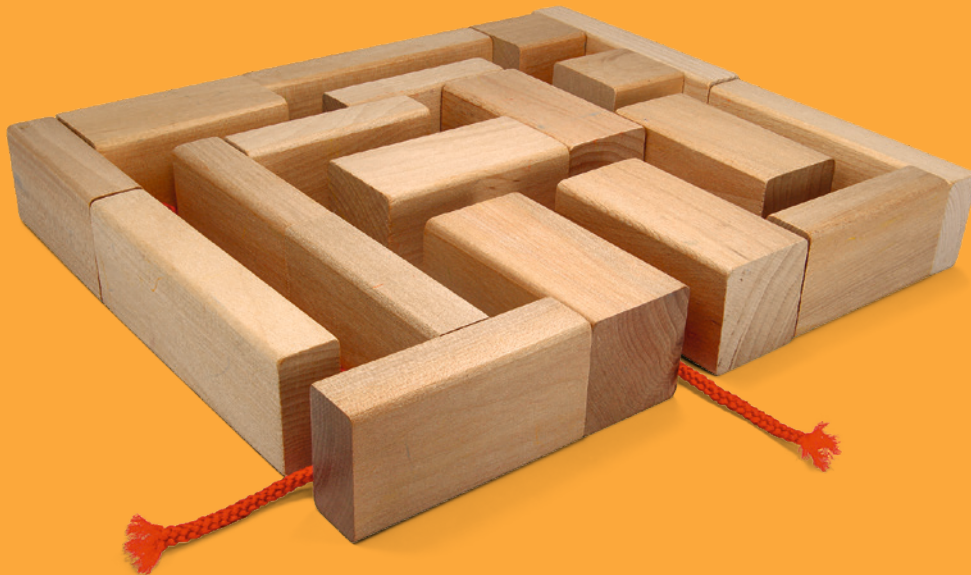


top eins

topeins.dguv.de

**FEHLEN AUCH
IHNEN FACHKRÄFTE?**
Teilen Sie Ihre Erfahrungen.
Nehmen Sie an unserer
Umfrage teil
→ siehe S. 5



Roter Faden

Die nötige Orientierung im Arbeitsschutz gewinnen Führungskräfte
mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem

SMART ARBEITEN

Soziale Nachhaltigkeit
fördern

VERANTWORTLICH FÜHREN

Betriebliche Erste Hilfe
richtig umsetzen

GESUND BLEIBEN

Den passenden
Reha-Sport finden

Liebe Leserinnen und Leser,

Führungskräfte haben viele Aufgaben – wer weiß das besser als Sie? Einige betreffen den Arbeitsschutz. Denn üblicherweise übertragen Einrichtungen und Behörden Ihnen die im Arbeitsschutzgesetz benannten Pflichten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wie komplex es sein kann, betrieblichen Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst vorschriftsmäßig umzusetzen, zeigt unsere Titelgeschichte ab Seite 8. Darin berichten wir, wie es der Justizvollzugsanstalt Ravensburg gelang, zwei Verpflichtungen zu



Das AMS sorgt dafür, dass Führungskräfte Arbeitsschutzbelange als Kernprozesse verstehen und umsetzen.

koordinieren: nämlich einerseits für die angemessene Unterbringung der Strafgefangenen und andererseits in den Gefängnisbetrieben für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen. Gelingen konnte dies dank eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS). Dieses sorgt dafür, dass alle verantwortlichen Personen, insbesondere aber die Führungskräfte, den Arbeitsschutz fortwährend analysieren und verbessern.

Die vielfältigen Aufgaben von Führungskräften betrachtet auch der Beitrag ab Seite 14. Er geht der Frage nach, welche Möglichkeiten Führungskräfte haben, um sich mehr Freiräume für eigentliche Führungsaufgaben – etwa das Fördern der Beschäftigten – zu schaffen. Unsere praktischen Tipps für ein besseres Zeitmanagement können dabei helfen. Mit einem Augenzwinkern umreißt auch Psychologin Imke König den zum Teil aberwitzigen Alltag von Führungskräften. Welche Aufgaben sie dabei nicht vernachlässigen sollten, erläutert sie in ihrer Kolumne auf Seite 30. Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihre Chefredaktion

IMPRESSUM **top eins** 6. Jahrgang, erscheint vier Mal im Jahr, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkert, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), Susan Hausteil, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Renate Bantz, Torsten Buchmann, Gregor Doepke, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Kirsten Wasmuth, Heike Wenzel, Dr. Signe Wieland, Dr. Thorsten Wiehege, Dr. Monika Zaghow, Holger Zingsheim // **Produktion:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion-topeins@dguv.de, Projektleitung: Jana Gering, Redaktion: Jana Illhardt (Ltg.), Isabel Ehrlich, Jörn Käsebier, Isabelle Rondinone, Grafik: Andreas Stark (Ltg.), Iris Lutterjohann, Antje Zimmermann // **Druck:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: topeins.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Adobe Stock/babimu // **Stand dieser Ausgabe:** 01.02.2023 // **Die nächste Ausgabe erscheint** am 14.06.2023.



4

MELDUNGEN

Aktuelles rund ums Führen im öffentlichen Dienst

Getty Images/BRO Vector



6

UPDATE RECHT

Die Transformation zur digitalen Behörde erfolgreich meistern

14

SELBSTMANAGEMENT

Mit diesen Tipps mehr Zeit für Führungsaufgaben schaffen

16

ERSTE HILFE

Wie sich Einrichtungen auf Notfälle richtig vorbereiten

20

ENGE RÄUME

Beschäftigte in Schächten vor Arbeitsunfällen schützen

8

ALLES NACH PLAN

Ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) hat viele Vorteile. Der vielleicht wichtigste: Führungskräfte können damit den betrieblichen Arbeitsschutz leichter organisieren. Diese Erfahrung hat auch der Landesbetrieb Vollzugliches Arbeitswesen der Justizvollzugsanstalt Ravensburg gemacht.



Adobe Stock/babimu

23

INTERVIEW

Dank besserer Planung mit den Aufgaben vorwärtskommen

29

ENTSPANNEN

Was es braucht, um autogenes Training zu erlernen

24

SMART ARBEITEN

So fördert die Stadtbibliothek Bremen soziale Nachhaltigkeit

30

KOLUMNE

Führen mit Feingefühl dank Imke König

picture alliance/ImageBROKER



26

REHA-SPORT

Warum sportliche Betätigung für Beschäftigte mit Beeinträchtigung so wohltuend ist und wie sie die richtige Sportgruppe finden

Kurz gefasst

Die Digitalisierung verändert auch die Arbeit in der Pflege. Ob Serviceroboter, intelligente Software, Exoskelette oder intelligente Matratzen: Im Idealfall erleichtert jede Technologie die Arbeit der Pflegekräfte. Welche Technologien kurz- und mittelfristig in der Pflege eingesetzt werden könnten, hat die Universität Osnabrück im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersucht. Zehn Anwendungsbeispiele stellt sie näher vor: darunter Software für die Pflegedokumentation, einen digitalen Tisch, der in der Betreuung eingesetzt werden kann, sowie intelligente Inkontinenzprodukte für den Einsatz in der körpernahen Pflege. Zu fünf von ihnen gibt es auch Videoclips.

baa.de > Angebote >

Publikationen >

baa: Bericht kompakt



Häusliche Pflege muss gut organisiert sein. Sonst sind die Angehörigen schnell überfordert und überlastet. Die Website „Sicheres Krankenhaus“ gibt in einer neu geschaffenen Rubrik Ratschläge, wie das gelingen kann. Betroffene erhalten kurz und knapp wichtige Informationen. Dazu gehören Checklisten, aber auch eine Übersicht zu Netzwerken sowie eine Handlungshilfe. Führungskräfte können auf das Angebot hinweisen und so Beschäftigte unterstützen, die vor der Frage stehen, ob sie Angehörige selbst pflegen oder nicht.

sicheres-krankenhaus.de

Webcode: w1480

Gesellschaftsbilder.de / Andri Weiland



Inklusiv ausbilden

Wie gelingt eine inklusive und gleichberechtigte Ausbildung? Darüber klärt ein 27-seitiger Leitfaden des Projektes JOBinklusive des Vereins Sozialhelden und der Inklusionsberatung der Handwerkskammer Berlin auf. Er basiert auf persönlichen Erfahrungen von Auszubildenden mit unterschiedlichen Behinderungen und hilft Unternehmen und Einrichtungen, eine inklusive Ausbildung zu ermöglichen. Zentrale Kapitel widmen sich den Themen Vertrauen, gutes Arbeitsklima und respektvolle Kommunikation, zu der Führungskräfte maßgeblich beitragen. Weitere Abschnitte zeigen zudem, welche staatlichen Fördermöglichkeiten es für Betriebe gibt, wenn sie zum Beispiel Arbeitsplätze behindertengerecht umgestalten. Tipps zur weiteren Information runden das Angebot der Broschüre ab.



Broschüre „Inklusive Ausbildung“:

jobinklusive.org > Weiterlesen > Leitfaden

Depressionen: Späte Hilfe

Menschen, die an Depressionen leiden, brauchen im Durchschnitt 20 Monate, ehe sie sich ärztliche Hilfe suchen. Das geht aus dem 6. Deutschland-Barometer Depression der Stiftung Deutsche Depressionshilfe und Suizidprävention hervor. Es basiert auf einer repräsentativen Befragung. Einer der Gründe, warum Betroffene so lange mit der Hilfesuche

warten, liegt laut der Stiftung darin, dass psychische Erkrankungen noch immer stigmatisiert seien. Hier können Unternehmen und Einrichtungen ansetzen und gegensteuern, indem sie zum Beispiel über Beratungsangebote aufklären.



**idw-online.de/de/
news804309**

Gut gesagt

»

Das AMS hat wesentlich dazu beigetragen, die Führungsaufgabe Arbeitsschutz bei unseren Führungskräften zu verankern.

«

Johann Kleinheinz

Technischer Leiter, Landesbetrieb Vollzugliches Arbeitswesen
Baden-Württemberg, Justizvollzugsanstalt Ravensburg

Mehr dazu auf den Seiten 8–12

Umfrage zu Fachkräftemangel

Im öffentlichen Dienst gibt es von kommunaler Ebene bis Bundesebene offene Stellen. In vielen Fällen können diese nicht besetzt werden, zum Beispiel weil die Konditionen für viele Arbeitssuchende nicht attraktiv sind. Wie sieht es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung aus? Das möchten wir genauer wissen und haben daher auf der Website der **top eins** eine Umfrage gestartet. Wir freuen uns, wenn Sie sich die Zeit nehmen und die wenigen Fragen beantworten. Die Ergebnisse fließen in die Titelgeschichte der nächsten Ausgabe ein.



topeins.dguv.de/umfragen/fachkraeftemangel

Was der Klimawandel für die Arbeitswelt bedeutet

Der Klimawandel schreitet voran. Hat er sich bereits auf Arbeitsplätze und -tätigkeiten ausgewirkt? Um das herauszufinden, hat das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) mehr als 1.000 Beschäftigte mit und ohne Personalverantwortung aus über 20 Branchen befragt. Knapp ein Viertel der Befragten gab an, dass die Klimakrise bereits Folgen für die Arbeitsplätze hat. Unter den Führungskräften sind es sogar mehr als 30 Prozent. 43 Prozent von ihnen geben an, dass sich ihr Betrieb mit den Folgen für sicheres und gesundes Arbeiten beschäftigt hat. Als größte Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit

sieht die Mehrheit Folgen der Hitze – seien es gesundheitliche Probleme oder ein erhöhtes Unfallrisiko infolge hitzebedingter Erschöpfung. Aber auch die psychischen Folgen der Klimaveränderungen schätzen die meisten als hohes Risiko ein. Handlungsbedarf für den Arbeitsschutz sehen sie daher in genau diesen Fragen. Von den Führungskräften gaben rund 20 Prozent an, ihr Unternehmen habe bereits Schutzmaßnahmen gegen die Risiken ergriffen. Bei mehr als 30 Prozent sind Maßnahmen in Planung.



publikationen.dguv.de
Webcode: p022327



Getty Images/fotojog

Digitalisierung gemeinsam meistern

Das Onlinezugangsgesetz und das E-Government-Gesetz verpflichten Behörden dazu, ihre Dienstleistungen digital anzubieten. Doch noch sind viele **Verwaltungen** weit entfernt davon, **papierlos** zu funktionieren. Wie Führungskräfte die Belegschaft für den Wandel gewinnen.



