

Taschenbuch 2024

FACHKRÄFTE

für Arbeitssicherheit

GEWALT AM ARBEITSPLATZ



Jahreskalender

Checklisten

Praxisbeiträge

Neue
Normalität
VDSI-
Interview



SCHWERPUNKT

GEWALT AM ARBEITSPLATZ

- 8** Beleidigt, bedroht, attackiert: Gewalt im Job
- 14** Prävention: Maßnahmen gegen Gewalt
- 20** Rehabilitation: Nach dem Übergriff

CHECKLISTEN

- 26** Betriebsmedizin
- 28** Nacht- und Schichtarbeit
- 30** Arbeitsbühnen
- 32** Fehlverhalten korrigieren
- 34** Atemschutzmasken

AKTUELLES

- 36** Bewegung im Beruf
- 42** Online beurteilen
- 48** Veränderung ist Normalität

FÜR DIE PRAXIS

- 54** Schwierige Gespräche
- 58** Fahrzeuge einweisen
- 62** Kritikfähigkeit
- 68** Normen für Schutzkleidung
- 72** Instandhaltung
- 78** Selbstgefährdung
- 84** Schutzhelme



AKTUELLES

SIFA-PLANER

- 88** Wichtige Kontakte
- 90** Betriebliche Beauftragte
- 92** Unterweisungen 2024
- 94** Psychische Belastungs-
faktoren
- 96** Prüfungen Arbeitsmittel
2024
- 98** Weiterbildungen 2024
- 100** Mein Arbeitsschutz-
ausschuss
- 102** Unfallgeschehen 2024
- 104** Persönliche Termine



FÜR DIE PRAXIS

SONSTIGES

- 108** Ferientermine/
Kalendarium
- 168** Wichtige Abkürzungen
- 170** Symbolbibliothek



JÖRG STOJKE

FACHBERATER FÜR DIESES TASCHENBUCH
UND FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

Liebe Leserin, lieber Leser,
leider gibt es branchenübergreifend immer wieder gewalttätige Übergriffe auf Beschäftigte, die teils schwere Folgen für die Betroffenen haben. Wir haben dem Thema Gewalt den Schwerpunkt dieses neuen Jahresfachbuchs gewidmet, um Sie als Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu sensibilisieren und Ihnen geeignete Maßnahmen zur Prävention und Nachsorge zu beschreiben. Machen auch Sie im neuen Jahr das Thema Gewalt zum Inhalt Ihrer Beratung.

Weitere Fragen, die wir aufgreifen: Wie funktioniert die Gefährdungsbeurteilung online? Warum kann übertriebene Motivation Beschäftigten schaden und wie lässt sich das verhindern? Wie gelingen schwierige Gespräche?

Wie gewohnt runden Sifa-Planer, Kalender und Checklisten dieses Buch ab.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und bleiben Sie gesund!



Prävention: Maßnahmen gegen Gewalt

Um Beschäftigte vor Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen, müssen Unternehmen aktiv werden und schon im Vorfeld präventive Maßnahmen ergreifen. Gerade Fachkräfte für Arbeitssicherheit können die Unternehmen dabei unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention leisten.

Autor:

JÖRG STOJKE

Fachberater für dieses Taschenbuch
und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Begriff Gewalt umfasst viele Facetten, die im allgemeinen Sprachgebrauch oft nicht weiter differenziert werden. Für die sicherheitstechnische Beratung von Unternehmen ist es jedoch sinnvoll, die einzelnen Formen von Gewalt näher zu kennen, um das Risiko und somit den Handlungsbedarf besser abschätzen zu können.

Formen von Gewalt und Aggression

Die sichtbarste und damit direkt erfassbare Form ist die physische Gewalt, die körperliche Verletzungen zur Folge hat, beispielsweise durch Tritte und Schläge. Übergriffe dieser Art haben meist sichtbare Verletzungen bei Beschäftigten zur Folge. Eher verbal und nicht sichtbar ist die psychische Form von Gewalt. Dabei handelt es sich meist um Beleidigungen bis hin zu Bedrohungen, die zu psychischen Erkrankungen führen können.

