



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

SORGFALTPFLICHTEN VON BAGGERFAHRERN

Wer trägt die Schuld, wenn zwei Baugeräte abseits öffentlicher Straßen kollidieren? Ein Urteil des OLG Hamm gibt Aufschluss. S. 5

TOP-THEMA

INTERNATIONALE PFLEGE- KRÄFTE GUT INTEGRIEREN

Drei Pflegekräfte aus Kolumbien, Serbien und Portugal geben Denkanstöße, indem sie von ihren Erfahrungen berichten. S. 6

CHECKLISTE: BEUGEN SIE EINSAMKEIT IM JOB VOR

Veränderte Arbeitsmodelle, fehlende zwischenmenschliche Kontakte: Wie Sie Kollegen vor Vereinsamung schützen. S. 8



“ Überlange
Arbeitszeiten sind
mit erhöhten gesund-
heitlichen Risiken
verbunden. ”

**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Robert Kaufmann

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungs-labors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen aus dem Effeff. Mit seinen Tipps gelingt es Ihnen, diese zu umgehen.

andreas.schuhen@safetyxperts.de

Überstunden: Weniger ist mehr

Liebe Leserin, lieber Leser,

auf politischer Ebene wurde in den letzten Monaten viel über Arbeitszeiten diskutiert. Die Akteure rangen um die Abschaffung des 8-Stunden-Tags und Anreize für längeres Arbeiten durch eine Steuerbefreiung von Überstundenzuschlägen. Wie problematisch diese Stoßrichtung in der Arbeitszeitpolitik sein kann, zeigt eine Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit zum Thema Überstunden. Die Daten offenbaren den starken Zusammenhang von Überstunden mit hohen Belastungen und überlangen Arbeitszeiten – Arbeitsbedingungen, die mit erhöhten gesundheitlichen Risiken verbunden sind. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 4.

Ob sich auf diesem Wege die Probleme des Personal- und Fachkräftemangels lösen lassen, ist fraglich. Ich befürchte, sie werden eher noch größer.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

Die leidenschaftliche Menschenschützerin: „Als Arbeitsschützerin mache ich keine Kompromisse, wenn es um Leib und Leben geht. Ansonsten ist die beste Strategie, um Arbeitgeber von meinen Schutzmaßnahmen zu überzeugen: Kleine Schritte gehen.“ Den passenden Fahrplan dafür gibt die selbstständige Sicherheitsingenieurin und Unternehmensberaterin Ihnen in den Ausgaben von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“.



Rafael de la Roza
(dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko
Börkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Börkircher ist seit über 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Infos zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



Onlinebereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter safetyxperts.de/login



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login

Neue Lehr- und Lernmaterialien zum Thema „Sichere Radfahrmobilität“ gratis downloaden

Jetzt im Sommer werden Fahrräder und Pedelecs gerne für den Weg zur Arbeit genutzt. Doch mit zunehmender Rad- und Pedelecnutzung steigen auch die Unfallzahlen. Die Schwerpunktaktion 2025/26 „Sichere Radfahrmobilität“ des Deutschen Verkehrssicherheitsrats, der Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen beleuchtet Unfallursachen und liefert Tipps und Hinweise zur richtigen Ausstattung, zu den wichtigsten Verkehrsregeln und sicherem Radfahren im Straßenverkehr.

Um Ihre Kollegen über Gefährdungen auf Arbeits- und Dienstwegen zu informieren und zu sensibilisieren, stehen Ihnen diese Materialien und Medien zum kostenlosen Download zur Verfügung:

- Arbeitsblätter
- Seminarleitfaden
- Zwei PowerPoint-Präsentationen (Seminar und Vortrag)
- Acht Kurzvideos (Verkehrsflächen; Das passende Rad; Helme schützen Leben; Sichtbarkeit; Richtige Wegenutzung; Ablenkung; Toter Winkel; Rücksichtsvolles Miteinander)

Information und Reflexion des eigenen Verhaltens

Die Medien erläutern, wie man die eigene Mobilität und das eigene Verhalten hinterfragen und reflektieren kann, um darauf basierend ein für das Gemeinwohl und die Prävention förderliches Verhalten zu entwickeln. Ferner bieten sie umfassende (Hintergrund-)Informationen zu verschiedenen Zusammenhängen und Spezialthemen im Bereich der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit. Sie können die Materialien für Seminare und Unterweisungen verwenden und/oder an Ihre Kollegen und Seminarteilnehmer ausgeben.