Organisationen sollten bei der Digitalisierung darauf achten, nutzerfreundliche Programme einzuführen. Dadurch beugen sie bei den Beschäftigten Stress und Ermüdung vor.

Getty Images/BRO Vector



Eine digitale Organisation benötigt Beschäftigte, die offen für Neues sind. Wenn sich Gewohntes verändert, kann das Beschäftigte jedoch verunsichern.

Die öffentliche Verwaltung soll in allen Bereichen digitalisiert werden. Das E-Government-Gesetz (EGovG) schreibt Behörden deshalb unter anderem eine elektronische Aktenführung vor. Im Zuge dessen müssen sie zudem ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) einführen, um elektronische Akten (E-Akten) effizient organisieren, bearbeiten und archivieren zu können.

Qualifizierte und motivierte Beschäftigte

Eine digitale Organisation benötigt Beschäftigte, die offen für Neues sind. Wenn sich Gewohntes verändert, kann das Beschäftigte jedoch verunsichern. Um Ängste zu nehmen, sollten Führungskräfte die Belegschaft in Entscheidungen und Veränderungen einbinden – beispielsweise mittels regelmäßiger Informationsveranstaltungen oder offener Fragerunden. Ebenso wichtig ist es, Schulungen zu organisieren, in denen die Beschäftigten nötige Kompetenzen erlernen und für die digitale Arbeit fit gemacht werden.

Geeignete Software verwenden

Wenn Organisationen neue Programme einführen, sollten sie zudem auf die Softwareergonomie achten. Nutzerfreundliche Programme tragen entscheidend dazu bei, dass Beschäftigte ihre Aufgaben zügig und störungsfrei erledigen können. Mit ungeeigneter Software zu arbeiten, strengt hingegen an. Das kann Beschäftigte ermüden, Stress und Frustration auslösen. Führungskräfte sollten sich regelmäßig bei der Belegschaft erkundigen, ob sie mit den eingesetzten Programmen gut arbeiten kann oder es Verbesserungsvorschläge gibt. Oft können Programme angepasst werden. Empfehlenswert ist es, Beschäftigte bereits bei der Software-Suche einzubinden. Führungskräfte können ihre Wünsche aufnehmen und an den Einkauf oder die IT weitertragen.

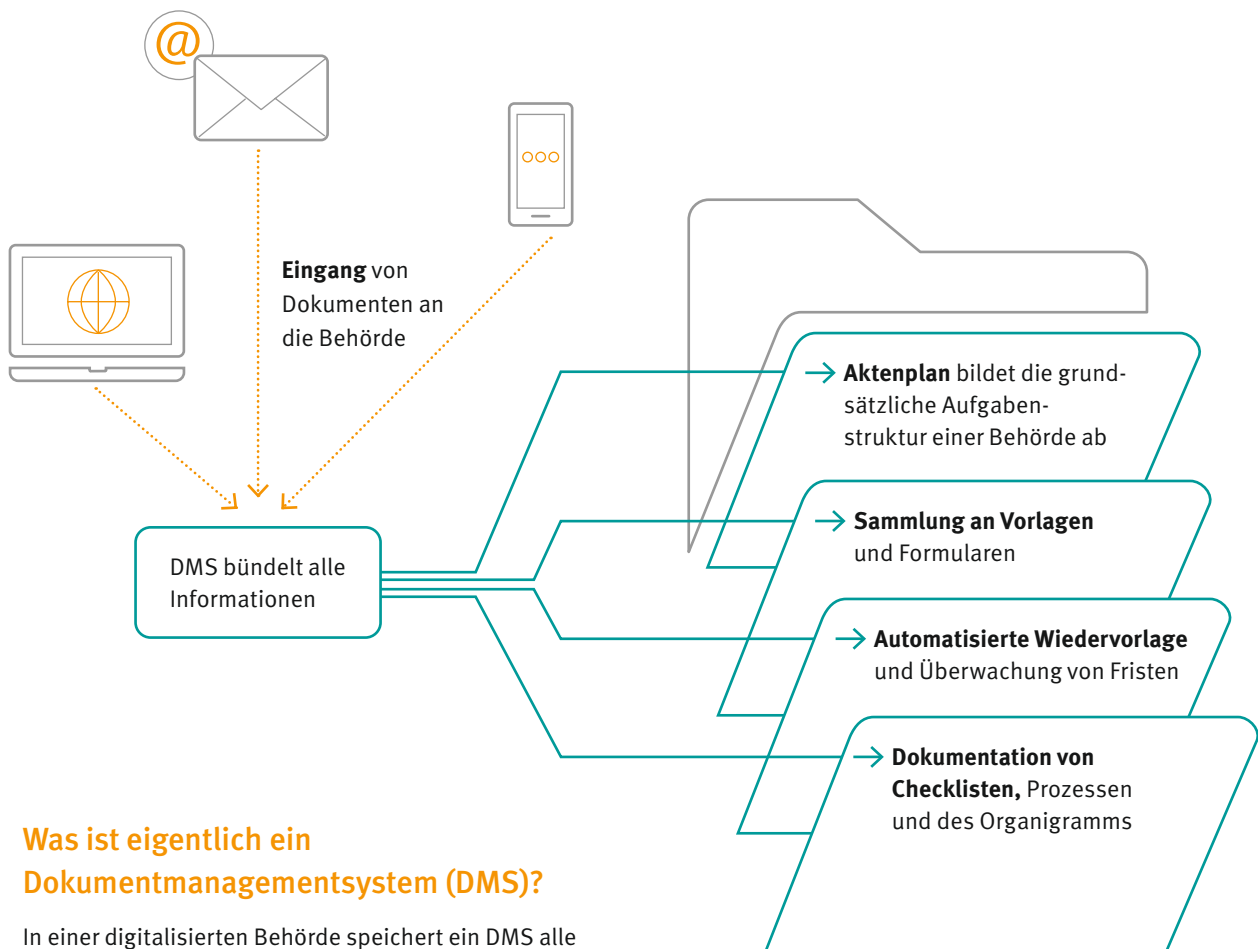
Die Vorteile im Team bekannt machen

Eine digitalisierte Verwaltung hat viele Vorteile. Digitale Daten können einfacher bearbeitet werden, wodurch Verwaltungsvorgänge schneller ablaufen. Das soll Behörden entlasten. E-Akten beugen außerdem einer fehleranfälligen, mehrfachen Datenerfassung vor und gestalten das Handeln von Verwaltungen transparenter. An die Vorteile sollten Führungskräfte die Beschäftigten regelmäßig erinnern.



Der Trendreport Digitaler Staat 2019 nennt wichtige Schritte bei der Digitalisierung von Behörden:

trendreport.digitaler-staat.org > Die Trendreports



Grafik: raufeld

Was ist eigentlich ein Dokumentmanagementsystem (DMS)?

In einer digitalisierten Behörde speichert ein DMS alle anfallenden Daten. Diese können von ganz unterschiedlichen IT-Systemen einfließen – zum Beispiel aus E-Mail-Programmen, den Webportalen der Behörde oder EDV-Anwendungen.

Ein DMS ermöglicht eine behördenübergreifende Dokumentenverwaltung und ersetzt Aktenordner, Papier und Archive.

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

Alles, was Recht ist

Schnelle psychologisch-therapeutische Hilfe benötigen Beschäftigte manchmal nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Das Psychotherapeutenverfahren soll genau das sicherstellen, mit dem Ziel, chronische psychische Gesundheitsstörungen zu verhindern. Die aktualisierte Broschüre „Praxistipps für das Psychotherapeutenverfahren“ beinhaltet alle wichtigen Informationen über das Verfahren.
publikationen.dguv.de
Webcode: p012086



Adobe Stock/Monkey Business

Manipulierte Schutzeinrichtungen an Maschinen verursachen regelmäßig schwere Arbeitsunfälle. Oft bewegt Zeitdruck Beschäftigte dazu, als

störend empfundene Schutzsysteme außer Kraft zu setzen. Und: Häufig tolerieren Vorgesetzte sogar dieses Vorgehen. Das zeigt eine Umfrage des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). Folglich trägt Führungsverhalten entscheidend dazu bei, Unfällen vorzubeugen. Die DGUV Information „Checkliste: Manipulation von Schutzeinrichtungen verhindern“ erklärt, wie Führungskräfte Manipulationsanreize aufdecken und beseitigen.
publikationen.dguv.de
Webcode: p213114



Ein AMS definiert jegliche für den Arbeitsschutz relevanten Abläufe und Zuständigkeiten. Auch Führungskräfte werden dadurch aktiv auf ihre Aufgaben hingewiesen.

Adobe Stock/Olivier Le Moal

Alles nach Plan

Arbeitsschutz ist eine komplexe Führungsaufgabe. Ein **Arbeitsschutzmanagementsystem** (AMS) hilft Führungskräften dabei, alle Abläufe im Blick zu behalten und sie zu steuern. Welche Vorteile ein AMS bringt, zeigt der Landesbetrieb Vollzugliches Arbeitswesen der Justizvollzugsanstalt Ravensburg.

VON ISABELLE RONDINONE



Wie sich Arbeitsschutz im Vollzuglichen Arbeitswesen gut umsetzen lässt, demonstriert die Justizvollzugsanstalt (JVA) Ravensburg. Unweit vom Bodensee, im südlichen Oberschwaben, liegt die JVA mit rund 350 Inhaftierten. Etwa 290 von ihnen sind in einem der vielen anstaltsinternen Betriebe beschäftigt. Unter anderem gehören zur JVA eine Schlosserei, Schreinerei und Kfz-Werkstatt. „Manche Gefangene arbeiten mit Gefahrstoffen oder komplexen Maschinen, beispielsweise Formatkreissägen und Fräsen. Andere schweißen oder haben es mit spannungsführenden Teilen zu tun“, erläutert Johann Kleinheinz, technischer Leiter im Vollzuglichen Arbeitswesen der JVA Ravensburg.

Gefangenen während der Haft eine Arbeit anzubieten, sie aus- oder weiterzubilden, gehört zu den wichtigsten

Aufgaben einer JVA. Dadurch soll es Gefangenen nach der Haft leichter fallen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Justizvollzugsgesetze der Bundesländer verpflichten Gefängnisse außerdem dazu, die Arbeitsplätze der Gefangenen sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten.

Für den betrieblichen Arbeitsschutz bedeutet das, eine Vielzahl an Arbeitsplätzen und Risiken zu berücksichtigen. Arbeitsunfälle jeglicher Art – von Schnittverletzungen bis Stromunfällen – müssen mithilfe von Schutzmaßnahmen ebenso verhindert werden wie gesundheitliche Folgen durch Lärm oder Schweißrauch. Die unterschiedlichen Risiken im Blick zu behalten, ist aber nicht die einzige Herausforderung, die die JVA Ravensburg im Vollzuglichen Arbeitswesen meistern muss. Immer wieder sind die für den Arbeitsschutz »



Sechs gute Gründe für ein AMS

- 1** Gestaltet die Organisation von Arbeitsschutz **transparent**. Welche Abläufe gut funktionieren und an welcher Stelle nachgebessert werden sollte, ist für Führungskräfte fortwährend ersichtlich.
- 2** **Verankert** Arbeitsschutzaufgaben im Alltag von Führungskräften.
- 3** Hilft dabei, **Arbeitsunfällen vorzubeugen**, den Gesundheitsschutz von Beschäftigten zu verbessern und Ausfallzeiten zu reduzieren.
- 4** Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung **fördert die Leistungsbereitschaft** und Zufriedenheit von Beschäftigten und bindet sie an das Unternehmen.
- 5** Trägt zu einem **positiven Image der Einrichtung** in der Öffentlichkeit bei und wirkt attraktiv auf potenzielle Mitarbeitende.
- 6** **Erhöht die Rechtssicherheit** der Organisation: Führungskräfte und Leitung können sich sicher sein, ihre Pflichten beim Arbeitsschutz zu erfüllen.