Auch die Auslöser von Gewalt können bei der Risikobewertung und der Ableitung von geeigneten Maßnahmen hilfreich sein. Wichtig ist dabei die Unterscheidung von Aggressionstypen und der damit verbundenen Form der Entstehung und des Ausdrucks von Gewalt:

- **Expressive Aggression**, die durch innere Spannungszustände wie Angst, Wut oder Ärger ausgelöst wird
- **Instrumentelle Aggression**, um ein Ziel oder einen Vorteil zu erreichen (zum Beispiel bei einem Raubüberfall)
- **Somatische Aggression**, aufgrund einer Erkrankung (zum Beispiel bei einem Suchtleiden)
- **Feindselige Aggression**, die aus Rache oder Kränkung entsteht

Je nachdem, welche Formen von Gewalt und Aggression in einem Unternehmen entstehen können, sollten Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit das Gefahrenpotenzial für die Beschäftigten ermitteln und entsprechende Schutzmaßnahmen ableiten.

Präventive Maßnahmen

Die Wahrscheinlichkeit eines Übergriffs hängt nicht von der Größe des Unternehmens ab

Da es sich bei der Gefahrquelle, also dem Auslöser von Gewalt, meist um Menschen und deren Verhalten handelt, können gewalttätige Übergriffe nie ganz ausgeschlossen werden. Die Wahrscheinlichkeit eines Übergriffes ist dabei nicht direkt von der Art oder der Größe von Unternehmen abhängig, denn es kann grundsätzlich überall zu Übergriffen kommen.

Es gibt jedoch Branchen, in denen das Gefahrenpotenzial höher einzuschätzen ist, insbesondere bei Unternehmen mit Bargeldverkehr. Umso wichtiger ist die Festlegung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten, die Sie nach der gesetzlichen Rangfolge der Schutzmaßnahmen vorschlagen sollten. Alle Maßnahmen zusammen sollten dabei sachgerecht verknüpft sein, sie sollten sich also gegenseitig sinnvoll ergänzen.

Technische Maßnahmen

1. Räumliche Trennung

Stellen Sie sicher, dass Personen nicht in besonders zu sichernde Arbeitsbereiche gelangen können. Bei einem Übergriff oder Überfall sollten die Beschäftigten, wenn möglich über einen zweiten Ausgang oder notfalls über ein Fenster den Bereich verlassen können.

2. Zugangskontrollen

Das Betreten des Unternehmens sollte durch Türöffner erschwert beziehungsweise durch Signale an das Personal gemeldet werden, insbesondere wenn kein direkter Sichtkontakt besteht. Durch zusätzliche Überwachungsanlagen sollten Beschäftigte alle Eingangsbereiche überwachen können.

3. Alarmierungssysteme

Können Einzelarbeitsplätze nicht vermieden werden, sind diese Bereiche mit Notrufanlagen auszustatten. Müssen sich Beschäftigte alleine im Arbeitsbereich bewegen, sollten diese über Personen-Notsignal-Geräte verfügen, um bei einem Übergriff Hilfe zu holen.

4. Übersichtlichkeit

Hilfreich sind auch die übersichtliche Gestaltung und eine gute Ausleuchtung in allen Bereichen, die Beschäftigte mit betriebsfremden Personen gemeinsam nutzen. Der Sichtkontakt der Beschäftigten untereinander sollte baulich nicht eingeschränkt sein. Achten Sie auch bei Um- oder Neubauten auf diese Anforderungen.

Organisatorische Maßnahmen

1. Einzelarbeit vermeiden

Stellen Sie sicher, dass Beschäftigte möglichst nicht alleine arbeiten. Wenn dies nicht immer möglich ist, achten Sie darauf, dass Türen zu den Räumlichkeiten verschlossen sind und regelmäßige Kontrollgänge durchgeführt werden.

2. Arbeitsorganisation planen

Trennen Sie Öffnungszeiten von Tätigkeiten ohne Personenkontakt wie zum Beispiel Büroarbeiten.

So garantieren Sie, dass der Fokus der Beschäftigten auf betriebsfremden Personen liegt. Zudem steht so mehr Personal in Notfällen zur Verfügung.

