewerten. Was auf jeden Fall erfolgen muss, sind Gespräche mit den betroffenen Personen, das Aufzeigen von Unterstützungs- und Hilfsangeboten sowie das Angebot, betriebsärztliche Untersuchungen wahrzunehmen.

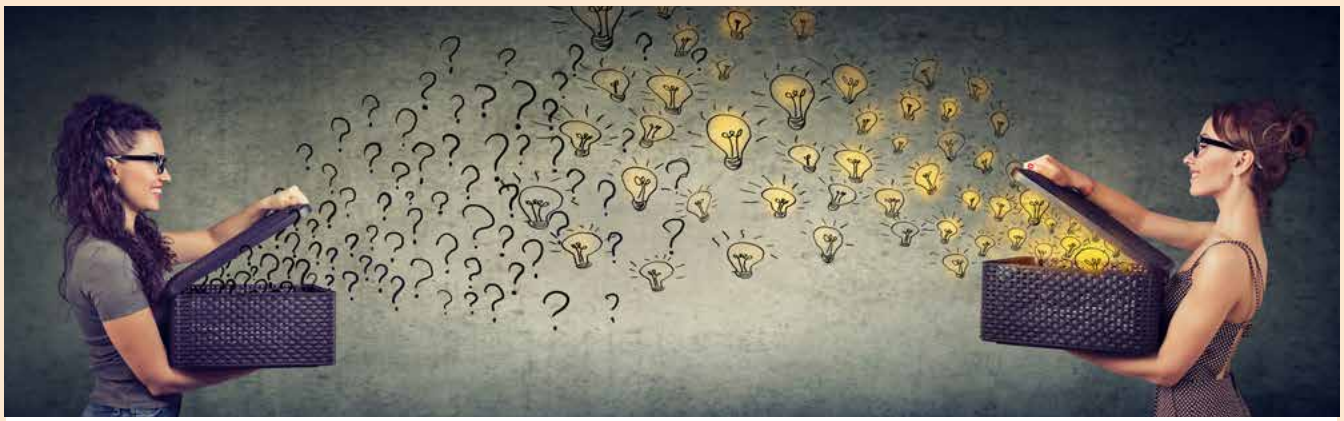
Ist die Zusammenarbeit mit einem oder einer psychisch auffälligen oder beeinträchtigten Beschäftigten nicht mehr möglich – weil er oder sie den arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr nachkommt und eine Weiterbeschäftigung für den Betrieb unzumutbar ist –, greift als letztes Mittel die Kündigung. Diese kann aber nur dann ausgesprochen werden, wenn alle anderen durchführbaren Maßnahmen und Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Es gibt strenge rechtliche Voraussetzungen für eine Kündigung von erkrankten Beschäftigten, aber es gilt auch das Primat der Eigenverantwortung für die Gesundheit. Sind Beschäftigte nicht bereit, sich Unterstützung in einer arbeitsrechtlichen kritischen Situation zu holen, können Unternehmerinnen und Unternehmer entsprechende Konsequenzen ziehen. Das muss nicht final in einer Kündigung enden: Es kommen auch die Übertragung anderer Aufgaben oder eine Versetzung in Betracht.

**Zum Abschluss: Wie kann die Rückkehr nach einer psychischen Beeinträchtigung in das Unternehmen erleichtert werden?**

**Dr. Wiessmann:** Die Rückkehr sollte gut vorbereitet werden. Das bedeutet, im Vorfeld mit dem oder der betroffenen Beschäftigten und den Kollegen und Kolleginnen abzustimmen, was leistbar und möglich ist. Die Einschätzung der Leistungsfähigkeit erfordert Einfühlungsvermögen und eine individuelle Herangehensweise. Als Führungskraft ist es wichtig, die Kommunikation mit dem oder der Betroffenen nach Rückkehr in den Betrieb aufrechtzuerhalten und in regelmäßigen Gesprächen herauszufinden, wie es ihr oder ihm geht und welche Aufgaben aktuell bewältigt werden können. Gleichzeitig können klare Erwartungen und Zielsetzungen dem oder der Beschäftigten auch Orientierung und Sicherheit geben. Psychische Gesundheit ist eine gemeinsame Verantwortung und ein wertschätzender Umgang miteinander ist essenziell für ein positives Arbeitsklima.

**Vielen Dank, Dr. Wiessmann, für diese wertvollen Einblicke und Tipps zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten.**



Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Wo finde ich Unterstützung bei Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung?

Für Versicherte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer gibt es verschiedene Anlaufstellen, bei denen sie Hilfe bei der Prävention von psychischen Belastungen erhalten können.

**Die Berufsgenossenschaften**
Die BG RCI hat als Unfallversicherung den gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Sie unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe durch verschiedene Qualifizierungsangebote für Führungskräfte und andere betriebliche Akteurinnen und Akteure (siehe ⇢ *seminare.bgrci.de*). Sie berät, wie sie ein Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (zum Beispiel betriebliches Gesundheitsmanagement) aufbauen können, und stellt Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer und physischer Belastungen zur Verfügung

Auf den Fachwissenportal-Seiten der BG RCI unter ⇢ *www.bgrci.de*, Seiten-ID: #NP6U, erhalten Sie weiterführende Informationen, wie sie Präventionsstrukturen im Betrieb aufbauen können, mit Verlinkungen zu vertiefenden Schriften und Materialien.

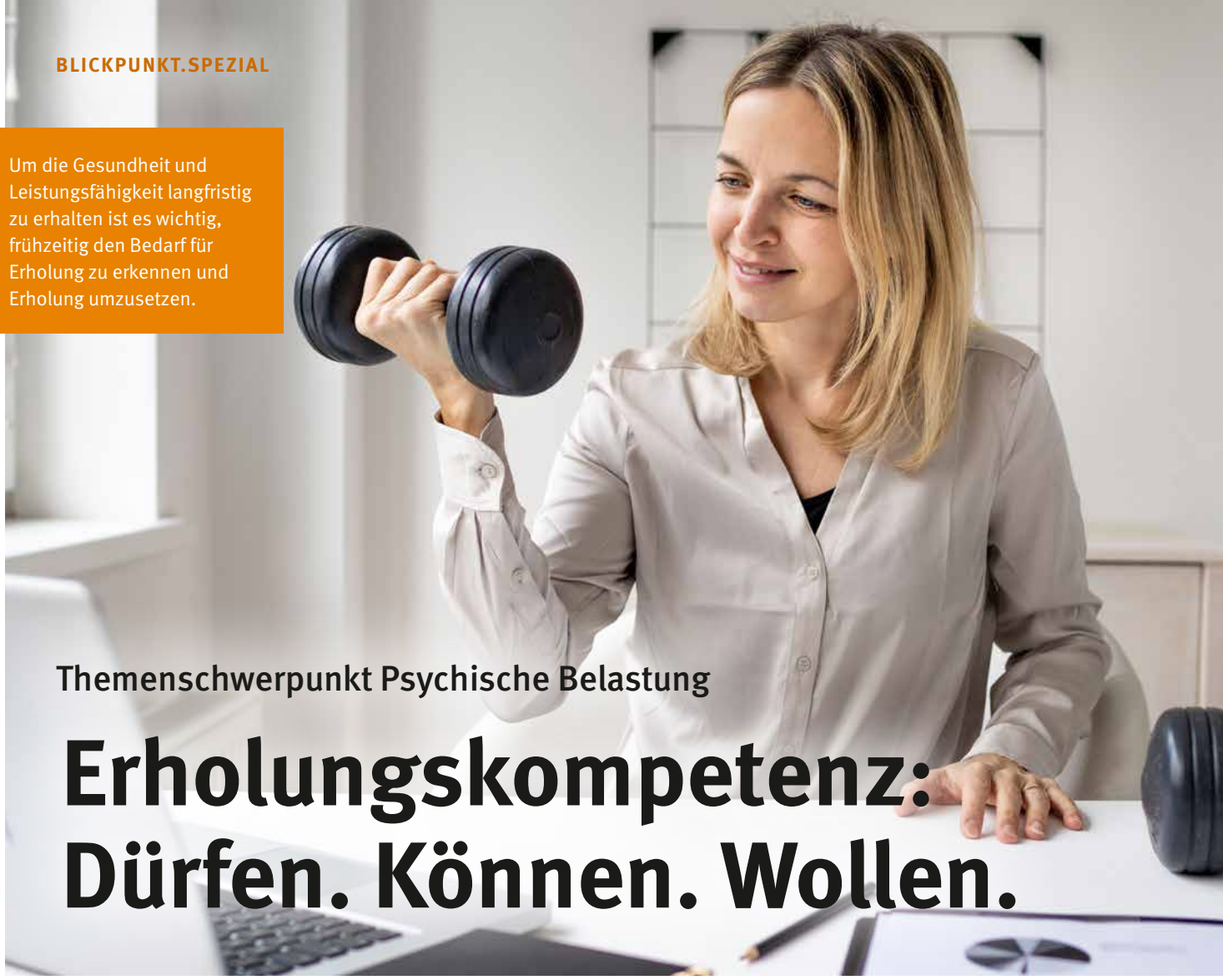
**Die Krankenkassen**
Die gesetzlichen Krankenkassen haben den Auftrag, die Gesundheit ihrer Versicherten zu erhalten und zu fördern. Hierzu zählen auch Maßnahmen der Prävention, um Krankheiten vorzubeugen oder ihre Entstehung zu verhindern, sowie die betriebliche Gesundheitsförderung. Mittels Arbeitsunfähigkeitsanalysen, Mitarbeitendenbefragungen, Gesundheitszirkeln oder der Moderation von Arbeitsgruppen können sie Betriebe bei der Gefährdungsbeurteilung und Ableitung von Maßnahmen unterstützen. Sie führen auch verhältnis- oder verhaltensbezogene Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in Unternehmen durch, schulen Beschäftigte zu BGF-Themen, evaluieren Maßnahmen und koordinieren Unternehmensnetzwerke.