Gut zu wissen

WAS IST EIN AMS?

Managementsysteme gibt es für verschiedene Unternehmensbereiche. Ein AMS steuert speziell den Arbeitsschutz. Es hilft Organisationen dabei, Sicherheit und Gesundheit zu planen, regelmäßig zu überprüfen sowie kontinuierlich zu verbessern.

EIN AMS EINFÜHREN

- ➔ Ein AMS ist für jede **Betriebsgröße geeignet**. Je besser Organisationen beim Arbeitsschutz aufgestellt sind, desto schneller lässt sich ein AMS etablieren. Sechs Monate sollten jedoch mindestens für die Einführung eingeplant werden.
- ➔ **Unfallversicherungsträger unterstützen** Unternehmen kostenfrei bei der Einführung von AMS, etwa durch Projektbegleitung, Schulungen und Audits.
- ➔ Interessierte Unternehmensleitungen können direkt ihre **Aufsichtsperson** oder ihren Versicherungsträger auf AMS ansprechen.
- ➔ Auf Wunsch können Einrichtungen von ihrem Unfallversicherungsträger die **Wirksamkeit ihres AMS überprüfen lassen**. Verläuft die Begutachtung positiv, erhält die Organisation das Gütesiegel „Sicher mit System“.

STANDARDS FÜR AMS

- ➔ Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme: **dguv.de, Webcode: d1136286**
- ➔ DGUV Grundsatz 311-002 „Arbeitsschutzmanagementsysteme“: **publikationen.dguv.de Webcode: p311002**

» verantwortlichen Personen der JVA gefordert, kreative Lösungen zu finden, um einerseits den Arbeitsschutz vorschriftsmäßig umzusetzen und andererseits die Strafgefangenen sicher unterzubringen. „Täglich müssen wir den Spagat zwischen vollzoglicher Sicherheit, Resozialisierungsauftrag und Arbeitsschutz schaffen“, fasst es Kleinheinz zusammen. Um die Anforderungen besser zu koordinieren, regte er 2016 bei der Anstaltsleitung an, ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) zu etablieren.

Informationen und Unterlagen zum Arbeitsschutz zentral gespeichert

Mit einem AMS organisieren Unternehmen jegliche Strukturen und Prozesse, die den Arbeitsschutz betreffen (→ **Infokasten Seite 12**), zum Beispiel den genauen Ablauf, wenn eine Gefährdungsbeurteilung erstellt oder aktualisiert werden muss. Wenn Unternehmen ein AMS einführen wollen, sollten sie auf ihren Unfallversicherungsträger zugehen. Diese geben Mitgliedsunternehmen bereits entwickelte und erprobte Systeme an die Hand und unterstützen bei der Etablierung eines AMS in die eigene Unternehmensstruktur.

Die Themen, die für mich als Betriebsarzt relevant sind, werden durch ein AMS stärker vorangetrieben.

Dr. Werner Winkler

Betriebsarzt JVA Ravensburg

Ein AMS legt unter anderem fest, wer für welche Aufgaben zuständig ist, und regelt damit eindeutig die Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz, etwa auf Führungskräfte. Um solche Informationen transparent zugänglich zu machen, hat die JVA Ravensburg zudem alle Informationen zum AMS und Arbeitsschutz digital



Der Handlungsleitfaden für das AMS der JVA Ravensburg beschreibt sämtliche Prozesse und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz.

JVA Ravensburg

erfasst. Von Organigramm über Unterweisungsunterlagen bis hin zu Gefahrstoffkatastern: Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und andere Verantwortliche können sie nun jederzeit einsehen und nachvollziehen. „Die Dokumente sind verschlagwortet, sodass es sehr einfach ist, zu einem bestimmten Thema zügig alle passenden Informationen zu finden“, erklärt Kleinheinz. Die digitalen Möglichkeiten noch stärker auszuschöpfen, hat sich die JVA Ravensburg für 2023 auf die Fahnen geschrieben. Statt die Gefährdungsbeurteilungen wie bislang anhand einer Vorlage mit einem Schreibprogramm zu erstellen, plant die Justizvollzugsanstalt, mit Unterstützung ihrer Unfallkasse künftig eine spezifische Software zu nutzen.

Unterweisungen und medizinische Vorsorge verbessert

Die JVA Ravensburg hat seit Einführung des AMS einiges erreicht, um die Häftlinge noch besser vor Arbeitsunfällen und beruflich bedingten Gesundheitsgefahren zu schützen. Dass Informationen zum Arbeitsschutz einfacher zugänglich sind, ist eine

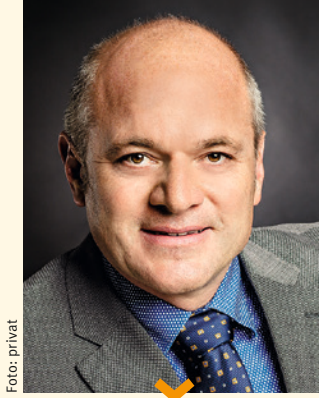


Foto: privat

Das AMS sorgt dafür, dass alle verantwortlichen Personen, insbesondere aber die Führungskräfte, Arbeitsschutzbelange als Kernprozesse erkennen und leben.

Johann Kleinheinz

Technischer Leiter, Vollzugliches Arbeitswesen,
JVA Ravensburg

Errungenschaft. Ebenfalls sind seitdem die Unterweisungen der Gefangenen besser organisiert. Jede Führungskraft weiß nun genau, wann welche Unterweisung ansteht. Auch hat die strukturierte Erfassung der Unterweisungen Sprachbarrieren aufgedeckt. Um sicherzustellen, dass alle Häftlinge verstehen, welche Maßnahmen vor Arbeitsunfällen schützen und welche gesundheitlichen Risiken bei Missachtung bestehen, wurden beispielsweise Unterweisungsunterlagen in mehr als zwölf Sprachen übersetzt. Mitunter werden Arbeitsschutzhinweise zusätzlich in Video-Form vermittelt.

Ihre Pflichten im Gesundheitsschutz kann die JVA Ravensburg mithilfe des AMS ebenfalls besser erfüllen. „Die Themen, die für mich als Betriebsarzt relevant sind, werden durch ein AMS stärker vorangetrieben“, sagt Dr. Werner Winkler, der seit rund zehn Jahren die JVA Ravensburg betriebsärztlich betreut. Das AMS bewege die Führungskräfte fortwährend dazu, den Status quo zu hinterfragen. Dabei lege es sprichwörtlich den Finger in die Wunde und zeige, wo Verbesserungsbedarf bestehe, so Winkler. Dies mache sich bei der betriebsärztlichen Vorsorge bemerkbar:

Dadurch, dass das AMS Gefahrstoff- und Lärmkataster vorsieht, kann nun genau identifiziert werden, welche Häftlinge, die im Vollzuglichen Arbeitswesen beschäftigt sind, regelmäßig eine Pflichtvorsorge benötigen.

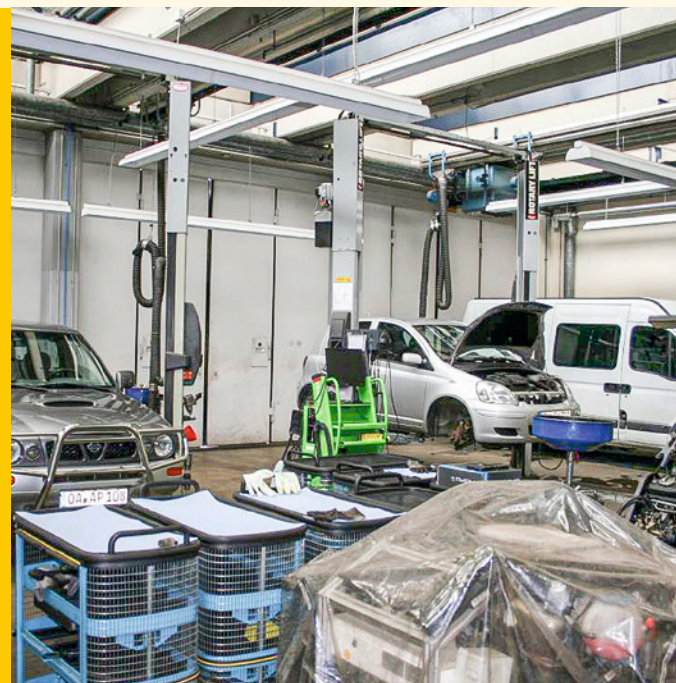
Unfallkasse unterstützt bei der Einführung des AMS

Als Johann Kleinheinz, damals noch Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Stein für ein AMS ins Rollen brachte, wurde er sowohl unternehmensintern als auch von der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) unterstützt. »



Schreinerei und Kfz-Werkstatt sind nur zwei von vielen anstaltsinternen Betrieben, in denen die Insassen arbeiten.

JVA Ravensburg





AUFBAU EINES AMS

Die Aufbauorganisation regelt die Aufgaben und Befugnisse beim betrieblichen Arbeitsschutz – zum Beispiel für Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder den Arbeitsschutzausschuss. Die Aufbauorganisation erfolgt beispielsweise in Form eines Organigramms.

Die Ablauforganisation stellt zielgerichtete und reibungslose Prozesse sicher. Dazu definiert sie für jeden Betriebsablauf, wer, wann und wie zusammenarbeitet. Dies ist zum Beispiel in Prozesshandbüchern festgeschrieben.

Die Ablauforganisation beinhaltet unter anderem:

- Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
- Prüfung von Arbeitsmitteln und technischen Anlagen
- Betriebliche Erste Hilfe
- Durchführung von Unterweisungen
- Betrieblicher Brandschutz
- Verhalten bei Betriebsstörungen und Notfällen
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

» Die zuständige Aufsichtsperson begleitete den gesamten Prozess. Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zum AMS war ein Projektstrukturplan. Kleinheinz legte darin Arbeitspakete, Ziele, Termine und Verantwortlichkeiten für den Etablierungsprozess fest. Ein weiterer Meilenstein war der Handlungsleitfaden, der, angelehnt an den nationalen Leitfaden für AMS, die für die JVA Ravensburg spezifischen Abläufe und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz definiert. Sowohl der Projektstrukturplan als auch der Handlungsleitfaden sind digital dokumentiert und für alle einsehbar.

Nachdem die UKBW das AMS erfolgreich überwacht und dessen Wirksamkeit geprüft hatte, erhielt das Vollzugliche Arbeitswesen der JVA Ravensburg 2017 die Urkunde „Arbeitsschutz mit System“. Nicht ohne Stolz betont Kleinheinz, dass diese Zertifizierung ohne Fremdbetreuung durch kommerzielle Dienstleister erreicht wurde.