3. Notfallpläne entwickeln

Erstellen Sie Pläne für das Verhalten bei einem Übergriff oder Überfall, von der Alarmierung bis zu den Zuständigkeiten und Aufgaben einzelner Beschäftigte im Gefahrenfall. Ein griffbereiter Notfallplan sollte an jedem Arbeitsplatz vorhanden sein.

Personenbezogene Maßnahmen

1. Beschäftigte unterweisen

Auf Grundlage einer Betriebsanweisung sollten die Beschäftigten zum Verhalten bei einem Übergriff unterwiesen werden. Durch regelmäßige, mindestens jährliche Übungen zum Verlassen des Gebäu-



Das richtige Verhalten in aggressiven Situationen können Beschäftigte lernen – Abwehrtechniken eingeschlossen.

des oder zur Sicherung der eigenen Person können Abläufe eingeübt werden.

2. Deeskalationstraining anbieten

Bieten Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, das richtige Verhalten in aggressiven Situationen zu trainieren. Der verbale Umgang mit aggressiven Personen bis hin zu Abwehrtechniken können erlernt werden.

3. Fort- und Weiterbildung durchführen

Betriebsinterne oder externe Seminare zum Thema Gewalt und Aggression sorgen für eine Sensibilisierung der Beschäftigten. Einige Unfallversicherungsträger wie bieten entsprechende Seminare zum professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression oder zum Verhalten bei Überfällen an.

Wo Bargeldverkehr vorkommt, ist das Risiko für Gewalt generell höher

Gefährdungsbeurteilung aktualisieren

Wenn Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit Maßnahmen zur Prävention von Gewaltereignissen vorschlagen, achten Sie darauf, dass diese in der Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden und Verantwortliche für die Umsetzung benannt sind. Diese Verantwortlichen sollten die Umsetzung aller Maßnahmen in regelmäßigen Abständen, mindestens jährlich überprüfen. Kommt es in im Unternehmen zu größeren baulichen oder organisatorischen Veränderungen, ist ebenfalls eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Anpassung notwendig. ♦

Fehlverhalten korrigieren

Bei mehr als der Hälfte aller Arbeitsunfälle spielt Fehlverhalten eine Rolle. Sicherheitswidriges Verhalten wird zu oft geduldet.

Kollegen und Kolleginnen bewerten die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen oftmals aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen. Fehleinschätzungen führen dann dazu, dass sie Arbeitsmittel unsachgemäß oder auch unbefugt benutzen, Schutzrichtungen deaktivieren und keine persönliche Schutzausrüstung tragen. Dahinter steht meistens die Absicht, sich die Arbeit zu erleichtern und/oder sie schneller zu erledigen. In der Regel wissen die Beschäftigten genau, dass sie sich falsch verhalten. Doch solange nichts passiert, fühlen sie sich in ihrem Verhalten bestätigt.

Zu Unterweisungen und Betriebsanweisungen gehört auch die Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie Fehlverhalten nicht dulden. Sie müssen einschreiten und Maßnahmen einleiten, um auch bei uneinsichtigen Beschäftigten eine Korrektur des Verhaltens zu erreichen. Sicherheitsbeauftragte tragen zwar keine Verantwortung im Arbeitsschutz, aber sie können durch Ansprache und Motivation ihrer Kollegen und Kolleginnen dazu beitragen, die Sicherheitskultur im Betrieb zu fördern.



- 1 Werden die Beschäftigten über die bestimmungsgemäße Verwendung der Arbeitsmittel unterwiesen?

- 2 Werden bei Unterweisungen auch vorhersehbares Fehlverhalten und mögliche Folgen thematisiert?

- 3 Wird bei Betriebsbegehungen auf sicherheitswidriges Verhalten geachtet?

- 4 Wird darauf geachtet, dass keine Schutzeinrichtungen manipuliert sind?

- 5 Wird die Benutzung persönlicher Schutzausrüstung kontrolliert?

- 6 Werden die Sicherheitsbeauftragten bei der Prüfung der Wirksamkeit von Unterweisungen einbezogen?

- 7 Werden Beschäftigte von Vorgesetzten und Sicherheitsbeauftragten auf sicherheitswidriges Verhalten angesprochen?