Über die Website ⇢ *www.bgf-koordinierungsstelle.de* erhalten Sie eine kostenlose Erstberatung zum Aufbau einer betrieblichen Gesundheitsförderung.

*Nicole Jansen,*
*BG RCI*

Foto: DOC RABE Media – stock.adobe.com

Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten ist es wichtig, frühzeitig den Bedarf für Erholung zu erkennen und Erholung umzusetzen.



Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Erholungskompetenz: Dürfen. Können. Wollen.

Heutzutage kann es schwierig sein, sich ausreichend zu erholen. Besonders wenn wir mit vielen Verpflichtungen aus Arbeit, Familie, Ehrenämtern und so weiter konfrontiert sind. Erholungskompetenz ermöglicht die nötige Regeneration. Aber was genau bedeutet das und wie können wir Erholungskompetenz fördern?

Der in der Pädagogik verwendete Begriff „Kompetenz“ beschreibt den Übergang von Wissen in erfolgreiche Handlungen. Das setzt voraus, neben dem Wissen (Können) zunächst die zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen (Dürfen) sowie zur Umsetzung bereit zu sein (Wollen). Erst bei Erfüllung dieser drei Voraussetzungen, die sich gegenseitig bedingen können, zeigt sich auch Erholungskompetenz (siehe Grafik).

**„Dürfen“** wird durch vielfältige Pflichten im Alltag bedingt. Viel Zeit unseres Tages verbringen wir mit der Arbeit und mit Bedürfnissen wie Schlafen, Nahrungsaufnahme oder Körperhygiene. Auch bei der Verteilung der sogenannten Freizeit sind wir selten wirklich frei, zum Beispiel wegen familiärer Pflichten oder Ehrenämtern. Verbinden Sie für mehr Erholung das Angenehme mit dem Nützlichen. Das gilt auch in der Arbeitswelt: Arbeitgebende sollten Rahmenbedingungen gestalten, in denen Handlungsspielräume für Abwechslung und bedarfsgerechte Mikropausen über die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen hinaus ermöglicht werden. Tipps für eine gelingende Arbeitszeitorganisation im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter ⇢ *www.lia.nrw.de/arbeitszeitgesundgestalten*.

Der Faktor **„Können“** beinhaltet Wissen um alles, was mit Erholung zu tun hat. Dazu zählen die Fähigkeiten, den eigenen beeinträchtigten Zustand zu erkennen, einzuschätzen und körperlich sowie geistig auszu-

Foto: Alliance – stock.adobe.com

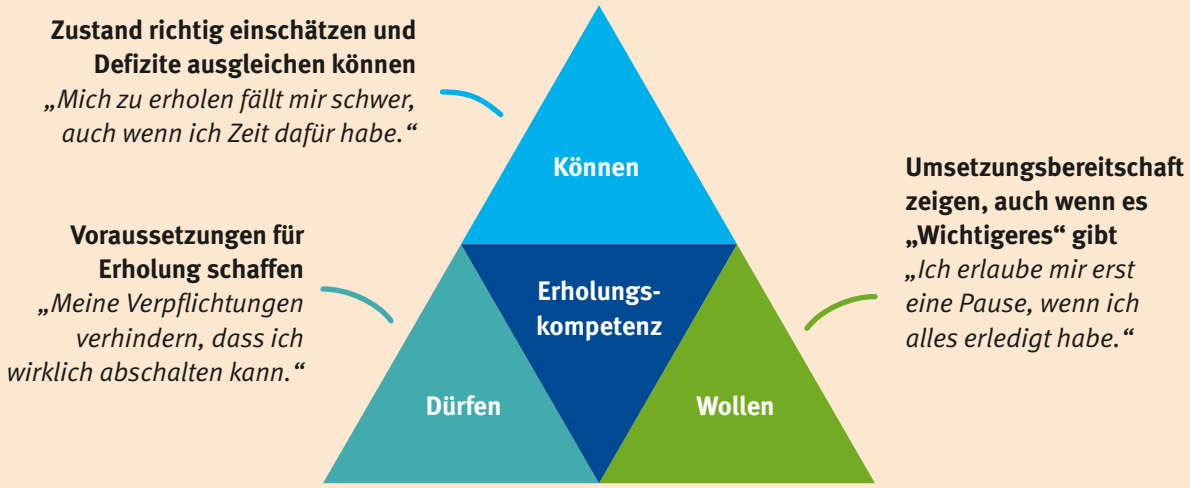
gleichen. Dabei ist Erholung nicht nur „entspannen“. Auch Erfolgserlebnisse tragen zur Erholung bei. Wesentlich ist es, selbst über die Zeit zu bestimmen und von den Belastungen auch mental abzuschalten. Schon die Möglichkeit eines arbeitsbezogenen Anrufs kann das Abschalten verhindern. Schalten Sie daher das Handy auch mal auf stumm und legen Sie es beiseite.

**„Wollen“** beinhaltet die Umsetzungsbereitschaft. Viele Menschen haben vermeintlich wichtigere Ziele als Erholung, streben nach Anerkennung und Anschluss. Setzt unser Umfeld den Fokus auf Leistung, im Arbeitskontext oft üblich, beeinflusst das unsere eigenen Ziele. Pausen im Arbeitsalltag fördern die Konzentration und die Leistung insgesamt. Planen Sie sie schon zu Beginn des Arbeitstags fest ein! Und was hilft gegen das schlechte Gewissen, wenn wir uns statt um die Pflichten mal nur um uns kümmern? Der Verweis auf den Leistungssport: Pausen werden dabei gezielt eingesetzt, um Höchstleistung zu ermöglichen. Rufen Sie sich das in Erinnerungen und nutzen Sie gezielte kleine Übungen, um Ihre Leistung zu steigern und Ihre Gesundheit langfristig zu erhalten. Beispielübungen finden Sie unter *www.lia.nrw.de/pausen*.

Wenn wir dauerhaft nicht genug Erholung finden, kann dies zu einem Teufelskreis führen, in dem der erlebte Stress sich immer weiter aufschaukelt. Dann droht im Extremfall eine Ausfallzeit, weil sich der Körper manchmal sehr machtvoll äußert, zum Beispiel mit andauernder Erschöpfung und Schlafstörungen, anhaltenden Schmerzen und im schlimmsten Fall vielleicht sogar mit einem Burn-out. Deshalb ist es entscheidend, frühzeitig an der Erholungskompetenz zu arbeiten, um langfristig Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Fangen Sie also jetzt an, Ihre Erholungskompetenz zu stärken, bevor es zu spät ist. Denn nur so können Sie Ihre Kräfte effektiv regenerieren und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung finden.

*Lisa Schüßler,*
*Landesinstitut für Arbeitsschutz*
*und Arbeitsgestaltung des*
*Landes Nordrhein-Westfalen*

## Erholungskompetenzmodell




Grafik: Schüßler, L. (2023). Unveröffentlichtes Manuskript. Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen: Bochum.

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Rückenschmerzen – kann es auch die Psyche sein?

**Rückenschmerzen sind ein weitverbreitetes Gesundheitsproblem, das die Lebensqualität und die Arbeitsfähigkeit vieler Menschen beeinträchtigt. Der Zusammenhang von Rückenbeschwerden und der Psyche ist nicht so offensichtlich wie der zwischen körperlicher Arbeit und Rückenschmerzen und wurde daher lange Zeit vernachlässigt. Dabei sollte immer häufiger die Frage gestellt werden: Kann es auch die Psyche sein?**

Rückenschmerzen gehören in Deutschland zu den häufigsten Gründen für Arztbesuche und Krankschreibungen. In der Krankheitslaststudie „Burden“ von 2020 gaben über 60 Prozent der Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten unter Rückenschmerzen gelitten zu haben. Diese können von kurzfristigen Beschwerden bis hin zu chronischen, langanhaltenden Schmerzzuständen (15,5 Prozent) gehen und vom Nacken bis zum unteren Rücken reichen. Angesichts der Tatsache, dass Rückenschmerzen erhebliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen haben, ist es von entscheidender Bedeutung, Rückenbeschwerden vorzubeugen.

**Spezifische und unspezifische Rückenschmerzen**

Rückenschmerzen lassen sich in zwei Hauptkategorien einteilen: spezifische und unspezifische Rückenschmerzen. Spezifische Rückenschmerzen haben eine organische Ursache, welche diagnostisch nachgewiesen werden kann. Darunter fallen zum Beispiel Bandscheibenvorfälle, Verletzungen und strukturelle Probleme. Unspezifische Rückenschmerzen sind Schmerzen, bei denen keine eindeutige anatomische oder strukturelle Ursache gefunden werden kann. Bei dieser Art von Rückenschmerzen kommt die Verbindung zur Psyche ins Spiel.

Eine Grundlage bildet hierbei die evolutionär verankerte Stressreaktion. Wird der Mensch mit einer Situation konfrontiert, die als bedrohlich eingeschätzt wird, werden im Körper verschiedene Hormone freigesetzt. Diese führen unter anderem zu einer erhöhten Muskelspannung. Ist die bedrohliche Situation beendet, wird die Freisetzung von Hormonen beendet und die Muskelspannung verringert sich wieder. Problematisch werden kann diese Stressreaktion bei langanhaltenden oder häufig wiederkehrenden Situationen, in denen diese Reaktion abläuft, da dann schmerzhafte Verspannungen der Muskulatur entstehen können. Bei schlecht gestalteter Arbeit kann dies auch durch die tägliche Arbeit vorkommen.