Arbeitsschutz von Führungskräften besser wahrgenommen

Dass sich diese Anstrengung gelohnt hat, davon sind die Beteiligten überzeugt. Auch Dirk Schulz, der heute als Fachkraft für Arbeitssicherheit

im Vollzuglichen Arbeitswesen der JVA Ravensburg tätig ist: „Wir sind froh, dass ein AMS vorhanden ist, um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden zu können. Die Aufgaben einer Justizvollzugsanstalt sind mit einem AMS definitiv besser umsetzbar.“ Kleinheinz fügt hinzu: „Das AMS hat wesentlich dazu beigetragen, die Führungsaufgabe Arbeitsschutz bei unseren Führungskräften zu verankern. Die Aufgaben sind jetzt jedem klar.“ Das AMS sorgte dafür, dass Führungskräfte Arbeitsschutzbelange als Kernprozesse erkennen und leben.

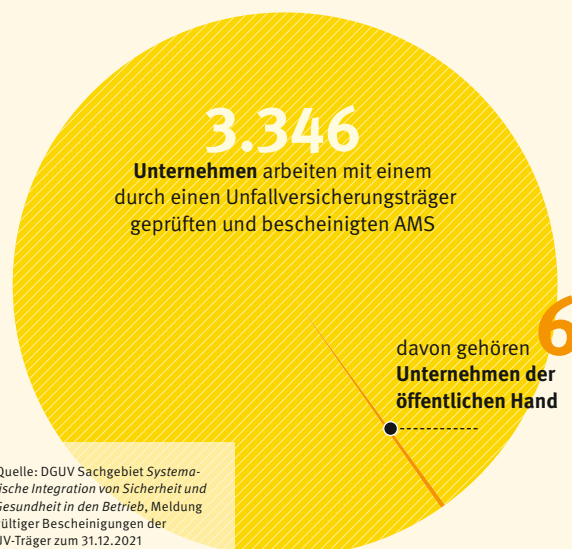
KLICKTIPP

Mediathek mit Filmen und E-Learning-Einheiten zu vielen Arbeitsschutzthemen:



arbeitsschutzfilm.de

VERBREITUNG VON AMS IN DEUTSCHLAND*



Sich(er) verstehen

Diskutieren *im Team*

Eine **Gruppendiskussion** eignet sich für Themen, die mehrere Beschäftigte betreffen. Führungskräfte übernehmen häufig die Planung und Moderation von solchen Gesprächen. Mit diesen Tipps erreichen sie gemeinsam gute Ergebnisse.



Illustration: raufeld

Manchmal ist es notwendig, Themen in einer größeren Gruppe zu besprechen – zum Beispiel, wenn es um die Arbeitsorganisation, das Miteinander im Team, neue Arbeitsaufgaben oder den Arbeitsschutz geht. Ziel von Gruppendiskussionen ist es, gemeinsam Verbesserungen oder eine Lösung für ein Problem zu entwickeln. Zugleich sind Gruppendiskussionen ein Instrument der Beteiligung: Beschäftigte haben die Gelegenheit, aktiv ihre Arbeitssituation oder das Betriebsklima mitzugestalten. Sie fühlen sich dadurch wertgeschätzt. Auch das Teamgefühl wird gestärkt. So gelingen gute Gruppengespräche:

SCHRITT 1: GESPRÄCH VORBEREITEN

Termin, Anlass und Inhalt einer Gruppendiskussion werden idealerweise rechtzeitig angekündigt. Für das Gespräch sollten sich die Beteiligten eine bis zwei Stunden Zeit nehmen. Auch ausreichend Pausen sind einzuplanen. Neben einem geeigneten Raum sind Materialien wichtig, um Ideen und Argumente festzuhalten. Dafür Pinnwand oder Flipchart, Stifte, Klebettel und Karteikarten bereitlegen. In

Web-Meetings helfen hingegen Umfrage-Tools und Ideen-Boards.

SCHRITT 2: GESPRÄCHSREGELN

Die moderierende Person sollte zu Gesprächsbeginn die „Spielregeln“ bekannt geben. Dazu gehört es, Störquellen wie Handys und Laptops möglichst auszuschalten oder wegzulegen. Außerdem sollte geklärt werden, wer das Protokoll führt. Für einen achtsamen Austausch können diese Prinzipien gelten:

- Wir kommunizieren auf Augenhöhe
- Alle sagen ehrlich ihre Meinung
- Jede Person kommt zu Wort und darf ausreden
- Alle achten auf einen sachlichen und höflichen Ton
- Keine Schuldzuweisungen

Wird die Gruppendiskussion online über Video geführt, sollten Führungskräfte genügend Zeit für Technikfragen sowie Pausen einplanen. Empfehlenswert sind mehrere Pausen von etwa zehn Minuten. Ebenso sollten sie auf die Melde-Funktion und den Chat aufmerksam machen.

SCHRITT 3: DISKUSSION ANKURBELN

Die mit der Moderation betraute Person hat die Aufgabe, das Gespräch in Gang zu halten und nicht abschweifen zu lassen. Vorbereitete Ideen und Lösungsansätze helfen dabei, eine stockende Diskussion wieder anzufachen. Auch Fragen eignen sich dazu. Wer moderiert, sollte das Gespräch zudem aufmerksam verfolgen, aktiv zuhören und die Teilnehmenden für ihre Beiträge loben.

SCHRITT 4: ERGEBNIS MITTEILEN

Die gesammelten Argumente und Lösungsvorschläge sollten zusammengefasst und allen Beteiligten zugänglich gemacht werden. Ein formloses Protokoll ist dafür gut geeignet. Der Führungskraft steht es frei, selbst zu entscheiden oder in der Gruppe abstimmen zu lassen, welche Lösung umgesetzt werden soll. Wichtig ist, dass alle das erarbeitete Ergebnis tragen und wissen, was die nächsten Schritte sind.



Leitfragen für lebhaftere Diskussionen:

lia.nrw.de > Service >

Publikationen und Downloads >

LIA.praxis > praxis 3

Zeit für Führung

Führungskräfte sind meist in viele Projekte und Aufgaben eingebunden. Diese nehmen sie oft so sehr in Beschlag, dass **für eigentliche Führungsaufgaben kaum noch Zeit** bleibt. Hier kann es sinnvoll sein, den eigenen Führungsstil aktiv zu hinterfragen.

VON ISABELLE RONDINONE

Was ist wohl die wichtigste Aufgabe von Führungskräften? Die Antwort ist vermeintlich leicht: Führen! Damit sind das Schaffen guter Rahmenbedingungen sowie die Weiterentwicklung des Teams und der Organisation gemeint. Ausgerechnet dafür fehlt Vorgesetzten aber oft die Zeit. Zu viele fachliche Aufgaben füllen den Terminkalender. Gerade heute erfordern jedoch neue Arbeitsformen, wie hybrides Arbeiten und Homeoffice, sowie Veränderungsprozesse Führungskräfte, die für ihre Beschäftigten da sind, sie motivieren, begleiten und fördern. Nur, wenn sie dazu genügend Zeit haben, können Veränderungen gut gemeistert werden.

Um sich die Zeit dafür nehmen zu können, sollten Führungskräfte sich ihre Gestaltungsspielräume bewusst

machen, so die Einschätzung von Dr. Marlen Cosmar vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Sich und seine Aufgaben selbst zu reflektieren, sei für ein besseres Selbstmanagement essenziell.

Die eigene Gesundheit im Blick

Sich freie Zeit zu verschaffen, bedeutet nicht, von heute auf morgen alles abzusagen oder keine einzige inhaltliche Aufgabe mehr zu übernehmen. „Schon graduelle Änderungen reichen aus. Es geht darum, neue Ansätze erst einmal zu testen, ohne dass gleich ein riesiger Schaden entstehen würde“, rät Cosmar. Zehn Prozent der Arbeitszeit dafür zu verwenden, sich mit den Beschäftigten zu befassen, sei ein guter erster Schritt, wenn man sich vorher kaum Zeit dafür genommen hat.

Auch mit Blick auf die eigene Gesundheit ist das gut. Wenn man ständig das Gefühl hat, von Termin zu Termin zu hetzen, kann das ein ernst zu nehmender Stresszustand sein. Langfristig könne sich das negativ auswirken, etwa auf das Immunsystem, den Schlaf oder die Psyche, warnt die Expertin.

Mikromanagement vermindern

Zunächst sollten sich Führungskräfte vor Augen führen, welche Aufgaben ihren Arbeitsalltag besonders stark bestimmen. Dies kann die Arbeitsorganisation sein. „Führungskräfte gestalten mehr oder weniger stark den Arbeitsalltag von Beschäftigten. Sie arrangieren Zusammenkünfte, sie geben Arbeitsabläufe und Termine vor“, nennt Cosmar Beispiele. Wie detailliert eine Führungskraft den Tagesablauf von Beschäftigten beeinflusst, hängt von der Art der Organisation und vom persönlichen Führungsstil ab. Wirken Führungskräfte sehr stark auf den Aufgabenbereich von Beschäftigten, geben viele und detaillierte Arbeitsanweisungen, wird dies als Mikromanagement bezeichnet. Ein solcher Führungsstil kann Beschäftigte nicht nur demotivieren, sondern ist für Führungskräfte sehr zeitintensiv. „Sie müssen gar nicht immer wissen, woran Beschäftigte gerade arbeiten. Dem modernen Führungsverständnis nach sollten Beschäftigte so selbstständig wie möglich arbeiten“, so Cosmar.

Expertise von Beschäftigten stärken

Ebenfalls übernehmen Führungskräfte häufig fachliche Aufgaben. „Viele kommen aus einer Fachkarriere in eine Führungsposition. Diese Fachexpertise wird von anderen auch wahr- und in Anspruch genommen“, erklärt Cosmar. Das führt dazu, dass Führungskräfte in viele Projekte einbezogen werden, um beispielsweise Ergebnisse fachlich zu bewerten.

Das sei aber zu überdenken, meint die Arbeitspsychologin: „Viele Beschäftigte sind heutzutage selbst hoch spezialisiert und Fachleute auf ihrem Gebiet. Dass alles Wissen bei der

Führungskraft liegt, ist meist gar nicht gegeben.“ Sehr wohl sollten Führungskräfte aber wissen, wann und zu welchen Inhalten anzusprechen ist. Sich in der Organisation gut auszukennen und die richtigen Ansprechpersonen zu vermitteln, ist die eigentliche Führungsaufgabe. Sich selbst zurückzunehmen, fällt Führungskräften häufig schwer. „Manchmal wollen sie die inhaltlichen Aufgaben gar nicht in einem größeren Umfang abgeben. Viele haben ‚ihr Baby‘, das sie nicht loslassen möchten. Das ist verständlich“, sagt Cosmar.

Bevor Beschäftigte eine Führungsrolle übernehmen, sollten sie deshalb genau prüfen, ob sie sich weiterhin in gewohntem Maße ihren inhaltlichen Aufgaben widmen möchten. Wer nicht von den lieb gewonnenen Themen lassen möchte, wird in einer Führungsposition vielleicht auf Dauer unglücklich.

Aktiv die eigene Rolle hinterfragen

Führungskräfte sollten offen dafür sein, die eigenen Aufgaben zu reflektieren. Um sich mehr Zeit für andere Aufgaben zu verschaffen, können sie sich die Fähigkeiten der Beschäftigten zunutze machen und sie gegebenenfalls fachlich weiter qualifizieren. „Es ist auch wichtig, das nicht als Wegschieben von Verantwortung oder Arbeitslast zu verstehen. Vielmehr geht es darum, Potenziale zu heben. Das kann sogar dazu führen, dass Aufgaben effizienter laufen, wenn mit der Führungskraft eine Schnittstelle wegfällt und weniger Personen involviert sind.“

Um solche Potenziale zu heben, ist es wichtig, dass sich Führungskräfte regelmäßig mit Beschäftigten zusammensetzen. Das kostet zwar Zeit – doch ist es Zeit, die ein Team, eine Abteilung oder eine Organisation wieder reinholt, weil sich die Zusammenarbeit langfristig verbessert.