- 8 Leiten Vorgesetzte Maßnahmen bei Fehlverhalten der Beschäftigten ein?

- 9 Wird bei wiederholtem Fehlverhalten konsequent durchgegriffen und die Wirksamkeit der Maßnahmen kontrolliert?



Wenn Verantwortung zur Selbstgefährdung führt

Immer häufiger führt die erfolgsgetriebene Motivation der Beschäftigten in eine Endlosspirale der Erschöpfung. Im Interview erklärt Stressexperte Andreas Krause, was es mit dem Phänomen der interessierten Selbstgefährdung auf sich hat und wie Unternehmen dem entgegensteuern können.

Herr Krause, der Begriff „interessierte Selbstgefährdung“ impliziert einen Widerspruch: Jemand arbeitet sich systematisch krank – und tut das gern. Was hat es damit auf sich?

Andreas Krause: Der Begriff provoziert und löst auch Missverständnisse aus: Das „interessiert“ bezieht sich darauf, dass die Person bei der Arbeit ein ausgeprägtes Interesse am Erfolg hat. Und weil dies



Interviewpartner:

PROF. DR. ANDREAS KRAUSE

Professor und Dozent für Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)



Bei dem Phänomen „interessierte Selbstgefährdung“ wird für den beruflichen Erfolg das eigene Wohl bewusst ausgeklammert

mit einer hohen Motivation einhergeht, tun diese Menschen Sachen, die bei genauerer Betrachtung als Selbstgefährdung einzuordnen sind. Sie arbeiten trotz Erkrankung, verzichten auf Pausen, arbeiten am Wochenende und im Urlaub, nehmen Substanzen, um länger durchzuhalten. „Interessierte

Arbeitnehmer sollen wie Unternehmer denken und sich beständig legitimieren

„Interessierte Selbstgefährdung“ ist ein Phänomen, bei dem unter dem Radar des eigenen Unternehmens das eigene Wohl bewusst ausgeklammert wird – aus dem Antrieb heraus, erfolgreich zu sein.

Woran liegt es, dass wir bereitwillig Überstunden machen oder krank zur Arbeit kommen, selbst wenn der Chef es ausdrücklich verbietet?

Krause: Der Treiber ist die zunehmende Verantwortung, die Arbeitnehmern übertragen wird. Sie sollen wie Unternehmer denken, sich bestän-

dig legitimieren. Der Freiheit, selbstbestimmter zu agieren, steht gleichzeitig ein hoher Druck gegenüber. Beides muss man allein handeln. Nicht selten ist die Personaldecke so dünn, dass ein Ausfall zulasten der anderen gehen würde, was den Druck verstärkt. In einem solchen Rahmen entscheiden sich viele, lieber eine Stunde länger zu bleiben oder nicht wegen einer Erkältung zurückzufallen und Gefahr zu laufen, das Ziel nicht zu erreichen. Am Ende überwiegt auch die Angst, schlecht dazustehen oder den Job zu verlieren.

Es ist für Beschäftigte relativ leicht, sich pünktlich auszustempeln und heimlich weiterzuarbeiten oder Pausen auszulassen. Wie kann der Arbeitgeber diese Personen vor sich selbst schützen?

Krause: Es gibt immer eine kleine Gruppe von Leuten, die besonders anfällig ist, gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeitregelung auszuhebeln und sich dabei selbst zu gefährden. Anfälliger dafür sind Personen, bei denen das Selbstwertgefühl von positiven Rückmeldungen bei der Arbeit abhängt. Wichtiger als Persönlichkeitsmerkmale sind gleichwohl die betrieblichen Rahmenbedingungen, etwa unrealistische Ziele. Oder die Erfahrung, dass man als Mitarbeiter allein gelassen wird mit Problemen. Das Neue mit Blick auf interessierte Selbstgefährdung ist, dass Unternehmen diese Phänomene bewusster wahrnehmen und ihre Beschäftigten schützen möchten. Was auch bedeutet, die Strukturen des Unternehmens auf Defizite zu durchleuchten, die die interessierte Selbstgefährdung fördern.

Wie kann das konkret aussehen?