**Fazit**

Aufgrund des hohen Anteils an unspezifischen Rückenschmerzen sollte die psychische Belastung bei Rückenbeschwerden im Arbeitsumfeld mehr Beachtung bekommen. Eine ganzheitliche Herangehensweise bei auftretenden Rückenschmerzen sollte daher sowohl körperliche als auch psychische Aspekte berücksichtigen, insbesondere bei länger anhaltenden oder häufig rezidivierenden Beschwerden.

Medien und Informationen der BG RCI zum Thema Rücken finden Sie im Fachwissenportal unter ⇢ *www.bgrci.de*, Seiten-ID: #WYN1, sowie über unseren Auswahlassistenten unter ⇢ *awa.bgrci.de*. Die DGUV Information 206-019 „Rundum gestärkt“ ist unter ⇢ *publikationen.dguv.de* erhältlich.

*Dr. Sven-Eric Heinz,*
*Alexander Barton,*
*BG RCI*

Rückenschmerzen können auch bei langanhaltenden oder häufigen Stresssituationen auftreten.

Foto: Pixel-Shot – stock.adobe.com

Foto: Daniel Coulmann – stock.adobe.com

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Gib Mobbing am Arbeitsplatz keine Chance!

**Belästigungen, Ausgrenzungen, Schikanen – Mobbing am Arbeitsplatz hat viele Gesichter. Für Betroffene ist diese Situation ein Albtraum. Der Arbeitsalltag wird zur Tortur, das Privatleben und die Gesundheit leiden. Mobbing am Arbeitsplatz – eine furchtbare Vorstellung für jede und jeden Beschäftigten und auch für jedes Unternehmen.**

Laut einer Studie haben fast 18 Prozent der Befragten im Laufe ihres Arbeitslebens bereits psychische Gewalt oder Mobbing erlebt. Die Betroffenen leiden an Kopfschmerzen und Magen-Darm-Erkrankungen, der Alkohol- oder Medikamentenmissbrauch nimmt zu, sogar Depressionen und Persönlichkeitsstörungen treten auf.

Auch Unternehmen stellt das Thema vor Herausforderungen: Fehlzeiten, geringere Motivation der Beschäftigten, Verschlechterung des Betriebsklimas, Produktionsfehler und Qualitätsmängel – das wirkt sich negativ auf den Betrieb und auf die Arbeitssicherheit aus. Unternehmen müssen daher präventiv handeln, um soziale Konflikte schnell zu erkennen und zu lösen – die beste Strategie, um Mobbing keine Chance zu geben.

Das Merkblatt A 035 „Fair geht vor! Mobbing im Betrieb – Ursachen, Folgen und Handlungshilfen“ unterstützt Führungskräfte dabei, Mobbing im Betrieb zu erkennen und ihm vorzubeugen. Praktische Handlungsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen geben den Leserinnen und Lesern nützliche Werkzeuge an die Hand. Ein Selbstcheck für Führungskräfte und ein Stimmungscheck für Beschäftigte helfen, die eigene Situation einzuschätzen und frühzeitig dem Mobbing entgegenzuwirken. Außerdem gibt das Merkblatt Tipps für den Ablauf eines Klärungsgesprächs und enthält eine Adressliste mit Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen.

Das Merkblatt erhalten Sie im Medienshop (→ *medienshop.bgrci.de*) und im Downloadcenter (→ *downloadcenter.bgrci.de*).

*Dr. Elke Maase, Betty Willingstorfer, Nicole Jansen, BG RCI*

Themenschwerpunkt
Psychische Belastung

# Bei STOCKMEIER Urethanes: viele gute Maßnahmen

Das Projektteam, das den Prozess zu psyBel Team in der Firma angestoßen und begleitet hat: Timo Lauchs, Melanie Lindecke, Lara Kunau und Angelina De Palma (von rechts)

**Das Mitgliedunternehmen STOCKMEIER Urethanes führt seine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit psyBel Team durch, dem Workshopverfahren der BG RCI.**

Die Firma STOCKMEIER Urethanes mit Sitz in Lemgo gehört zur STOCKMEIER Gruppe und ist seit über 30 Jahren mit der Herstellung hochwertiger Polyurethansysteme weltweit am Markt tätig. In Lemgo arbeiten circa 70 Beschäftigte in produzierenden Bereichen, den Laboren sowie der Verwaltung.

Die STOCKMEIER Urethanes hatte in der Vergangenheit bereits verschiedene schriftliche Befragungen durchgeführt. „Die Belastungsfaktoren waren nicht greifbar, die Bildung von passenden Maßnahmen war dadurch deutlich erschwert. Dieses Mal wollten wir es anders machen“, berichtet Betriebsleiter Timo Laucks. Die Vorteile des Workshopverfahrens beschreibt Melanie Lindecke aus dem Bereich Verwaltung: „Es sind drei richtig produktive Stunden. Die Gruppe setzt sich zielführend mit dem Thema auseinander. Das schafft Transparenz für die Beschäftigten.“

Alle Beschäftigten wurden von Geschäftsführer Markus Lamb über das Projekt informiert. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde dabei als Ziel herausgestellt, nicht die Lösung individueller Probleme.

Im psyBel Team-Workshop werden die Gefährdungen durch psychische Belastung mit bis zu zehn Beschäftigten ermittelt und dann beurteilt. Wichtig ist die freiwillige Teilnahme. Bei STOCKMEIER Urethanes nahm zum Beispiel stellvertretend der Sicherheitsbeauftragte aus der Produktion teil. Dieser hatte zuvor die Kolleginnen und Kollegen befragt, welche Themen aus ihrer Sicht wichtig sind und besprochen werden sollten.

Die Workshops fanden immer ohne Beteiligung der jeweiligen Führungskraft statt. „Die Beschäftigten sind dann offener“, sagt Lara Kunau, Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Maßnahmen wurden dann gemeinsam im Steuerungskreis beschlossen. „Manchmal haben wir lange diskutiert, um zu einer guten Maßnahme zu kommen“, erklärt Melanie Lindecke. „Das war ein wichtiger Prozess.“

Wesentliche Voraussetzung für das Gelingen war die Unterstützung durch Geschäftsführer Markus Lamb, der

***„Die Teilnahme an den psyBel Workshops hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für die psychische Gesundheit unserer Belegschaft zu erhöhen.“***

Markus Lamb,
Geschäftsführer
STOCKMEIER
Urethanes

am Vorhaben bis hin zur Umsetzung aktiv beteiligt war. Wichtig war die frühzeitige aktive Einbindung des Betriebsrates sowie des Steuerungskreises in Verbindung mit dem Arbeitsschutzausschuss. Dieser trifft sich nach wie vor alle drei Monate und überprüft die Umsetzung der Maßnahmen. „Im Arbeitsschutz ist immer ein langer Atem wichtig. Und es müssen Gelder für bestimmte Maßnahmen freigegeben werden“, berichtet Lara Kunau.

*Betty Willingstorfer, BG RCI, mit STOCKMEIER Urethanes, Lemgo*

Eine Langversion des Artikels finden Sie unter ···> *www.bgrci.de*, Seiten ID: #S4BA.

Wenn Sie Interesse am psyBel Team Workshopverfahren haben, dann schreiben Sie uns unter ···> *psyBel@bgrci.de*. Weitere Informationen finden Sie auch unter ···> *www.bgrci.de/psybel*.

Fotos: STOCKMEIER Urethanes

Foto: Getty Images/iStockphoto

Themenschwerpunkt
Psychische Belastung

# Testen Sie psyBel Beobachtung!

**Planen Sie, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen, und suchen Sie noch das passende Instrument? Gestalten Sie mit uns ein praxistaugliches Beobachtungsinterview! Das eignet sich besonders gut für Betriebe mit Produktions-, Fertigungs- oder Handwerksbereichen. Beobachtungsinterviews bieten eine ausgezeichnete Chance, Arbeitsbedingungen auf eine möglichst direkte und sprachunabhängige Weise zu beurteilen.**

Mit unserem Instrument psyBel Beobachtung führen Sie in einem mindestens zweiköpfigen Analyseteam die Ermittlung der Gefährdungen mittels Beobachtung und Interview durch. Die Beobachtungsinterviews müssen nicht für alle Beschäftigten, sondern können repräsentativ für einzelne Tätigkeitsbereiche durchgeführt werden.

Sind Sie interessiert und wollen unser Instrument anwenden? Wir suchen ab Juni 2024 Betriebe für die Testphase. Wir begleiten Sie bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Nachdem Sie erste Erfahrungen im Umgang mit psyBel Beobachtung gesammelt haben, möchten wir Sie gerne telefonisch befragen. Dadurch hoffen wir, weitere Hinweise zur Verbesserung des Instrumentes zu erhalten.

Sind Sie neugierig geworden? Schreiben Sie uns gerne an ···> *psybel@bgrci.de*. Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung!

*Dr. Mona Rynek, BG RCI*

Themenschwerpunkt Psychische Belastung

# Bei Linde Gas: Ohne die Führungskräfte geht nichts

Die Linde GmbH Gases Division Deutschland führt ihre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit dem Online-Tool psyBel Befragung der BG RCI durch. Klaus Tech, Leiter HSE, und Camila Ordonez, Gesundheitsmanagerin, wissen: Ohne die aktive Einbindung der Führungskräfte in den Prozess ist ein Erfolg kaum möglich.

Linde Gas beschäftigt circa 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf viele unterschiedlich Standorte in ganz Deutschland. Ende 2022 hat das Linde Gase-Produktionszentrum Leuna als Pilot damit begonnen, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit dem Online-Tool psyBel Befragung durchzuführen. 2023 wurden Stück für Stück weitere Standorte einbezogen. Insgesamt 600 Beschäftigte haben bis Ende des vergangenen Jahres an der Befragung teilgenommen.