Sicher und gesund führen:
publikationen.dguv.de
 Webcode: p206034



IDEEN

Vier Tipps für ein besseres Zeitmanagement

1 Bewusst planen:
 Am Arbeitstag zwischendurch immer wieder zu überlegen, was denn nun als Nächstes ansteht, kostet Zeit. Stattdessen am Morgen den Tag in Ruhe planen und sich vornehmen, was man genau wann schaffen möchte.

2 Termin mit sich selbst:
 Im Kalender mithilfe der Termin-Funktion Zeit für bestimmte Aufgaben blocken. So bleiben sie im Blick und die Zeit wird von anderen Terminen frei gehalten.

3 Bitte nicht stören:
 Konzentriertes Arbeiten gelingt besser, wenn Telefon und E-Mail-Posteingang nicht dazwischenfunken. Empfehlenswert ist es, Signaltöne und andere Benachrichtigungen hin und wieder zu deaktivieren.

4 Bündeln:
 Aufgaben gleicher Art sollten gebündelt in einem Schwung erledigt werden – zum Beispiel E-Mails beantworten, Bewerbungen sichten oder Telefonate führen. Das geht schneller, als immer wieder neu anzusetzen.

Im Notfall



Übungen zur Wiederbelebung sind ein zentraler Bestandteil der Lehrgänge für betriebliche Ersthelfende.

LVR-ZMB, Eva Lotte Niegel

vorbereitet



Sind heute **ausreichend Ersthelfende im Betrieb?** Seit immer mehr Beschäftigte hybrid arbeiten, wird die Antwort auf diese Frage zur organisatorischen Herausforderung. Wie sich das Problem lösen lässt.

VON JÖRN KÄSEBIER

Hände in die Brustmitte legen, nach unten drücken. 30 Mal Herzdruckmassage. Dann zweimal Beatmung. Dabei eine Sekunde lang Luft in den Mund einblasen. Und von vorne. So lange wiederholen, bis die Ausbilderin zufrieden ist. Nach Desinfektion der Silikonpuppe, Phantom genannt, ist der Nächste an der Reihe und versucht ebenfalls, die Übung bestmöglich umzusetzen. Ein solches Training der Herz-Lungen-Wiederbelebung ist zentraler Bestandteil eines Lehrgangs zur Ersten Hilfe, wie ihn betriebliche Ersthelfende zur Ausbildung absolvieren.

Im Alltag haben sie glücklicherweise nur selten mit lebensbedrohlichen Situationen wie Herzinfarkten zu tun. Wahrscheinlicher ist es, dass die Lehrgangsteilnehmenden in ihren Unternehmen und Einrichtungen zum Beispiel Schnittwunden versorgen oder Verbände anlegen. Auch wenn es nicht um Leben und Tod geht, ist die Hilfe immer wertvoll: „Eine gute Erstversorgung ist die Basis dafür, dass die Heilung gelingt“, sagt Dr. Isabella Marx, Leiterin des Fachbereichs Erste Hilfe der DGUV. Diese Rückmeldung bekomme der Fachbereich von den Reha-Einrichtungen, die die Verletzten nach Arbeitsunfällen weiter behandeln.

Arbeitgebende haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten. Das schließt auch die Erste Hilfe am Arbeitsplatz mit ein. Das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ sehen vor, dass für diese Fälle Ersthelfende ernannt

werden. Zudem sind laut Arbeitsstättenverordnung Einrichtungen und Mittel der Ersten Hilfe in Unternehmen und Einrichtungen vorzuhalten.

Die Pflicht, die Erste Hilfe zu organisieren, können Arbeitgebende zum Teil an Führungskräfte delegieren. Doch selbst wenn dies im Betrieb anders gehandhabt wird, sollten Führungskräfte wissen, wie die Erste Hilfe vor Ort organisiert ist – und dafür Sorge tragen, dass auch ihre Beschäftigten unterwiesen sind. Dazu gehört, dass jeder weiß, wer die Ersthelfenden sind und wo sich die Verbandkästen finden. Dass es Letztere gibt, sollten Führungskräfte überprüfen. Ebenso, dass Verletzungen ordnungsgemäß dokumentiert werden. Nur dann lässt sich bei möglichen gesundheitlichen Spätfolgen ein Zusammenhang zum Unfall herstellen.

Datenschutz beachten

Die Dokumentation kann auf Papier oder elektronisch erfolgen – wichtig ist, dass der Datenschutz gewahrt bleibt. Das bedeutet, dass Verbandbücher nicht mehr wie früher üblich in jedem Verbandkasten offen vorgehalten werden dürfen. Stattdessen führt zum Beispiel eine befugte Person an zentraler Stelle die Dokumentation. Oder es wird ein Meldeblock verwendet, dessen Seiten einzeln abgerissen werden können. Fünf Jahre lang ist die Dokumentation aufzubewahren.

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ schreibt vor, wie viele Ersthelfende in Unternehmen und »



Verunfallte in die stabile Seitenlage bringen – das sollten Ersthelfende beherrschen.

Getty Images/Highwaystarz-Photography

» Einrichtungen anwesend sein müssen. Homeoffice und hybride Arbeitsmodelle ändern an diesen Vorschriften nichts. Im Notfall muss immer mindestens ein Ersthelfer oder eine Ersthelferin zur Stelle sein können. „Das bringt neue organisatorische Herausforderungen mit sich“, sagt Marx. Denn die Vorschrift besagt, dass bei zwei bis 20 anwesenden Versicherten eine erst-helfende Person zur Verfügung stehen muss. Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten müssen je nach Branche fünf beziehungsweise zehn Prozent der Anwesenden ausgebildete Ersthelfende sein. In Kindertagesstätten braucht es sogar eine Ersthelferin oder einen Ersthelfer pro Kindergruppe.

Mehr Ersthelfende als nötig

„Wichtig ist hier, dass es um Anwesende geht“, betont Marx. An Tagen, an denen viele Beschäftigte vom Homeoffice aus arbeiten und nur wenige im Unternehmen sind, braucht es demnach auch weniger Ersthelfende. Das setzt eine gute Abstimmung im Unternehmen voraus – nur so ist zu organisieren, dass immer genügend geschulte Kräfte vor Ort sind. Wer von ihnen jeweils da ist, kann am Empfang oder beim Sicherheitsdienst hinterlegt werden. Unternehmen können dies auch im Intranet veröffentlichen.

Das Problem lässt sich aber auch auf andere Weise angehen: „Schon vor der Pandemie haben wir dazu geraten, mehr Beschäftigte in Erster Hilfe aus-

bilden zu lassen, um trotz Urlauben und Krankheiten immer Ersthelfende in ausreichender Zahl im Betrieb zu haben“, argumentiert Marx. Das setzt natürlich voraus, dass sich viele Beschäftigte finden, die sich als Ersthelferin oder Ersthelfer ausbilden lassen. Grundsätzlich sind die Beschäftigten dazu verpflichtet, zu unterstützen. Aber Zwang ist nicht die beste Lösung: „Alle, die wir motivieren können, sich zu melden, sind ein Gewinn“, sagt Marx. Führungskräfte können mit guten Argumenten werben (→ *mehr dazu in der Randspalte auf dieser Seite*).

Zugleich weiß Marx, dass Beschäftigte nicht selten zögerlich reagieren, aus Angst, sie könnten bei der Ersten Hilfe Fehler machen, für die sie haften müssen. „Wer nach bestem Wissen und Gewissen handelt, muss sich nicht vor einer Strafe fürchten“, beruhigt die Expertin. Im Gegenteil: Unterlassene Hilfeleistung ist eine Straftat. Ersthelfende sind zudem gesetzlich unfallversichert – im Betrieb und außerhalb.

Damit sie im Notfall schnell reagieren, sind regelmäßige Übungen wichtig. Betriebliche Ersthelferinnen und Ersthelfer müssen ihre Kenntnisse alle zwei Jahre auffrischen. Dazu gehört auch, wie bei der Ausbildung die Wiederbelebung am Phantom zu üben.



Erste Hilfe im Betrieb:
publikationen.dguv.de
Webcode: p204022



VIER ARGUMENTE Warum sich eine Ausbildung in Erster Hilfe lohnt

- 1 Wer sich zur Ersthelferin oder zum Ersthelfer ausbilden lässt, kann im Notfall den **Menschen helfen**, mit denen man zusammenarbeitet und die man zum Teil gut kennt.
- 2 Alle, die sich besser darauf vorbereiten, im Notfall helfen zu können, tun damit etwas **für die Gesellschaft**.
- 3 Jeder Mensch möchte, dass ihm in einer Notsituation **selbst auch geholfen wird**.
- 4 Das Gelernte ist auch außerhalb der Arbeit anwendbar. Ausgebildete Ersthelfende fühlen sich **im persönlichen Umfeld sicherer**, wenn sie Erste Hilfe leisten.

AUSBILDUNG

Die Ausbildung erfolgt im Rahmen eines Erste-Hilfe-Lehrgangs mit neun Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Spätestens alle zwei Jahre ist eine weitere Erste-Hilfe-Fortbildung (neun Unterrichtseinheiten à 45 Minuten) erforderlich.

Die Kosten für die Kurse übernehmen die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften. Dazu müssen sie allerdings bei einer sogenannten ermächtigten Stelle erfolgen. Unternehmen und Einrichtung tragen lediglich die Kosten für Entgeltfortzahlung und Fahrtkosten.



Eine Liste der Ausbildungsstellen:
dguv.de
Webcode: d132292

Hilfe bei Wiederbelebung nach Herzstillstand

Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) können Leben retten. Sie sind nicht vorgeschrieben. Warum Führungskräfte dennoch die Anschaffung anregen sollten.

VON JÖRN KÄSEBIER

Bei Herzstillstand oder plötzlichem Kammerflimmern ist schnelle Hilfe lebensentscheidend. Gelingt es innerhalb der ersten drei Minuten, eine Herz-Lungen-Wiederbelebung zu starten und Schocks mit einem Automatisierten Externen Defibrillator (AED) zu geben, steigen die Überlebenschancen der Betroffenen deutlich.

AED sind weder für bestimmte Branchen noch ab einer bestimmten Betriebsgröße vorgeschrieben. Doch Unfallkassen und Berufsgenossenschaften werben für eine freiwillige Anschaffung: „Sie sind der beste Standard und für die Gesellschaft ein Gewinn“, sagt Dr. Isabella Marx, Leiterin des Fachbereichs Erste Hilfe der DGUV.

Ersthelfende schulen

Sie empfiehlt AED vor allem Unternehmen und Einrichtungen mit gefährdetem Personal und Publikumsverkehr. Eine besondere Gefährdungslage, etwa durch elektrischen Strom, kann ebenfalls für eine Anschaffung sprechen. Gerade wenn ein Rettungsdienst voraussichtlich mehr als zehn Minuten bis zum Eintreffen im Unternehmen braucht, können AED einen Unterschied machen.

Damit der Einsatz im Ernstfall reibungslos funktioniert, sollten Unternehmen und Einrichtungen, die über einen oder

mehrere AED verfügen, ihre Ersthelfenden in der Bedienung unterweisen. Der Umgang mit dem AED ist darüber hinaus fester Bestandteil der Ersthilfe-Fortbildung.

Betriebsanweisung erstellen

Bei Einführung eines AED ist es wichtig, einen geeigneten Standort für das Gerät festzulegen und ihn ausreichend zu beschildern. Das Rettungszeichen E010 weist auf die Geräte hin. Zudem sollte ihr Standort im Flucht- und Rettungsplan vermerkt sein und eine Person

benannt werden, die sich um Wartung und Pflege des Gerätes kümmert.

Schließlich braucht es eine Betriebsanweisung. Die DGUV hat eine Mustervorlage erstellt, die der DGUV Information „Automatisierte Defibrillation im Rahmen der betrieblichen Ersten Hilfe“ angehängt ist – ebenso wie eine Checkliste zur Einführung eines AED im Betrieb.