Krause: Wir experimentieren zusammen mit Betrieben, wie ein Frühwarnsystem auszusehen hat, mit dem es leichter wird zu erkennen, wo die Leute heiß laufen. Das kann gut mit Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen verzahnt werden. Die Umsetzung erfordert eine offene Kommunikation und clevere Analysen, um herauszufinden: Handelt es sich um ein Problem einzelner Personen? Oder steckt eine Team fest und es liegt ein strukturelles Problem vor? Ist Letzteres der Fall, muss das Management dem nachgehen. Denn obwohl hoch moti-

Betriebliche Rahmenbedingungen sind wichtiger als Persönlichkeitsmerkmale



Betriebliche Rahmenbedingungen, etwa unrealistische Ziele, beeinflussen das Risiko für interessierte Selbstgefährdung

vierte Mitarbeiter zunächst einmal gut sind fürs Unternehmen, werden sie im Fall von Selbstgefährdung auf längere Sicht eher ausbrennen und dem Unternehmen dann wegfallen. Eine kontinuierliche Kommunikation kann dem sehr gut entgegensteuern.

Kann eine permanente Mitarbeiterbefragung nicht auch dazu führen, dass erwartbare Antworten gegeben werden, damit alle ihre Ruhe haben?

Krause: Die Beschäftigten müssen die Erfahrung machen, dass ehrliche Antworten eben nicht sanktioniert werden. Wir haben Erhebungen gemacht, wie sich der Verzicht auf Arbeitszeiterhebung auf die Gesundheit auswirkt, und festgestellt: Wird keine Arbeitszeiterhebung gemacht, arbeiten die Leute durchschnittlich mehr. Aber wenn sie unter guten Rahmenbedingungen arbeiten, dann sagen sie sich im Homeoffice durchaus: Hey, mein Arbeitsweg fällt ja nun weg, die Zeit nutze ich, um Sport zu machen. Unter weniger günstigen Arbeitsbedingungen sagen sich Beschäftigte eher: Wenn ich mehr Zeit habe, kann ich länger arbeiten – und schon kommt die Selbstgefährdung ins Spiel. Hier kann man konkret ansetzen und Systeme aufbauen, um destruktivem Verhalten entgegenzusteuern.

Inwiefern können wir uns mit der zunehmenden Digitalisierung vor einer Zunahme an interessierter Selbstgefährdung schützen?

Krause: Die Digitalisierung macht schnellen Austausch per Videomeeting, Chat oder E-Mail möglich, gleichzeitig reduziert der IT-Einsatz Wartezei-

ten. Das führt zum Phänomen der beschleunigten Kommunikation und Arbeitsweise, dem wir uns nicht entziehen können. Die Verunsicherung, die damit einhergeht, erhöht das Potenzial der interessierten Selbstgefährdung. Und da werden wir selbst wieder Teil des Spiels. Wir lösen ja mit unserem Anspruch auch Zeitdruck bei unseren Mitmenschen aus. Deshalb muss ich selbst darüber nachdenken – „Was passiert da eigentlich?“ – und mich mit anderen zusammentun. Die Entschleunigung erfolgt durch kollektives Abstimmen, zum Beispiel: Wann ist es okay, nicht mehr auf Mails zu antworten?

**Es gibt kein Zurück
mehr aus der
Eigenverantwortung**

Also werden wir künftig in permanenter Selbstreflexion agieren müssen?

Krause: Es gibt keinen Weg zurück aus der Eigenverantwortung. Wenn schon mehr Freiräume, dann bitte in der Extremform, wie die agile Führung. Wichtiger als die Regel ist vielleicht der Prozess zur Regel: Wir werden künftig viel mehr experimentieren müssen, um Routine zu finden. Dafür braucht es einen geschützten sozialen Raum, der das zulässt. Neulich bekam ich eine E-Mail, in der die Absenderin am Ende vermerkte: „Ich erlaube mir die Freiheit der flexiblen Zeiteinteilung, daher bitte ich um Verständnis, wenn ich nicht sofort auf Ihre Nachricht antworte.“ Das irritiert. Aber diese Art der Denke gilt es zu fördern. ♦

Autorin:
ANNIKA KIEHN