Inzwischen hat sich unter den Führungskräften bei Linde Gas herumgesprochen, dass die Ergebnisse der schriftlichen Befragung für sie eine gute Orientierung sind und deutliche Hinweise geben, was gut läuft und wo Verbesserungsbedarf besteht. Simon Netter, Führungskraft bei Linde, beschreibt es wie folgt: „Ich hatte schon länger das Gefühl, dass wir die Gefährdungen bezüglich der physischen Belastung gut im Blick haben, die psychische Belastung aber nicht immer genug betrachtet wird. Ich wusste aber nicht, wie ich das Thema mit meinem Team strukturiert angehen kann. Deshalb war der moderierte Prozess eine große Hilfe. Sowohl die gute offene Diskussion als auch die vielen konkreten Ergebnisse haben mich positiv überrascht."

Um zu guten und zielgerichteten Ergebnissen zu kommen, werden die Führungskräfte zu Beginn des Prozesses in einem persönlichen Gespräch über das Vorgehen und die Ziele informiert. Damit können sie die Ergebnisse besser akzeptieren. Im Anschluss werden die schriftlichen Resultate mit der jeweiligen Führungskraft besprochen. Durch die Ampelstruktur der Ergebnisdarstellung kann sofort erkannt werden, wo Handlungsbedarf besteht.

Die Klarheit der Ergebnisse und die Sichtbarkeit des Handlungsbedarfs, die aus dem Online-Tool psyBel Befragung resultieren, sind laut Klaus Tech entscheidend dafür, dass die Führungskräfte die Probleme erkennen und die Arbeitsgestaltung aktiv angehen. Immer wenn es Ergebnisse im „roten" Bereich gibt, folgt ein Maßnahmenworkshop nach dem Workshopkonzept der BG RCI. Darin werden die einzelnen kritischen Situationen gemeinsam besprochen

Fotos: Linde GmbH Gases Division Deutschland

Der Standort Leuna, an dem das Pilotprojekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchgeführt wurde.

Gesundheitsmanagerin Camila Ordonez leitet den Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei Linde Gas.

und Ideen für Maßnahmen gesammelt. Im Anschluss leitet die jeweilige Führungskraft aus den Workshopergebnissen in Absprache mit den Beschäftigten konkrete Maßnahmen ab.

Wichtig sind auch das schrittweise Vorgehen und die Einhaltung des Prozesses, der sich mit der Betrachtung jedes neuen Tätigkeitsbereiches verbessert. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein Entwicklungsfeld, das in die bestehenden Strukturen eines Betriebes integriert werden sollte. Das gegenseitige Lernen aus den Maßnahmen der anderen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Besondere Bedeutung für den Erfolg hat auch der „Steuerungskreis psychische Gefährdungsbeurteilung“. Dieser besteht aus jeweils einem Vertreter oder einer Vertreterin der Bereiche Gesundheitsmanagement, Human Ressources, Betriebsrat, betriebsärztlicher Dienst und HSE (Health, Safety, Environment). Teil des Steuerungskreises ist auch die Geschäftsleitung, deren Unterstützung entscheidend ist. Klaus Tech und Camila Ordonez gehen davon aus, dass der Prozess für die gesamte Linde Gas AG etwa drei Jahre dauern wird.

*Betty Willingstorfer,*
*BG RCI*
*mit Linde Gas AG*

Mehr Informationen zu psyBel Befragung finden Sie unter ***www.bgrci.de***, Seiten-ID: #FGNA, sowie unter ***psybel-befragung.bgrci.de***.

Themenschwerpunkt
Psychische Belastung

# Wenn die persönliche Lebenswelt durcheinander-gewirbelt wird...

Durch das plötzliche Miterleben eines traumatischen Geschehens wird der gewohnte Alltag aus den Angeln gehoben.

Foto: Andrii Zastrozhnov – stock.adobe.com

Menschen, die mit einem traumatisierenden Ereignis konfrontiert wurden, haben ein erhöhtes Risiko für das Entstehen von negativen psychischen Folgen. Ein psychischer Gesundheitsschaden kann – auch ohne eine gleichzeitige körperliche Verletzung – ein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung sein.

Renate H. arbeitet als Verkäuferin in einem Matratzengeschäft. An einem Donnerstag, kurz vor Ladenschluss, bedroht sie ein vermeintlicher Kunde mit einem großen Messer und zwingt sie, ihm das Geld aus der Kasse auszuhändigen. Danach schließt er sie in einen fensterlosen Lagerraum ein. Erst am nächsten Morgen wird sie von einer Kollegin befreit. Renate H. hat in den folgenden Tagen Albträume und Panikattacken. Sie muss ständig an die große Klinge des Messers und ihre Angst denken.

Horst M. arbeitet mit seinem langjährigen Kollegen Manfred S. im Produktionsbereich eines Betriebs der chemischen Industrie. Während der Nachtschicht kommt es zu einer kleinen Explosion. Manfred S. wird durch ein umhergeschleudertes Metallstück am Kopf getroffen, blutet stark und ist bewusstlos. Die vom Rettungsdienst noch im Betrieb vorgenommenen Reanimationsversuche sind erfolglos. Horst M. ist wie durch ein Wunder nicht körperlich verletzt worden. Ihm gehen jedoch die Bilder von seinem blutüberströmten Kollegen nicht mehr aus dem Kopf.

Menschen, die mit einem traumatisierenden Ereignis konfrontiert wurden, sind einem erhöhten Risiko für das Entstehen von negativen psychischen Folgen ausgesetzt. Für solche außergewöhnlichen und psychisch belastenden Ereignisse fehlen den meisten Menschen adäquate Handlungsroutinen und Kompensationsmechanismen. Die Betroffenen sind nicht in der Lage, das Erlebte zu verarbeiten. Durch das plötzliche Miterleben eines traumatischen Geschehens wird der gewohnte Alltag aus den Angeln gehoben.

Eine psychische Reaktion kann – auch ohne eine gleichzeitige körperliche Verletzung – ein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung sein. Um als Versicherungsfall anerkannt und entschädigt zu werden, muss eine psychische Störung aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit entstanden sein. Das konkrete psychische Krankheitsbild muss als Gesundheitsschaden nach einem anerkannten Diagnoseschlüssel objektiviert sein. Außerdem muss die festgestellte psychische Erkrankung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit rechtlich wesentlich (mit-)ursächlich auf einem konkreten Unfallereignis beruhen.

Im Zusammenhang mit körperlichen Verletzungen durch Arbeitsunfälle können ein verzögerter Heilungsverlauf, Komplikationen, das Scheitern bei einer Belastungserprobung, aber auch persönlich belastende Kontextfaktoren wichtige Hinweise auf eine „psychische Komponente“ sein und Anlass zu Interventionen geben. Dies wird im Rahmen des Heilverfahrens berücksichtigt. Eine manifestierte Posttraumatische Belastungsstörung, die maßgeblich durch ein betriebliches Ereignis verursacht worden ist, kann einen Rentenanspruch begründen.

Damit es gar nicht erst soweit kommt, setzen die Unfallversicherungsträger auf frühzeitige Intervention und Behandlung. Bei der Wiederaufnahme der Arbeit werden psychisch Betroffene individuell unterstützt. Dies kann durch den Betrieb erfolgen oder – im Rahmen des Reha-Managements – durch die BG RCI.

## Phasen der Trauma-Verarbeitung

**Schockphase**

Direkt nach dem Extremerlebnis befinden sich traumatisierte Personen in einer Art Schockzustand. Das liegt daran, dass die eigene Erlebnis- und Gefühlswelt komplett ins Wanken geraten ist. In dieser Phase wollen die Betroffenen häufig nur den Ort des schlimmen Erlebnisses verlassen; einige brauchen die Nähe von vertrauten Menschen, andere erst mal Zeit, um sich zurückziehen zu können. Man geht davon aus, dass die Schockphase mehrere Tage andauern kann.

Eine Unterstützung in der Akutphase durch Kriseninterventionsteams (KIT) der örtlichen Rettungsdienste, psychologische Ersthelferinnen und -helfer oder Notfallpsychologinnen und -psychlogen kann dabei helfen, mit dem Erlebten umzugehen. Die Erstbetreuung unterliegt meist nicht dem Einflussbereich der BG RCI. Hier sind die regionalen Rettungsdienste die Helfer der ersten Stunde. Deshalb ist eine rasche direkte Information über das Extremereignis an die BG RCI wichtig, um das weitere Vorgehen koordinieren und mit den Beteiligten abstimmen zu können.

**Stabilisierungs-/Verarbeitungsphase**
In der anschließenden Verarbeitungsphase setzen die Selbstheilungskräfte ein. Das Erlebte kann so verarbeitet beziehungsweise in die Lebensbiografie eingeordnet werden, dass es nicht zu einer dauerhaften Belastung wird.

Die Verarbeitung eines Traumas benötigt Zeit. Art und Schwere des Traumas sowie die individuelle Prädisposition der Betroffenen spielen dabei eine maßgebliche Rolle. Die meisten Betroffenen finden nach und nach in den vertrauten Lebensalltag zurück. Bei anderen zeigen sich auffällige Reaktionen, die professionelle Hilfe in Form von psychotherapeutischer Unterstützung nötig machen.