AED im Unternehmen:
dguv.de
Webcode: d1028611



picture alliance/Rupert Oberhäuser | Rupert Oberhäuser

Gefährliche Enge

Bei der Arbeit in **umschlossenen Räumen** von abwassertechnischen Anlagen sind Beschäftigte verschiedenen Gefahren ausgesetzt. Welche Schutzmaßnahmen Führungskräfte ergreifen müssen.

VON JÖRN KÄSEBIER



Arbeiten in umschlossenen Räumen wie Schächten, Silos oder Behältern gehören zu den gefährlichsten Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte verschiedensten Gefährdungen ausgesetzt sein können. Folgerichtig sind Führungskräfte verpflichtet, mittels Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob es nicht auch andere Arbeitsverfahren gäbe – zum Beispiel, ob nicht auch von außen an ihnen

gearbeitet werden könnte. „Doch sind Abwasserleitungen verstopft oder müssen Absperrschieber an Rohren gewartet werden, lässt sich das Arbeiten in umschlossenen Räumen meist nicht vermeiden“, sagt Sven Jürgen Danneberg, stellvertretender Leiter des DGUV Sachgebiets Abwasser. Als Aufsichtsperson des Gemeindeunfallversicherungsverbandes Hannover kennt er die Arbeit in kommunalen Kläranlagen und Abwassernetzen sehr gut.

Die Gefahren für die Beschäftigten sind vielfältig. Da wäre zunächst der eingeschränkte Platz: Einstiegsöffnungen in die Kanalisation haben oft nur Durchmesser von 60 Zentimetern. Doch auch Kanäle selbst dürfen erst ab einer lichten Höhe von 100 Zentimetern begangen werden. Das lässt kaum Platz zum Arbeiten. Und wenn etwas passiert, ist auch für die Rettung wenig Raum. Sichertgestellt sein muss außerdem, dass maschinelle Einrichtungen wie Pumpen und Schwallspüleinrichtungen außer Betrieb genommen wurden und gegen unbefugtes Wiedereinschalten gesichert sind.

Andere Gefahren sind nicht sofort sichtbar. Beispielsweise kann der Luftaustausch stark eingeschränkt und damit auch der Sauerstoffgehalt durch sauerstoffzehrende Prozesse niedrig sein. Faulgase, Benzindämpfe und andere gefährliche Stoffe, die zur Bildung einer explosionsfähigen Atmosphäre führen können, werden oft zu spät bemerkt. Plötzlich eintretender Starkregen birgt im Kanalnetz zudem das Risiko zu ertrinken.

So schützen Führungskräfte ihre Beschäftigten bestmöglich

Für die anstehenden Arbeitsaufgaben beurteilen die Führungskräfte die Gefährdungen und planen Schutzmaßnahmen. „Ich rate Führungskräften, Fachleute hinzuzuziehen, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt“, sagt Danneberg. Für den regelmäßigen Einsatz müssen Führungskräfte »



Bereits vor dem Einstieg in den Schacht sind Vorkehrungen zu treffen, darunter eine Absicherung gegen Absturz.

DGUV



CHECKLISTE

Aufgaben und Pflichten von Führungskräften

- 1 Gefährdungsbeurteilung** erstellen
- 2 Betriebsanweisung** für reguläre Arbeiten oder **Erlaubnisschein** für externe Dienstleister oder bei besonderen Gefährdungen erstellen
- 3 Aufsichtsführende Person bestimmen**, die Beschäftigte einweist und vor Ort kontrolliert
- 4** Mindestens einmal im Jahr **Beschäftigte unterweisen**
- 5 Betriebsmittel regelmäßig prüfen** (Häufigkeit je nach Nutzung), ebenso die persönliche Schutzausrüstung
- 6 Messgeräte** nach Empfehlung des Herstellers warten
- 7** Mit betriebsärztlicher Unterstützung auf die **Pflicht- und Angebotsvorsorge achten** (Stichwörter Feuchtarbeit und Impfung Hepatitis A)
- 8 Für den Notfall planen** und Rettung organisieren
- 9** Einmal im Jahr **Rettung üben**



Bei einer Rettung aus engen Räumen muss jeder Handgriff sitzen. Deswegen sollten diese regelmäßig geübt werden.

DGUV



MEHR INFOS

Arbeiten in
umschlossenen Räumen:
publikationen.dguv.de
Webcode: p103004

Atemschutzgeräte benutzen:
publikationen.dguv.de
Webcode: p112190

Beurteilung
von Gefährdungen und
Belastungen:
publikationen.dguv.de
Webcode: p203063

Unterweisungshilfen:
publikationen.dguv.de
Webcode: p203051

» außerdem eine Betriebsanweisung/ Dienstanweisung erstellen, die die Gefährdungen und Schutzmaßnahmen auflistet. Darin wird auch eine Aufsicht führende Person benannt. „Sie prüft die Gegebenheiten vor Ort und weist die Beschäftigten vor dem Einsatz noch einmal ein“, so Danneberg. Für besondere Gefährdungen oder wenn betriebsfremde Unternehmen beauftragt werden, braucht es einen Erlaubnisschein, den auch die Aufsicht führende Person ausstellen kann.

Erste Schutzmaßnahme ist anschließend die Sicherung der Arbeitsstelle. Befindet sich beispielsweise der Einstieg ins Kanalnetz auf einer Straße, muss der fließende Verkehr mittels Leitbaken mit genügend Abstand an der Arbeitsstelle vorbeigeleitet werden. Zu- und Abflüsse sind ebenfalls zu verschließen – mittels Absperrgeräten wie zum Beispiel Rohrabsperrrblasen oder mechanischen Rohrabsperrrgeräten.

Es muss persönliche Schutzausrüstung zum Retten beziehungsweise gegen Absturz getragen werden. Wer zuerst einsteigt, muss bei Schächten ab einem Meter Tiefe mit einem Sicherheitsseil an einem Anschlagpunkt, zum Beispiel einem Dreibock mit Höhensicherungs- und Rettungshubgerät, gesichert werden. „So kann die angeseilte Person bei einem Notfall schnell in Sicherheit gebracht werden“, erklärt Danneberg.

Zudem muss der umschlossene Raum vom Schachteinstieg aus freigemessen werden. Nur wenn die Konzentration an Gefahrstoffen nicht zu hoch ist und der Sauerstoffgehalt wiederum hoch genug, kann der Einstieg beginnen. Gegebenfalls müssen Lüftungsmaßnahmen getroffen werden oder die Person im Schacht ein Atemschutzgerät tragen.

Verbindung zum Sicherungsposten draußen halten

Während der Arbeiten wird mit einem Gerät weiter gemessen, das verschiedene Gase erkennt und Alarm schlägt, sollten festgelegte Konzentrationen über- oder unterschritten werden. „Für bestimmte Tätigkeiten ist ein Selbstretter vorgeschrieben. Doch es ist sinnvoll, ihn in jedem Fall mitzugeben“, rät Danneberg. „Dank der Geräte gewinnen Beschäftigte notwendige Zeit, um sich bei Alarm aus der Gefahrenzone zu begeben.“ Die Beschäftigten müssen zudem Kontakt zur Außenwelt halten können – am besten durch Sicht- und Rufverbindung zum Sicherungsposten über Tage. Alleinarbeit ist bei Einsätzen in umschlossenen Räumen von abwassertechnischen Anlagen untersagt.

Doch bei aller Vorbereitung – nicht alle Gefahren lassen sich voraussehen. „Bei Abwasseranlagen weiß man nie, was da drin ist“, meint Danneberg. Zur persönlichen Schutzausrüstung gehören daher neben möglichem Atemschutz auch Handschuhe und eine Wathose, um den Kontakt zu Abwasser zu vermeiden.



DGUV Regel für die Branche
Abwasserentsorgung:
publikationen.dguv.de
Webcode: 103602

Endlich erledigt

Dieses Mal nicht auf den letzten Drücker!
Ein Vorsatz, den Sie kennen? Psychologe
Dr. Alexander Häfner gibt Tipps, wie es
Führungskräften gelingt, **effizient mit der
eigenen Arbeitszeit zu haushalten.**



Führungskräfte müssen so einiges leisten. Doch wem es nicht gelingt, sich selbst zu führen, bekommt bei der Teamführung Probleme, sagt der Personalentwickler Dr. Alexander Häfner. In seinem neuen Buch, das er gemeinsam mit der Psychologin Sophie Hofmann veröffentlichte, gibt er Führungskräften Praxistipps, wie diese ihre Arbeitszeit effektiv und effizient strukturieren.

Führungskräfte haben selten Zeit. Lässt sich daran überhaupt etwas ändern?

Den eigenen Bereich koordinieren, Aufgaben sinnvoll delegieren, Wertschätzung vermitteln und die Entwicklung der Beschäftigten fördern. Wenn sich Führungskräfte damit zu wenig beschäftigen, fließt noch zu viel Zeit in die „falschen“ Aufgaben.

Warum ist gutes Zeitmanagement so wichtig?

Führungskräfte sollen für ihren Verantwortungsbereich der Motor sein und nicht die Bremse. Wenn Beschäftigte wochenlang auf Feedback von mir warten, wenn ich zu spät zu Terminen komme, wenn ich kurzfristig alles über den Haufen werfe, wenn Entscheidungen auf die lange Bank geschoben werden, dann bin ich Bremse

statt Motor. Wer eine erfolgreiche Führungskraft sein will und ein erfolgreiches Team haben möchte, kommt um gutes Zeitmanagement nicht herum.

Wie gelingt denn eine systematische Tagesplanung?

Eine ganz einfache Strategie ist, täglich am Vorabend oder morgens 15 Minuten Zeit für „Planung“ im Kalender zu notieren. Das ist für mich der wichtigste Termin des Tages. In dieser Zeit reflektiere ich: Wann erledige ich welche Aufgaben? Was lasse ich bewusst weg? Aufgaben, die mir besonders wichtig sind, muss ich fest im Kalender verankern und meine Aufmerksamkeit darauf ausrichten: „Wenn ich morgen gegen 13 Uhr aus der Kantine komme, bearbeite ich direkt die Präsentation.“

Wie schafft man es, erfolgreich mit einer neuen Aufgabe zu beginnen?

Den Starttermin für die Bearbeitung fest im Kalender verankern und mit maximalem Engagement verteidigen. Sich fest vornehmen: „Morgen früh um 8 Uhr hole ich mir den ersten Kaffee und dann bearbeite ich bis 9 Uhr mein Projekt. Und wenn der Papst anruft.“ Auch wenn der Papst nicht anrufen sollte: Führungskräfte

sind ständig mit akuten und (vermeintlich) wichtigen Themen konfrontiert. Sie müssen lernen, in welche Ablenkungsfallen sie nicht tappen sollten.

Zählen Sie auch Meetings dazu? Manchmal hetzen Führungskräfte ja von Besprechung zu Besprechung.

Jedes Meeting muss kritisch hinterfragt werden: Werde ich wirklich gebraucht und was kann ich beitragen? Wenn ein Meeting unbedingt sein muss, sollte es effizient gestaltet werden: Ziele definieren, sinnvollen Teilnehmerkreis festlegen, straffe Moderation, zügige Nachbereitung. Wenn Führungskräfte ein Meeting moderieren, dann müssen sie beispielsweise Personen, die zu ausschweifenden Redebeiträgen neigen, im Meeting konsequent führen. Das ist nicht einfach, aber erlernbar.

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

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

Machen Sie
mit bei
der Verlosung

Das Buch „Zeitmanagement für Führungskräfte“

ist im Springer-Verlag erschienen.

Wir verlosen zwei Exemplare.