Die Verarbeitungsprozesse sind so individuell, wie die Menschen verschieden sind. Falls Unterstützung bei der Stabilisierung für einen größeren Personenkreis benötigt wird, zum Beispiel nach einem Explosionsereignis im Betrieb mit vielen Verletzten, kann diese in Gruppen- oder Einzelgesprächen erfolgen. Solche Gespräche sollen – auch aus logistisch-organisatorischen Gründen – im Betrieb stattfinden. Die BG RCI bietet im Bedarfsfall an, Stabilisierungsgespräche über eine BG-Klinik oder einen spezialisierten Dienstleister zu beauftragen. Hier ist es ausreichend, wenn das Gespräch zwei bis 14 Tage nach dem Ereignis durchgeführt wird.

**Weiterbehandlung**
Sofern die ersten psychotherapeutischen Maßnahmen nicht ausreichen, werden die Betroffenen zudem vom Reha-Management der BG RCI betreut und unterstützt. Auch wenn bei potenziell Betroffenen erst später Auffälligkeiten bemerkt werden, ist eine Information an die Berufsgenossenschaft wichtig. Eine Übersicht der zuständigen Regionaldirektionen finden Sie unter *www.bgrci.de/rehabilitation-leistungen/kontaktadressen*.

## Psychische Reaktionen nach Extremereignissen

Im Zeitverlauf und unter Berücksichtigung der Ausprägung werden unterschieden:

**Akute Belastungsreaktion**
Sie ist eine normale Reaktion auf eine ungewöhnliche Situation. Bei der Mehrzahl der Betroffenen klingt sie innerhalb von Stunden oder Tagen nach dem Ereignis ab. Wenn Nachhallerinnerungen und Albträume noch Wochen nach dem Ereignis mit unverminderter Heftigkeit auftreten, bedarf es psychotherapeutischer Hilfe, damit keine chronische Störung entsteht. Eine akute Belastungsstörung kann in eine Anpassungsstörung oder eine Posttraumatische Belastungsstörung übergehen.

**Anpassungsstörung**
Eine Anpassungsstörung kann als Reaktion auf belastende Situationen entstehen. Auslöser können kritische Lebensereignisse wie eine schwere Verletzung oder der Tod eines nahestehende Menschen sein. Zu den Symptomen gehören sozialer Rückzug, physische Reaktionen, Angst, gesteigerte Sorge, Freudlosigkeit und depressive Verstimmung. Anpassungsstörungen werden psychotherapeutisch behandelt, unterstützend auch medikamentös. Sie treten innerhalb eines Monats ein und dauern in der Regel nicht länger als sechs Monate an.

**Posttraumatische Belastungsstörung**
Die Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) kann als eine verzögerte psychische Reaktion auf ein extrem belastendes Ereignis auftreten. Der Unfall beziehungsweise das zugrunde liegende Extremereignis muss näher definierte Kriterien eines Traumas erfüllen. Die PTBS kann erst einen Monat nach dem Ereignis diagnostiziert werden, da die Symptomatik mindestens vier Wochen anhalten muss. Zur Diagnosestellung werden die ICD (Internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und DSM (Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen der Amerikanischen Psychiatrischen Vereinigung (APA)) genutzt.

# Das Psychotherapeutenverfahren

Die Unfallversicherungsträger haben 2012 ein besonderes Verfahren eingeführt, das die zeitnahe Durchführung psychotherapeutischer Betreuung ermöglicht: das Psychotherapeutenverfahren. Es regelt auf die Unfallversicherung zugeschnittene Zulassungsanforderungen und Rahmenbedingungen, damit die UV-Träger ihren Versorgungsauftrag mit allen geeigneten Mitteln erfüllen können.

Es ermöglicht eine niederschwellige und vor allem zeitnahe Unterstützung von Betroffenen, damit es bei psychischen Ausnahmesituationen nicht zu einer chronischen Störung kommt. Betroffene erhalten innerhalb von ein bis zwei Wochen nach Behandlungsauftrag eine schnelle psychologische Betreuung beziehungsweise eine störungsspezifische Psychotherapie. Wichtig: Zeitnahe therapeutische Hilfe beziehungsweise Behandlung hat Vorrang vor der komplexen Kausalitätsprüfung. Die rasche Einleitung von fünf probatorischen Sitzungen hilft den Betroffenen. Sie dienen einerseits der Stabilisierung, andererseits tragen sie zur Klärung der Diagnose und des weiteren Behandlungsbedarfs bei. Das Stellen einer validen Diagnose ist wichtig für weitere Behandlungsmaßnahmen.

Bundesweit sind gut 800 Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten mit besonderen Kenntnissen in der Traumabewältigung eingebunden. Die gesetzliche Unfallversicherung möchte dieses Netzwerk weiter stärken. In der Pandemiezeit erprobte Videosprechstunden können dabei helfen, eine Versorgung auch in strukturschwächeren Regionen anzubieten.

Die Praxis der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass die niederschwellige psychologische Intervention beziehungsweise die zeitnahen psychotherapeutischen Maßnahmen bei der Mehrzahl der Betroffenen erfolgreich sind. Aktuelle Zahlen belegen, dass knapp 50 Prozent mit fünf probatorischen Behandlungssitzungen und fast 30 Prozent mit maximal weiteren zehn Therapiesitzungen auskommen. Nur in zehn Prozent der Fälle werden mehr als 30 Behandlungseinheiten benötigt. Versicherte, bei denen eine längerfristige Behandlung notwendig ist, werden engmaschig im Reha-Management betreut.

Die berufsgenossenschaftlichen Kliniken verfügen über sogenannte Psychotrauma-Ambulanzen, die das ambulante Versorgungnetzwerk des Psychotherapeutenverfahrens ergänzen. Ihnen kommt eine zentrale Rolle im Netzwerk der Patientenversorgung von Unfallversicherungsträgern, Durchgangsärzten und -ärztinnen sowie ambulanten Psychotherapeuten und -therapeutinnen zu. Für die psychologischen Dienste der berufsgenossenschaftlichen Kliniken ist die Diagnostik und Behandlung ambulanter Patientinnen und Patienten im Rahmen des Psychotherapeutenverfahrens zunehmend ein Schwerpunkt neben der Betreuung der stationären Patientinnen und Patienten in Akutversorgung und Rehabilitation.

*Ruth Macke,*
*BG RCI*

***Bundesweit sind gut 800 Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten mit besonderen Kenntnissen in der Traumabewältigung in das Psychotherapeutenverfahren der Unfallversicherung eingebunden.***

Illustration: oxyggen – stock.adobe.com

Schutz vor Manipulationen von Schutzeinrichtungen

# Auf die Einstellung der Vorgesetzten kommt es an

**Manipulationen von Schutzeinrichtungen an Maschinen führen regelmäßig zu schweren und tödlichen Unfällen. Wie groß das Problem in der Praxis ist, hat das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) in einer Online-Umfrage unter Fachkräften für Arbeitssicherheit in Betrieben untersucht. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass ein klares Bekenntnis der Führungskräfte den Unterschied machen kann.**

Zuerst die gute Nachricht: Prävention wirkt. Das zeigen die Ergebnisse der Umfrage zur Manipulation von Schutzeinrichtungen an Maschinen, die das IFA von 2020 bis 2022 online durchgeführt hat: So gaben 57,3 Prozent der Befragten an, dass heute weniger Schutzeinrichtungen von Maschinen in Betrieben manipuliert werden als vor zehn Jahren. 27,2 Prozent der Maschinen werden ständig oder vorübergehend manipuliert. Das ist eine Reduzierung um 9,8 Prozent gegenüber dem Ergebnis einer Studie aus dem Jahr 2006. Damals wurden nach Angaben der Befragten noch an 37 Prozent der Maschinen Schutzeinrichtungen manipuliert.

Manipulationen sind dennoch nach wie vor eine signifikante Gefährdung, das zeigt sich auch am Unfallgeschehen. So gaben in der IFA-Umfrage 49,6 Prozent der Befragten an, in ihrem Betrieb mindestens einen Unfall oder Beinahe-Unfall gehabt zu haben, dessen Ursache darin bestand, dass eine Schutzeinrichtung manipuliert worden war.

**Duldung durch Vorgesetzte hat einen messbaren Effekt**

Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch, dass das Führungsverhalten ein wichtiger Faktor ist. Auf die Frage, ob eine Manipulation dem oder der Vorgesetzten bekannt war, antwortete die Hälfte der Befragten mit Ja. Betriebe, in denen Manipulationen von Führungskräften toleriert werden, haben eine um 10,1 Prozent höhere Manipulationshäufigkeit und ein um 18 Prozent höheres Unfallgeschehen. Außerdem wird dort das Thema seltener in Schulungen, Unterweisungen und bei der Beschaffung berücksichtigt. Es gibt also einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Duldung durch die Führungskraft und der Häufigkeit von Manipulationen und daraus resultierenden Unfällen.

**Arbeitsaufgaben und Betriebsgröße sind wichtige Faktoren**

Das IFA hat zudem analysiert, inwiefern sich die Betriebsgröße auf die Manipulationshäufigkeit auswirkt. Dazu wurde zwischen Klein- und Kleinstbetrieben (1 bis 49 Beschäftigte), Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitenden und Großbetrieben (ab 250 Beschäftigten) unterschieden. Im Resultat zeigen Kleinst- und Kleinbetriebe gegenüber den Großbetrieben eine um 13,7 Prozent höhere Manipulationshäufigkeit an Maschinen und eine um 14,1 Prozent häufigere Duldung durch Vorgesetzte. In Kleinst- und Kleinbetrieben wird die Möglichkeit der Manipulation bei der Beschaffung zudem um 31,2 Prozent seltener berücksichtigt.