Wenn Sie mitmachen möchten, schreiben Sie uns **bis zum 14. April 2023** eine E-Mail mit dem Betreff „Verlosung **topeins** 1/23“ an verlosung-topeins@dguv.de



Gesellschaftlich nachhaltig

Nachhaltig agieren meint weit mehr als Umweltschutz. Mit sozialen Projekten setzt die Stadtbibliothek Bremen weitere Ziele der **Agenda 2030 der Vereinten Nationen** um – und profitiert davon auch selbst.

VON JÖRN KÄSEBIER

In eine öffentliche Bibliothek gehen und sich kostenfrei Bücher ausleihen: hierzulande selbstverständlich. Freien Zugang zu Bildung und Unterhaltung gibt es aber nicht überall auf der Welt. Folglich ist auch der Gedanke, dass öffentliche Bibliotheken allen Menschen offenstehen, vielen Geflüchteten, die nach Deutschland kommen, fremd. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtbibliothek Bremen entschieden sich deshalb dazu, ihre Angebote dorthin zu bringen, wo man nicht von ihnen weiß. Sie packten Boxen mit Lern- und Freizeitmedien, fuhren damit zu Geflüchtetenunterkünften, stellten ihre Einrichtung vor und luden zu Besuchen ein. Ein wichtiger Beitrag zur Integration.

Zugleich kommt die Stadtbibliothek damit ihren Nachhaltigkeitszielen näher. Viele Unternehmen und Institutionen denken beim Thema Nachhaltigkeit nur an ökologische und ökonomische Ziele wie Klimaschutz und nachhaltige Produktion. Doch es geht um mehr. 17 Ziele listen die Vereinten Nationen in ihrer Agenda 2030 auf – dazu zählt auch Bildung.

Beschäftigte wie Janina Evens machen mit dem Lastenrad der Stadtbibliothek auf die Nachhaltigkeitsziele aufmerksam.

Stadtbibliothek Bremen

„Die Ziele überlappen sich. Wenn wir Projekte umsetzen, zahlen sie daher meist nicht nur auf ein Ziel ein“, sagt Sabine Forcher-Zipf. Sie leitet die Arbeitsgemeinschaft Nachhaltigkeit der Stadtbibliothek Bremen. Die Medienboxen für Geflüchtete verbinden zum Beispiel fünf Ziele: keine Armut, Bildung, weniger Ungleichheiten, starke Institutionen sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.

„Nachhaltigkeit ist ein Thema, mit dem wir für uns werben können“, ist Forcher-Zipf überzeugt. Die Stadtbibliothek Bremen mit ihren acht Standorten sei dadurch, dass sie das Thema offensiv vertritt, ein begehrter

Kooperationspartner in der Hansestadt. Zum Beispiel für Bildungseinrichtungen, Vereine und andere öffentliche Einrichtungen.

Sich für die Umsetzung der Agenda 2030 starkzumachen, sei in der Stadtbibliothek von Beginn an eine Gemeinschaftsleistung gewesen. „Wegen der Pandemie waren Präsenzfortbildungen nicht möglich. Aber wir haben Info-Filme produziert und die Nachhaltigkeitsziele an Mitarbeitende kommuniziert und unsere Pläne erläutert“, berichtet Forcher-Zipf. Sowohl die Zustimmung als auch die Bereitschaft, mitzumachen, seien von Anfang an hoch gewesen.





Zudem konnten sich die Beschäftigten an der weiteren Entwicklung beteiligen. Während eines internen Austauschgesprächs wurden zunächst Ideen für innerbetriebliche Nachhaltigkeitsaktionen gesammelt. Ein Vorschlag war, ein Dienstfahrrad anzuschaffen. Ein anderer: regelmäßige freiwillige Gesprächsrunden unter den Kolleginnen und Kollegen, um sich gegenseitig Nachhaltigkeits-Tipps zu geben.

Dass Einrichtungen auch selbst davon profitieren können, sich für die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen starkzumachen, zeigt ein weiteres Projekt der Stadtbibliothek: Mit dem Programm „Zukunftschance

Ausbildung“ will die Stadt Bremen gezielt Menschen mit Geflüchteten-Status eine Chance auf eine berufliche Zukunft geben. Mit einem einjährigen berufsvorbereitenden Jahr werden sie auf eine spätere Ausbildung oder ein duales Studium vorbereitet. Die Stadtbibliothek konnte mit diesem Angebot bereits mehreren Geflüchteten den Weg ins Bibliothekswesen eröffnen und so neue Fachkräfte für sich gewinnen. „Die Vielfalt in den eigenen Teams birgt ein großes Potential, das wir nutzen möchten“, meint Forcher-Zipf.



Nachhaltige Bibliotheksarbeit:
[biblio2030.de/
 beispielsammlung/](https://biblio2030.de/beispielsammlung/)



GUT ZU WISSEN

Sozial nachhaltig

- 1 2015 haben die Vereinten Nationen ihre Agenda 2030 verabschiedet. In dieser definieren sie 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. [17ziele.de](https://www.17ziele.de)
- 2 Sozial nachhaltig ist, wenn die sozialen und kulturellen Systeme bewusst entsprechend organisiert sind. Zu den Merkmalen gehört, dass Unternehmen im Umgang mit ihren Beschäftigten sozial handeln und sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst sind. [wirtschaftslexikon.gabler.de](https://www.wirtschaftslexikon.gabler.de) > Suche: **Soziale Nachhaltigkeit**
- 3 Beschäftigte, die ihrem Unternehmen eine hohe Sozialverantwortung bescheinigen, sind leistungsbereiter, zufriedener und gesünder. Das zeigt der Fehlzeiten-Report 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO). Er basiert auf einer repräsentativen Befragung unter rund 2.500 Erwerbstätigen aus dem Februar und März 2022. [aok-bv.de](https://www.aok-bv.de) > Suche: **Fehlzeiten-Report 2022**



Wassergymnastik wird als Reha-Sport bei vielen Beeinträchtigungen eingesetzt. Immer positiv wirkt sich auch die Gruppendynamik aus.

picture alliance/imageBROKER

Viel mehr als Gymnastik

Reha-Sport bringt Beschäftigte mit Beeinträchtigung wieder in Bewegung. Genauso wichtig wie die körperliche ist aber die mentale Stärkung und die Erkenntnis: Das geht ja noch!

VON ISABEL EHRLICH

Erst mal ankommen im Wasser und ordentlich aufwärmen. Eine Runde Aqua-Jogging gehört dazu. Später trainiert die Gruppe die Tiefenmuskulatur der Arme, etwa mit kleinen Hanteln. Auch Bälle oder bunte Schwimnudeln kommen zum Einsatz. „Bei der Wassergymnastik arbeite ich jede Woche mit neuen Geräten, damit die Gruppe Abwechslung hat“, sagt Annette Krause. Sie ist ausgebildete Trainerin für Reha-Sport beim Berliner Turn- und Sportclub e. V., seit 2018 leitet sie eine Reha-Sportgruppe für Wassergymnastik im Stadtteil Weißensee. Die Menschen, die sie jede Woche vom Beckenrand aus anleitet, sind verschiedenen Alters und haben unterschiedliche Berufe, auch die Krankheitsgeschichten und Beeinträchtigungen sind verschieden. „Deswegen machen alle Teilnehmenden die Übungen in ihrem Tempo“, sagt Krause. „Beim Reha-Sport geht es nicht um Schnelligkeit, sondern um die Bewegung.“

Sport soll dabei unterstützen, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben

Rehabilitationssport, kurz Reha-Sport, kann im Zusammenhang mit einer medizinischen Reha-Maßnahme von den Reha-Trägern ergänzend erbracht werden, um das Ziel der Rehabilitation zu sichern – durchgeführt unter ärztlicher Betreuung und in der Gruppe. Die genauen Voraussetzungen legt die

Rahmenvereinbarung über Rehabilitationssport und Funktionstraining der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) fest, die für alle Reha-Träger gültig ist.

Ein wesentliches Ziel von Reha-Sport: Es geht darum, nach einem Unfall oder bei einer chronischen Erkrankung wieder in Bewegung zu kommen und zu bleiben. Sport soll Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen dabei unterstützen, teilzuhaben am gesellschaftlichen Leben. „Denn sportliche Aktivität kann sich positiv auf eine Krankheit oder Behinderung auswirken und langfristig zu einem gesundheitsbewussten Lebensstil beitragen“, sagt Jennifer Haaf, Fachreferentin bei der BAR. „Durch die bewegungstherapeutischen Inhalte werden Ausdauer und Kraft gestärkt sowie Koordination und Flexibilität verbessert. Außerdem wird vielen Menschen durch den Sport bewusst, dass sie ihre Gesundheit selbst wesentlich beeinflussen können. Das motiviert, langfristig und eigenverantwortlich aktiv zu bleiben.“ Körperlich und mental gestärkt fällt es vielen Menschen leichter, in den Beruf zurückzukehren – oder offen zu sein für eine berufliche Neuorientierung.

Was Reha-Sport bewirken kann, davon kann Trainerin Annette Krause nur schwärmen: „Ein tolles Beispiel ist

eine Frau mit chronischen Schmerzen, die mittlerweile ihre Tablettendosis reduzieren konnte. Und ganz wichtig ist für viele der Aha-Effekt: „Ich kann mich ja doch noch bewegen.““ Außerdem berichten ihr alle Teilnehmenden, wie wichtig ihnen der Austausch in der Gruppe ist. „Es ist wie eine Selbsthilfegruppe.“

Das Kursangebot für Reha-Sport ist groß. Es gibt unterschiedliche Sportgruppen, etwa mit Schwerpunkt auf orthopädische oder neurologische Erkrankungen oder sogenannte Herzgruppen. Immer ist das Training auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgerichtet, ob Gymnastik, Bewegungsspiele, Kraft- oder Ausdauerübungen. Bei chronischen Rückenschmerzen etwa gilt es, die Rumpfmuskulatur zu stärken und die Haltung zu schulen. Wassergymnastik eignet sich laut Trainerin Annette Krause bei besonders vielen Erkrankungen – etwa nach einem Bandscheibenvorfall oder einer Krebserkrankung – weil das Wasser den Körper „trägt“ und die Übungen sehr gelenkschonend sind.

Kostenübernahme für Reha-Sport durch Unfallversicherungsträger

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufserkrankung übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten für den Reha-Sport oder das »



KLICKTIPPS

Das passende Reha-Sportprogramm finden

→ **BAR – Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation**

Neben umfassenden Informationen zum Reha-Sport bietet die BAR ein Verzeichnis für stationäre Einrichtungen in ganz Deutschland.
bar-frankfurt.de

→ **DBS und seine Landesverbände – Deutscher Behindertensportverband**

Möchten Menschen mit einer Behinderung auch nach dem Reha-Sport aktiv bleiben, finden sie beim DBS mit rund 6.300 Vereinen passende Angebote.
dbs-npc.de

→ **DRS – Deutscher Rollstuhl-Sportverband**

Über den DRS finden Menschen, die einen Rollstuhl nutzen, ein nach Bundesländern sortiertes Angebot von Sportvereinen – für die Reha oder die Zeit danach.
drs.org

→ **RSD – RehaSport Deutschland e. V.**

Hier finden Versicherte zahlreiche Anbieter von Sportkursen nach Kategorien wie Herzsport oder Wirbelsäulengymnastik.
rehasport-deutschland.de

DER WEG IN DEN REHA-SPORT

Grafik: Getty Images, raufeld



» Funktionstraining, wenn dies zur Sicherung des Reha-Erfolgs notwendig ist. Grundsätzlich werden Versicherte mit allen geeigneten Mitteln unterstützt. Deswegen übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung gegebenenfalls auch die Kosten für Sport außerhalb der BAR-Rahmenvereinbarung. Und zwar im Rahmen medizinischer und beruflicher Rehabilitation sowie zur sozialen Teilhabe. Zu diesen individuellen Leistungen können Versicherte ihre Reha-Managerinnen und Reha-Manager ansprechen.