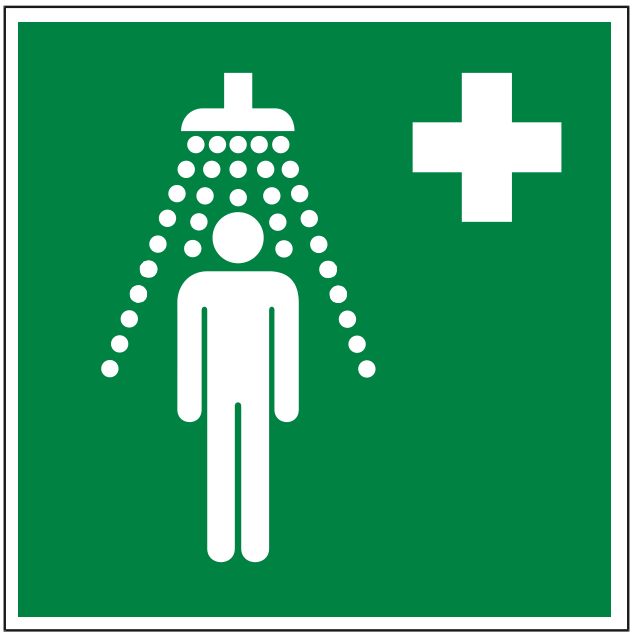
Insbesondere bei Arbeitsaufgaben mit manuellem Eingriff in den Arbeitsbereich werden vorhandene Schutzeinrichtungen oft als störend empfunden. Auch ungeeignete Schutzeinrichtungen sind ein starker Manipulationsanreiz. In diesem Zusammenhang werden die Störungssuche, das Einrichten und die Reparatur am häufigsten genannt. Aber auch der Produktionsbetrieb wird mit 35,7 Prozent vergleichsweise oft angegeben.

Insbesondere bei der Beschaffung einer Maschine lässt sich der Manipulationsanreiz deutlich reduzieren, indem entsprechende Betriebsarten und Einrichtungen für die jeweiligen Arbeitsaufgaben bereits berücksichtigt werden. Die Umfrage zeigt insgesamt, dass die Manipulation von Schutzeinrichtungen nach wie vor einen hohen Risikofaktor für die Beschäftigten darstellt. Neben besseren technischen Schutzeinrichtungen sind Vorgesetzte, die Manipulation ernst nehmen und verhindern, der beste Schutz vor Manipulation. Das sehen auch die Befragten so. Zwei Drittel halten ein eindeutiges Bekenntnis der Geschäftsführung gegen Manipulation für ein besonders wirksames Mittel der Prävention.

*Nikolaus Fedorov, BG RCI*

49,6 Prozent der Befragten gaben an, in ihrem Betrieb mindestens einen Unfall oder Beinahe-Unfall gehabt zu haben, dessen Ursache eine manipulierte Schutzeinrichtung war.

Illustration: leremy – stock.adobe.com



Videoclips zu Sofortmaßnahmen

# Erste Hilfe bei Hautkontakt mit Phenol

**Phenol und davon abgeleitete Verbindungen werden zur Herstellung von Pharmazeutika, Pflanzenschutzmitteln, verschiedenen Kunststoffen sowie Kunstharzen und Farben verwendet. Was eine Allerwelts-Chemikalie zu sein scheint, ist aber alles andere als harmlos: Schon bei einer kleinflächigen Benetzung der Haut mit Phenol kann durch schnelle Aufnahme in den Körper Lebensgefahr bestehen. Zwei neue Videoclips, eine Gemeinschaftsproduktion der IVSS Sektion Chemie und der BASF SE, erläutern die erforderlichen Sofortmaßnahmen zur Dekontamination im Produktionsbereich und im Labor.**

Phenol ist als akut toxisch Kategorie 3 und somit als giftig eingestuft. Es wirkt bei Kontakt mit Haut, Augen und Schleimhäuten ätzend. Bei einer Kontamination besteht die Gefahr von Bewusstlosigkeit, von Herz-Kreislaufbeschwerden oder einem Schockzustand. Aufgrund dieser Gefährdungen müssen bei der Arbeit mit Phenol besondere Sicherheitsmaßnahmen beachtet werden, um zum Beispiel Inhalation, Verschlucken und vor allem Augen- oder Hautkontakt zu verhindern. Die Persönlichen Schutzausrüstungen müssen in der Gefährdungsbeurteilung definiert und in der Betriebsanweisung beziehungsweise im Arbeitserlaubnisschein dokumentiert werden.

Auch wenn eine direkte Kontamination beim korrekten Tragen der geeigneten Schutzausrüstung unwahrscheinlich ist, könnte es dennoch trotz aller Vorsicht zu einer Benetzung kommen. Dann muss unverzüglich eine Dekontamination stattfinden. Die beiden Videoclips zeigen das richtige Verhalten in einem solchen Fall – wie einerseits im Produktionsbereich, andererseits im Labor mit einem PEG-(Polyethylenglycol-)haltigen Mittel die Erstbehandlung nach Hautkontakt erfolgen sollte.

Wichtig ist in beiden Fällen der Selbstschutz der Erste-Hilfe-Leistenden, die ebenfalls geeignete Persönliche Schutzausrüstungen tragen müssen, die anschließend kontaminationsfrei abgelegt und vorschriftsgemäß entsorgt werden müssen. Aufgrund der Langzeitwirkung nach Kontakt mit Phenol ist in jedem Fall eine ärztliche Untersuchung erforderlich. Das gilt auch bei kleinflächigen Kontaminationen.

Die Videoclips „Dekontamination nach Phenolkontakt in der Produktion“ (ISSA-16) und „Dekontamination nach Phenolkontakt im Labor“ (ISSA-17) finden sich im Menüpunkt der IVSS Sektion Chemie im Downloadcenter der BG RCI unter ⇢ *downloadcenter.bgrci.de/shop/ivss*.

*Dr. Joachim Sommer und Antje Ermer, BG RCI Heidelberg*

Interview

# Betriebsbesichtigungen: Mehr als ein gesetzlicher Auftrag

Überwachung und Beratung von Unternehmen sind Kernaufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Was gehört alles zu diesem Präventionsauftrag dazu? Und wie werden sich Betriebsbesichtigungen in der Zukunft verändert? Antworten von Dr. Matthias Kluckert, Leiter der Aufsicht und Beratung der BG RCI.

**Herr Dr. Kluckert, Sie leiten die Aufsicht und Beratung innerhalb der Prävention der BG RCI. Was sind Aufgaben und Ziele ihrer Mitarbeitenden?**

**Dr. Kluckert:** Die kurze Antwort wäre: Wir setzen unseren Präventionsauftrag aus dem Sozialgesetzbuch VII vor Ort in den Betrieben beziehungsweise für die Versicherten um.

**Und die lange Antwort?**

**Dr. Kluckert:** Wir wollen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln verhindern und für eine wirksame Erste Hilfe in den Betrieben sorgen. Um diese gesetzlichen Ziele zu erreichen, verfügen wir über ein breites Spektrum von Präventionsleistungen. Beispielsweise überwachen wir die Betriebe, daher leitet sich die „Aufsicht“ im Namen der Abteilung ab, aber wir beraten auch, was den zweiten Teil der Bezeichnung „Aufsicht und Beratung“ ausmacht.

Darüber hinaus sind wir in der Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften der Betriebe, bei der Messung von Gefahrstoffen oder beispielsweise physikalischen Einwirkungen, in der Arbeit in Fachbereichen und Sachgebieten zu speziellen Arbeitsschutzthemen und Entwicklung des Vorschriften- und Regelwerks aktiv. Sicher habe ich an dieser Stelle die eine oder andere wichtige Aufgabe vergessen und hoffe, dass meine Beschäftigten mir das nachsehen.

**Was ist denn der Unterschied zwischen Aufsicht oder Überwachung und der Beratung?**

**Dr. Kluckert:** Bei jeder Betriebsbesichtigung müssen wir schauen, ob in den Betrieben die grundsätzlichen Anforderungen an gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz erfüllt sind. Hierzu gehören beispielsweise eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung, durchgeführte Unterweisungen, eine vernünftige Arbeitsschutzorganisation mit entsprechender Pflichtendelegation und die Bestellung der erforderlichen Mitwirkenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie beispielsweise Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte oder auch Ersthelfende. Zu diesen Betriebsbesichtigungen kommen wir

Foto: nordroden – stock.adobe.com

manchmal angekündigt mit Termin, manchmal aber auch unangekündigt.

Wenn diese Basis stimmt, haben viele Betriebe den Wunsch im Arbeitsschutz noch besser zu werden. Hier werden wir gerne beratend tätig und unterstützen die Unternehmen mit Ideen, Fachwissen, Broschüren, Arbeitshilfen, auch in elektronischer Form, Qualifizierungsangeboten und Zertifizierungsprogrammen. Es gibt natürlich auch Betriebe, bei denen wir uns auf das Aufsichtshandeln beschränken müssen, damit man die grundlegenden Dinge des Arbeitsschutzes betrieblich umsetzt. Hier setzen wir auch Sanktionsmöglichkeiten wie Androhung von Zwangsgeld oder Bußgelder ein.

Andererseits gibt es Betriebe, die sehr gut im Arbeitsschutz sind und uns direkt um Beratungstermine zu speziellen Fragestellungen anfragen. Einige Betriebe haben sich mit diesen Arbeitsschutzfragen schon so detailliert beschäftigt, dass Aufsichtspersonen, die über ein breites Generalistenwissen verfügen, Kollegen und Kolleginnen aus den Präventionsabteilungen der BG RCI hinzuziehen. Hier kann es um spezielle Fragen zu Gefahr- oder Biostoffen, zur Notfallorganisation, Fragen zu technischen Anlagen, Explosionsschutz oder beispielsweise zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gehen.