Zwei Kernbotschaften, die für Führungskräfte besonders relevant sind: Durch optimale Rehabilitation und mentale und körperliche Fitness werden Fachkräfte zurückgewonnen und gehalten. Zudem stärkt gemeinsamer Sport das Teamgefühl. Beschäftigte können darin bestärkt werden, nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufserkrankung alle Möglichkeiten zu nutzen, sportlich aktiv zu sein und zu bleiben. Auch lohnt es sich, über betriebliche Sportangebote nachzudenken.



Infos zu Reha- und Breitensport:
dguv.de
Webcode: d1184135

Engagement im Behindertensport

Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich in der Strategie 2025 zur UN-BRK verpflichtet, die Themen Inklusion und Behindertensport zu fördern. In diesem Rahmen setzt die DGUV verschiedene Projekte um. Dazu gehört der Staffellauf R(h)ein Inklusiv, bei dem Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam Sport treiben. Mit dem German Paralympic Media Award (GPMA) soll die Berichterstattung zum Thema Behindertensport gefördert werden. Auch ein aktueller kommunikativer Schwerpunkt der DGUV, die „Roadmap Behindertensport 2024-2026“, hat zum Ziel, zum Sport treiben zu motivieren.

Mehr Infos zu den Projekten:
dguv.de/rehasport

Die Kraft der Gedanken

Richtig tief entspannen mitten im Arbeitsalltag? Das geht: **Autogenes Training** kann Stress effektiv reduzieren. Mit diesen Tipps und Übungen gelingt der Einstieg.

VON ISABEL EHRLICH

Schon wieder im Stress und die Mittagspause am Rechner verbracht? Das sollte nicht zur Gewohnheit werden. Regelmäßige Erholungspausen sind laut Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung essenziell, um stressbedingten Krankheiten vorzubeugen. Entspannungsübungen wie autogenes Training unterstützen die mentale und physische Gesundheit.

Der deutsche Psychiater Johannes Heinrich Schultz hat diese Form der Selbsthypnose entwickelt. Das Ziel: ganz tief entspannen. Die Körperfunktionen sollen in einen Zustand der Regeneration versetzt werden. Und das allein über die Steuerung der Gedanken und die Konzentration auf sich wiederholende Formeln. Es dauert ein paar Wochen, um die Technik zu erlernen – doch es lohnt sich, denn autogenes Training entspannt nicht nur bei akutem Stress. Geübte können sich auch besser konzentrieren. Zudem wird der Puls reguliert, der Bereich, der im Fokus der Übung steht, wird stärker durchblutet, es entsteht ein angenehmes Wärmegefühl.

Für den Einstieg werden ein hausärztlicher Check-up und fachliche Anleitung empfohlen – denn die Übungen werden teilweise als sehr intensiv erlebt. Hier bieten viele zertifizierte Coaches, Therapeutinnen und Therapeuten angeleitete Übungen an, ob für Teams in Unternehmen oder im privaten Kontext. Die zwei Übungen auf dieser Seite geben einen ersten Eindruck. Schönes Entspannen!



Wirksamkeit von Achtsamkeitstechniken: iga-info.de › Veröffentlichungen › iga.Reporte › iga Report 45

Vorbereitung: Wichtig für die Übungen sind Zeit, Muße sowie ein absolut ruhiger, störungsfreier Raum. Dort auf einen bequemen Untergrund legen. Alternativ auf einen Stuhl setzen. Langsam zur Ruhe kommen. Erst dann mit der Ruheformel starten und dreimal diesen Satz in Gedanken wiederholen: „Ich bin ganz ruhig“.

Wichtig: Alle Formeln sind Suggestionen, sie werden nie laut ausgesprochen.



1 Die Schwereübung

Die Aufmerksamkeit auf den rechten Arm richten und die Schwere bewusst spüren. Nun diese Formel drei Mal wiederholen:

1. „Mein rechter Arm ist ganz schwer.“
- Es folgen der linke Arm und die Beine:
2. „Mein linker Arm ist ganz schwer.“
3. „Beide Arme sind ganz schwer.“
4. „Meine Beine sind ganz schwer.“

Alle Formeln je drei Mal wiederholen.

2 Die Wärmeübung

Zunächst auf das Gefühl der vorherigen Übung konzentrieren:

„Arme und Beine sind ganz schwer.“

Dann einmal die Ruheformel verinnerlichen:

„Ich bin ganz ruhig.“

Nun auf das Wärmegefühl konzentrieren:

„Der rechte Arm ist warm.“

„Beide Arme sind warm.“

„Arme und Beine sind warm.“

Die Formeln jeweils zwei Mal wiederholen.



Training beenden: Mehrmals tief ein- und ausatmen, Glieder intensiv bewegen, Augen öffnen.

Wichtig: In den ersten Übungswochen nicht länger als drei Minuten trainieren.



Ohne Schmierstoff geht es nicht

Ein Team zu führen, hat durchaus etwas Väterliches oder Mütterliches. Doch nicht allen Führungskräften gelingt es auf Anhieb, für sozialen Schmierstoff zu sorgen. Mit diesen Tipps von Imke König klappt es bestimmt.

Sie wissen ja, dass Sie als Führungskraft für so gut wie alles zuständig sind. Neben Ihrer eigentlichen Funktion und Rolle wären das: lebenswürdige Verabschiedungen in den Urlaub, ebenso die Begrüßung nach demselben. Dann: Gratulation zum Firmenjubiläum, Geburtstag, zur Hochzeit, Geburt der Kinder, Scheidung und so weiter. Interesse für Hunde, Katzen und sonstige Haustiere sowie die Kenntnis über Hobbys, Verwandte und Wohnverhältnisse. Auch für Zahlen, Daten, Fakten aller Art, den Brandschutz und das Objektmanagement sind Sie verantwortlich. Wer hält eigentlich die Büroküche sauber? Wer organisiert die Weihnachtsfeier? Wie kommt der neue Azubi ins Haus und an den Rechner?

Markieren Sie bitte mit einem Leuchtmarker, was davon wirklich Führungsaufgaben sind. Und was davon psychologischer und sozialer Schmierstoff, der Reibung und Verschleiß verringert sowie zur Kühlung, Schwingungsdämpfung und ... Genug der Physik, zurück zur Psychologie: Schmierstoff, den Sie nicht unterschätzen sollten! Für den man allerdings neben einer Engelsgeduld Zeit, Energie und eine Persönlichkeit mitbringen sollte. Also nach Definition der Psychologie angeboren.

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

Sich in diesem Umfang um die Belegschaft zu kümmern, liegt nicht allen – ich erlebe auch frische Führungskräfte, die eher fassungslos sind, dass all das Zeug auf der Beziehungsebene plus Kekse und Small Talk wirklich ihr Job sein soll. Als Arbeitspsychologin kann ich Ihnen sagen, dass es so nicht in Ihrer Stellenbeschreibung steht – aber es hilft der Stimmung ungemein. Es geht hier um Motivation, Bindung, die Schaffung eines Wohlgefühls des Umsorgtseins. Es hat etwas Väterliches und Mütterliches.

Ich halte es aus der Sicht der Personalentwicklung leider für eher schwer trai-

nierbar. „Bitte, Frau Wohlgemut, zeigen Sie uns in einem kleinen Rollenspiel, wie Sie Frau Kannnichtanders eine positive Rückmeldung zu ihren Arbeitsrückständen geben.“ „Basteln Sie Ihrem Team einen Adventskalender!“ „Denken Sie sich bitte auf diesem Arbeitsblatt zwölf Lobpreisungen für jedes Teammitglied aus.“ Das Fingerspitzengefühl für gute, situative und individuelle Anlässe, um jemandem Anerkennung zuteilwerden zu lassen, ist schwer vermittelbar. Manche brauchen dafür Unterstützung.

Es hilft, wenn das Team die Attitüde eines übersehenen Großfamilienkinds besitzt, Sie auf Gelegenheiten für Lob und Anerkennung hinzuweisen: „Ist mir das nicht wirklich gut gelungen?“ „Freuen Sie sich nicht auch, dass ich nach drei Wochen Urlaub gesund und heil zurückgekehrt bin?“ „Ist Ihnen aufgefallen, dass ich heute jedes Mal ans Telefon gegangen bin, wenn es geklingelt hat?“ Allerdings halte ich es auch für legitim, dass Sie während eines harten Arbeitstages im Großraumbüro rufen: „Wer möchte mir gerade was Nettes sagen?“ oder „Gebt es zu – ohne mich wäre es hier halb so schön!“ Gehen Sie als Vorbild voran und verlangen Sie Lob und Anerkennung, wo immer es geht. Sagen Sie bitte nur nicht, dass Sie das von mir haben.

Dreierlei Fundstücke ins Netz gegangen



INTERVIEW

Richtig reagieren, wenn Beschäftigte sich outen

Nach 20 Jahren im Bundeswehr-Dienst hat sich Anastasia Biefang als Frau geoutet. 2017 wurde sie die erste offen transgeschlechtliche Bataillonskommandeurin der deutschen Streitkräfte. Im Interview „Eine Transition ist nichts, wovor man als Unternehmen Angst haben muss“, welches die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit ihr führte, erklärt Biefang, was Transition ist, berichtet von ihren eigenen Coming-out-Erfahrungen und gibt Führungskräften Tipps, auf was sie achten sollten, wenn sich Mitarbeitende ihnen gegenüber outen. Dazu gehört: „Zuhören und bedenken, dass in diesem Moment ein Mensch vor mir steht, der mir gerade sein Innerstes preisgibt.“



Interview Anastasia Biefang:
[inqa.de](https://www.inqa.de) > Wissen > Diversity
> Diversitätsmanagement



VIDEOS

Anleitung: Was tun, wenn's brennt?

Das richtige Verhalten im Brandfall will geübt sein. Feuerwehr alarmieren, sich selbst in Sicherheit bringen, Durchzählen an der Sammelstelle: Was genau in welcher Reihenfolge zu tun ist, zeigt ein knapp dreiminütiges Video des DGUV Fachbereichs Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz. Auf lange Erklärungen wird verzichtet – die animierten Bilder sind selbsterklärend oder mit kurzen Texttafeln versehen. So lässt sich der Film gut für eine Unterweisung zum Brandschutz einsetzen. Die abschließende Frage sollten Führungskräfte ebenfalls aufgreifen: Wann wurde im Unternehmen oder in der Einrichtung zuletzt eine Evakuierung geübt?



Suche: „Alarmierung und Evakuierung – so geht's richtig!“
tube.dguv.de/



WETTBEWERB

Vorbildliche Projekte für mehr Verkehrssicherheit

Unternehmen, die sich dafür einsetzen, dass ihre Beschäftigten sicher durch den Straßenverkehr kommen, werden nun mit einem Wettbewerb belohnt. Der Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) sowie der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) suchen nach Projekten, die zu weniger Wege- und Dienstwegunfällen sowie zu weniger Unfällen auf dem Betriebsgelände geführt haben. Plakate, Podcasts, Videos, Apps oder andere Medien können bei „Unterwegs – aber sicher!“ eingereicht werden – und zwar bis zum 30. Juni 2023. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden auf der A+A-Messe 2023 in Düsseldorf bekannt gegeben.



Mehr zu Wettbewerb und Teilnahmebedingungen:
vdsi-unterwegs-aber-sicher.de



Heftvorschau

Im **Ringem um Fachkräfte** steht der öffentliche Dienst vor Herausforderungen. Wie Unternehmen und Einrichtungen mit Sicherheit und Gesundheitsschutz punkten können, ist Thema der nächsten **top eins**.

DAMIT DEIN JOB KEIN TRAUM BLEIBT:

**WIR UNTERSTÜTZEN
DICH NACH EINEM
ARBEITSUNFALL.**

SPORT IN DER REHA HILFT.



DEIN START. UNSER ZIEL.



Dein Start:
dguv.de/deinstart-unserziel