Die Kunst als Aufsichtsperson ist es also zu erspüren, wieviel Aufsicht sein muss und wieviel Beratung erforderlich ist. Hier das richtige Maß zu treffen, damit das Ziel, nämlich ein möglichst optimaler betrieblicher Arbeitsschutz-Standard, erreicht wird, ist nicht trivial.

**Haben Sie denn genug Aufsichtspersonen für diese vielfältigen Aufgaben?**
**Dr. Kluckert:** Mit knapp 160 Aufsichtspersonen kann man natürlich nicht die rund 36.000 Betriebsstätten jährlich besuchen. Im Vergleich zu anderen Unfallversicherungsträgern ist unsere Besichtigungsfrequenz jedoch ganz vorne dabei.

Es passieren immer noch zu viele Unfälle, jedes Jahr auch tödliche. Auch gibt es immer noch viel zu viele Berufskrankheitenanzeigen, denen wir nachgehen. Wir sind immer noch auf dem langen Weg der Vision Zero, dem Erreichen einer Arbeitswelt, bei der man so gesund vom Arbeitsplatz zurückkehrt, wie man hingegangen ist.

Außerdem haben wir interne Prozesse, durch die wir die Aufsichtspersonen in die Betriebe steuern, in denen Präventionsarbeit prioritär angegangen werden muss – das System der risikomodulierten Besichtigungsfrequenz. Je höher das Risiko eines Betriebes ist, desto häufiger sind wir vor Ort. Hier sammeln wir erste Erfahrungen und tauschen uns mit anderen Unfallversicherungsträgern aus. Fern am Horizont zeichnen sich schon weiterentwickelte Algorithmen ab, vielleicht auch bald mit Unterstützung künstlicher Intelligenz.

**Die Welt und damit auch die Arbeitswelt wird immer komplexer, Technik entwickelt sich immer schneller. Arbeitsprozesse wandeln sich rasant, neue Gefährdungen entstehen. Kommt da die Aufsichtsperson überhaupt hinterher?**
**Dr. Kluckert:** Das Rollenverständnis der Aufsichtsperson beinhaltet lebenslanges Lernen. Natürlich ist es eine Herausforderung, die Entwicklungen in den einzelnen Branchen zu verfolgen, neue Methoden und technische Neuerungen in der Aufsicht und Beratung anwenden zu können und stets mindestens auf Augenhöhe mit betrieblichen Partnern und Partnerinnen aufzutreten. Deswegen nehmen wir die Aus- und Weiterbildung sehr ernst. Es gibt viele Aus- und Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Qualitätssicherungmaßnahmen, die wir anbieten und die oft auch verpflichtend wahrgenommen werden müssen.

Ich glaube aber, dass gerade diese Vielfältigkeit, das Auseinandersetzen mit dem Neuen, das Verfolgen von Entwicklungen, den Reiz an diesem schönen Beruf der Aufsichtsperson und der Messingenieure ausmacht.

## Lesezeichen

Weitere Informationen zu Überwachung und Beratung finden Sie in Ausgabe 6/2023 und 9/2021 der Fachzeitschrift DGUV Forum unter ⇢ *www.dguv.de*, Webcode: d1183125.

**Bilden Sie sich selbst auch weiter?**
**Dr. Kluckert:** Ja klar, regelmäßig nehme ich an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen in Sach- und Führungsthemen teil. Ein gültiges ärztliches Fortbildungszertifikat habe ich natürlich auch. Ich möchte damit deutlich machen, dass nicht nur die Aufsichtspersonen, Messingenieure und Innendienstmitarbeitende, sondern selbstverständlich auch die Führungskräfte in der Prävention fort- und weiter gebildet werden.

*BG RCI*

# Tagungen für Betriebsräte

Für die Betriebsräte aus den BG RCI-Mitgliedsunternehmen in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland veranstaltet das Präventionszentrum Mainz zwei Tagungen. Sie finden statt am 23. und 24. April in Bad Kissingen sowie am 23. und 24. Oktober in Rotenburg/Fulda.

Auf dem vorläufigen Tagungsprogramm stehen folgende Themen:

- Burn-out – Wege aus der Krise
- Wissenswertes zum Gütesiegel
- Verhinderung eines Unfalls durch richtige Kennzeichnung
- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit dem psyBel Programm der BG RCI
- Verantwortung der Betriebsräte im Arbeitsschutz
- Extra-aurale Lärmeinwirkungen aus arbeitsmedizinischer und psychologischer Sicht

Die Veranstaltung ist kostenfrei, Übernachtungs- und Fahrtkosten werden von der BG RCI nicht übernommen. Ansprechpartnerin für Anmeldungen ist Angela Wehmeier, Telefon 06221 5108-25869, E-Mail *praevention-mainz-tagungen@bgrci.de*.

*BG RCI*

Prävention im Berufsverkehr

# Jetzt Termine für Online-Beratungen buchen

Das Referat Verkehrssicherheit des Geschäftsbereichs Prävention bietet im April erstmals kostenlose Online-Beratungen an. Sie können dabei aus verschiedenen Themen auswählen. Anmeldeschluss ist jeweils eine Woche vor der Veranstaltung. Die Anmeldung ist verbindlich.

Folgende Beratungsinhalte werden angeboten:

- Führungsverantwortung als wesentlicher Baustein der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit
- Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisung Straßenverkehr
- Analyse von Wege- beziehungsweise Dienstwegeunfällen
- Sicherheit im Radverkehr
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten

Für die Online-Beratung stehen folgende Termine zur Verfügung:

- 11. April 2024, 9 bis 12 Uhr und 13.30 bis 16 Uhr
- 12. April 2024, 9 bis 12 Uhr
- 16. April 2024, 9 bis 12 Uhr und 13.30 bis 16 Uhr

Wenn Sie eine Online-Beratung wünschen, senden Sie bitte eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, dem gewünschten Beratungsthema und dem gewünschten Zeitfenster an *verkehrssicherheit@bgrci.de*. Wir nehmen dann mit Ihnen Kontakt auf und stimmen die genaue Uhrzeit ab. Im Nachgang senden wir Ihnen eine Webex-Einladung für den Termin zu.

Allgemeine Informationen und den Überblick zu unseren Angeboten zur Prävention im Berufsverkehr finden Sie unter *www.bgrci.de/verkehr*.

*Burkhard Rehn, BG RCI*

Illustration: Vadym – stock.adobe.com; Foto: Kara – stock.adobe.com

Symposium der IVSS Sektion Chemie

# Gefahrstoffe bei Instandhaltungsarbeiten: Risiken und Prävention

Am 11. und 12. Juni 2024 findet in Frankfurt am Main ein Symposium der Sektion Chemie der IVSS (Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit) zum Thema „Gefahrstoffe bei Instandhaltungsarbeiten“ statt. Die Teilnahme ist kostenfrei, ein Besuch im Rahmen der ACHEMA möglich.

Instandhaltungsarbeiten sind sehr unfallträchtig. Auslöser für Ereignisse können eine unzureichende sicherheitstechnische Planung und Vorbereitung, Improvisationen beim Auftreten unerwarteter Probleme sowie bewusste oder unbewusste Änderungen an der Anlage sein. Daher ist es wichtig, immer wieder das Gefahrenbewusstsein aller Beteiligten zu schärfen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn Gefahrstoffe in der Anlage vorhanden sein können, die durch das Instandhaltungspersonal verwendet oder bei den Tätigkeiten entstehen oder freigesetzt werden.

Ausgehend von Ereignissen bei Instandhaltungsarbeiten spannt die Konferenz einen weiten Bogen über die Schnittstelle Mensch-Arbeitsmittel mit den Aspekten Arbeitspsychologie und Unterweisung, die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen sowie den aktuellen Stand der Kennzeichnung von Rohrleitungen. Weitere Schwerpunkte sind

- die Exposition von Instandhaltungspersonal gegenüber krebserzeugenden Gefahrstoffen, insbesondere gegenüber Schweißrauch,
- die Themen Heißarbeiten und Explosionsschutz,
- die Sammlung gefährlicher Abfälle,
- der Transport von Gefahrgut sowie
- der Transport und die Entsorgung beschädigter Lithiumbatterien.

Dabei werden sowohl die Herausforderungen für die Großindustrie als auch für das Handwerk beleuchtet. Teilnehmende erwartet ein abwechslungsreiches Programm aus Vorträgen, einer Plenardiskussion und interaktiven Elementen. Alle Vorträge und Diskussionen werden simultan ins Englische und Deutsche gedolmetscht. Eine Anmeldung zur kostenlosen Teilnahme an der zweitägigen Fachtagung ist erforderlich. Informationen hierzu und das Programm finden Sie auf unserer Veranstaltungshomepage ⇢ *www.bgrci.de*, Seiten-ID: #J230.

*Antje Ermer, Dr. Joachim Sommer, IVSS Sektion Chemie*

issa
Sektion für Prävention in der chemischen Industrie

Quelle: IVSS Sektion Chemie

# Facebook, XING, LinkedIn & Co.
## BG RCI goes Social Media

Die BG RCI ist auf ausgewählten Social-Media-Kanälen aktiv. Dort möchten wir über alles informieren, was zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beiträgt. Wir berichten über Nachrichten und Trends aus der gesetzlichen Unfallversicherung, informieren über aktuelle Veranstaltungen und Kampagnen und stellen unsere Leistungen und Präventionsprojekte vor. Darüber hinaus präsentieren wir die BG RCI als Arbeitgeberin für Fach- und Nachwuchskräfte und geben Einblicke in die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche unserer Berufsgenossenschaft.

Schauen Sie doch mal vorbei!

*www.linkedin.com/company/bgrci/*

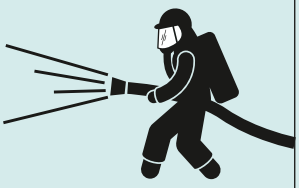
*www.xing.com/pages/berufsgenossenschaft-rohstoffe-und-chemische-industrie-bg-rci*

*www.kununu.com/de/berufsgenossenschaft-rohstoffe-und-chemische-industrie*

*www.facebook.com/bgrci*
Bildungszentrum Laubach:
*www.facebook.com/bgrci.laubach*
Bildungszentrum Maikammer:
*www.facebook.com/bgrci.maikammer*

*BG RCI*

# Forum protecT 2024



Notfallmanagement als unverzichtbares Element des betrieblichen Arbeitsschutzes

Seien Sie gerüstet für das Unvorhergesehene! Ein durchdachtes Notfallmanagement ist ein wichtiger und integraler Bestandteil einer umfassenden Strategie im betrieblichen Arbeitsschutz.

Das Forum protecT bietet Ihnen am 7. und 8. Mai 2024 im sauerländischen Willingen praxisnahe Einblicke und wertvolle Informationen. Wir wollen effektive Strategien vermitteln und aktuelle Fragen und Trends mit Ihnen diskutieren, damit Sie in kritischen Situationen stets die Kontrolle behalten und die Sicherheit Ihrer Beschäftigten gewährleisten können.

Sie können sich unter *www.bgrci.de/forum-protect/anmeldung* anmelden.

*BG RCI*

# Die gestresste Führungskraft zwischen Wahn und Wirklichkeit

Gefahrstoffe, Maschinen, gesunde Arbeitsbedingungen – und führen soll ich auch noch?

Zum Thema „Gefahrstoffe, Maschinen, gesunde Arbeitsbedingungen – und führen soll ich auch noch? Die gestresste Führungskraft zwischen Wahn und Wirklichkeit“ gibt es jetzt eine Videoreihe auf der Plattform Fit für Job und Leben.

Auf der A+A im Oktober 2023 hatte die BG RCI in Kooperation mit der basi – der Bundesarbeitsgemeinschaft zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – zu einer ganz besonderen und (inter-)aktiven Session für Führungskräfte und Fachexpertinnen und -experten im Arbeitsschutz geladen. Mit verblüffenden Einlagen des Improvisationstheaters „3 Kölsch ein Schuss“, inszenierten Szenen und Experteninterviews wurden die drei Themen Verantwortung im Arbeitsschutz, Selbst- und Mitarbeiterführung sowie aktive Gestaltung von Arbeitsbedingungen beleuchtet.

Unbedingt ansehen unter:
*gesundheitsmagazin-bgrci.de*

*BG RCI*

## Aus der Selbstverwaltung
# Zum Tod von Günter Hassert

Von 1968 bis 2009 hat sich Günter Hassert als Vertreter der Arbeitgeberseite in der Selbstverwaltung der ehemaligen Lederindustrie-Berufsgenossenschaft engagiert. Zunächst in der Vertreterversammlung und seit 1995 im Vorstand, hat er über lange Jahre als Vorsitzender mit fachlicher Kompetenz die Geschicke der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft maßgeblich beeinflusst. Am 20. Dezember 2023 ist Herr Hassert im Alter von 97 Jahren verstorben.

*BG RCI*

Ihre Frage, unsere Antwort

# Welche Kosten übernimmt die BG RCI bei einem Brillenschaden?

Wenn bei einem Arbeitsunfall die Brille beschädigt oder zerstört wird, zahlt die BG RCI die Kosten für den Ersatz oder die Reparatur der Sehhilfe.

Für das Brillengestell werden bis zu 300 Euro übernommen, sofern ein Kostennachweis für das beschädigte Gestell erbracht wird. Ohne Kostennachweis werden bis zu 100 Euro gezahlt.

Die Brillengläser werden in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Wiederherstellungskosten (nachgewiesener Wert ohne Zeitabschlag) erstattet. Entsprechende Anträge und Unterlagen müssen bei der zuständigen Regionaldirektion der BG RCI mit der Unfallmeldung eingereicht werden.

Bei einer Brillenversorgung als Folge eines Versicherungsfalls werden bis zu 100 Euro für das Brillengestell von der BG RCI gezahlt. Brillengläser werden in notwendigem Umfang übernommen. Dabei sind die Festbetragsregelungen der gesetzlichen Krankenversicherung zu berücksichtigen.

*Susanne Plach, BG RCI*

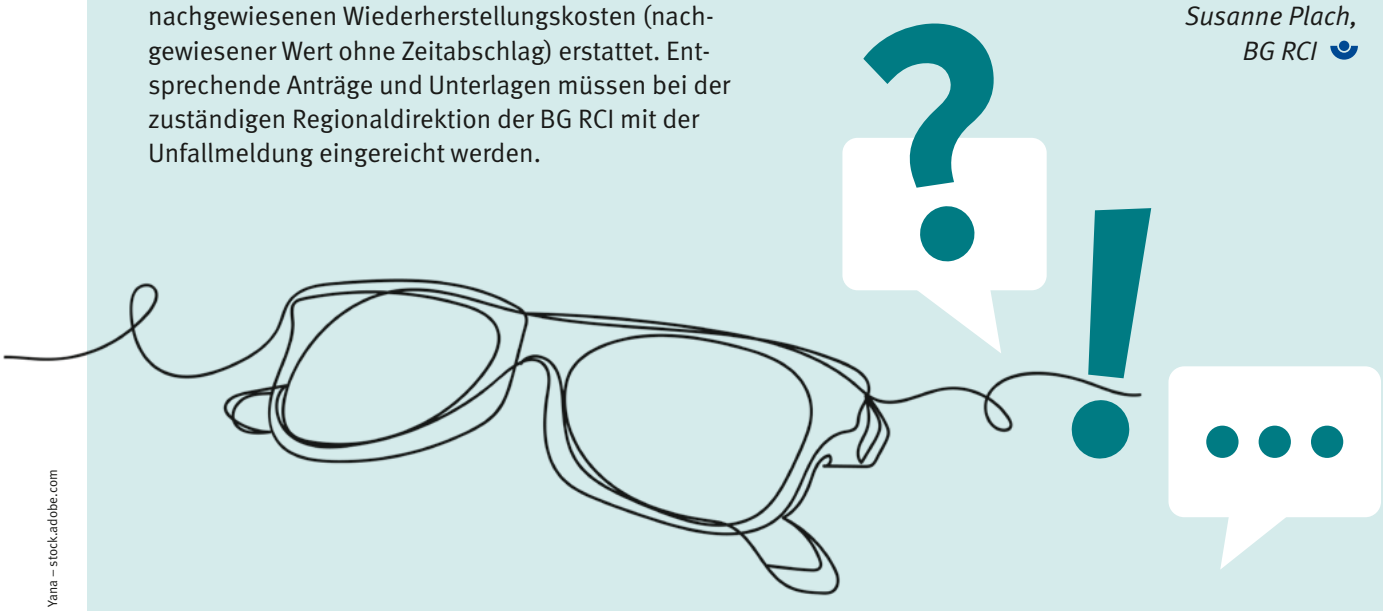


Illustration: Yana – stock.adobe.com

## Impressum

**Herausgeber:**
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg

**Verantwortlich:** Markus Oberscheven

**Chefredaktion:** Ulrike Stute

**Redaktion:** Nina Heiser

**Redaktionsbeirat:**
Nina Heiser, Ruth Macke, Ansgar Spohr, Ulrike Stute, Stefan Weis, Dr. Harald Wellhäußer

**Titelbild:** KANGWANS – stock.adobe.com

**Rückseite:** Monster Ztudio – stock.adobe.com

**Kontakt:**
Redaktion BG RCI.magazin
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg
Telefon: 06221 5108-57001
Telefax: 06221 5108-57099
E-Mail: redaktion@bgrci.de
Internet: www.bgrci.de

**Grafik:**
Nestor GmbH, Fuchsstraße 2, 79102 Freiburg

**Druck und Versand:**
Kern GmbH, In der Kolling 120, 66450 Bexbach

**Bezugs- und Adressänderungen**
nur per E-Mail: redaktion@bgrci.de

## BG RCI.magazin

**Auflage, Erscheinungsweise:**
75.000 / 4 Ausgaben jährlich

Kostenfrei für Mitgliedsunternehmen der BG RCI in einer der jeweiligen Betriebsgröße angemessenen Anzahl. Für unverlangte Einsendungen keine Gewähr. Mit Autorennamen oder Namenszeichen versehene Beiträge geben ausschließlich die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder. Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

**Zitierweise:** BG RCI.magazin, Heft, Jahrgang, Seite
© BG RCI, Heidelberg

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

ISSN 2193-102X

# BG RCI.agenda

**An dieser Stelle finden Sie eine Zusammenstellung ausgewählter Veranstaltungen.**

**Tagung**
für Leitende von Gruben- und Gasschutzwehren, Atemschutzmannschaften und Feuerwehren aus Betrieben unter Bergaufsicht
am 17. und 18. April 2024 in Soltau
*www.bgrci.de*, Seiten-ID: #MUH3

**Fachdialog Elastomere**
„Elastomere bewegen die Welt. Mit Sicherheit!“
am 29. und 30. April 2024 in Laubach
*www.bgrci.de*, Seiten-ID: #HKW2

**Tagung**
für Sifas sowie Betriebsärztinnen und -ärzte von Mitgliedsunternehmen in Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
am 4. und 5. Juni 2024 sowie am 5. und 6. Juni 2024 in Wernigerode
*www.bgrci.de*, Seiten-ID: #E9R0

Kurzfristige Änderungen sind möglich.
Weitere Informationen unter *www.bgrci.de/veranstaltungen*