Mein Tipp

Die auf der Webseite zusätzlich angebotene Aktionsbroschüre ist ideal als Handout in Seminaren. Fragen Sie bei Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, ob Sie sie dort kostenlos erhalten können. Alternativ ist eine kostenpflichtige Bestellung über den untenstehenden Link möglich.

Das eigene Wissen testen und einen von 100 Sachpreisen gewinnen

Die diesjährige Schwerpunktaktion beinhaltet auch ein Online-Quiz mit Gewinnspiel. Mindestens vier von fünf Fragen rund um das Thema „Sichere Radfahrmobilität“ müssen richtig beantwortet werden, um am Gewinnspiel teilnehmen zu können. Wir wünschen viel Erfolg!



Download-Tipp

Hier geht's zum Medienportal der Schwerpunktaktion „Sichere Radfahrmobilität“: <https://kurzlinks.de/2mle>

Gesund und leistungsfähig bis ins Rentenalter? IKK-Studie zeigt Handwerker in Bestform

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es für Betriebe immer wichtiger, ihre Beschäftigten bis zur Rente gesund und arbeitsfähig zu halten. Dass das Handwerk mit hoher Gesundheitskompetenz überzeugen kann, zeigen die aktuellen Ergebnisse der Studie „So gesund ist das Handwerk“, die alle zwei Jahre von der IKK classic in Zusammenarbeit mit der Deutschen Sporthochschule Köln herausgegeben wird. Hier ein Auszug der wichtigsten Erkenntnisse.

Auf dem Kongress ZUKUNFT HANDWERK am 13. März 2025 präsentierte Prof. Ingo Froböse, Sportwissenschaftler und Gesundheitsexperte von der Sporthochschule Köln, erste Ergebnisse der Studie.

Handwerker fühlen sich subjektiv gesund und widerstandsfähig

- 85 % der befragten Handwerker schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Im Vergleich dazu ist die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands der Gesamtbevölkerung in Deutschland deutlich schlechter (69,9 %).

- Auch die psychische Widerstandsfähigkeit ist im Handwerk subjektiv stärker ausgeprägt: Die Resilienz der über 40-Jährigen liegt über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung.

Resilienz ist erlernbar

Kurz gesagt versteht man unter Resilienz die Kraft der Psyche, Belastungen auszuhalten. Betriebe können Resilienz-Trainings oder Workshops zur Stressbewältigung anbieten, um vor allem auch jüngere Beschäftigte zu stärken. „Es ist wichtig, dass Führungskräfte regelmäßig für das Thema psychische Gesundheit sensibilisiert werden und ein offenes Betriebsklima fördern“, so Prof. Froböse.

Fortsetzung auf Seite 4



Handwerker profitieren von viel Bewegung

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie ist das hohe Maß an Bewegung im Arbeitsalltag:

- 59 % der Handwerker erfüllen die Bewegungsempfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für Ausdaueraktivitäten.
- Auch beim Krafttraining zeigt sich das Handwerk überdurchschnittlich aktiv.
- 83 % der Befragten gehen davon aus, bis zur Rente arbeiten zu können.

Prof. Froböse betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Sport und Bewegung für die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit des Körpers. Betriebe können ihre Beschäftigten mit einem aktiven Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen und Anreize für zusätzliche sportliche Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit schaffen.



Fazit

Die Studie zeigt, dass das Handwerk über eine gute Basis für langfristige Arbeitsfähigkeit verfügt. Gleichzeitig gibt es noch viel Potenzial, um die Betriebliche Gesundheitsförderung auszubauen. Mit gezielten Maßnahmen für Körper und Psyche kann die Gesundheit und damit auch die Arbeitsfähigkeit nachhaltig gestärkt werden. Insbesondere jüngere und ältere Beschäftigte sollten dabei im Fokus stehen.



Download-Tipp

Die vollständigen Ergebnisse der Studie „So gesund ist das Handwerk“ werden in Kürze hier veröffentlicht:

 <https://kurzlinks.de/nguw>

Was Sie über die Verbreitung und negativen Auswirkungen von Überstunden wissen sollten

Überstunden – bezahlte wie unbezahlte – sind in vielen Unternehmen üblich. Der DGB-Index Gute Arbeit hat sich diesem Thema gewidmet und knapp 32.000 Beschäftigte im Zeitraum von 2020 bis 2024 zu ihren Arbeitszeiten und -bedingungen befragt. Die Ergebnisse liegen nun vor. Lesen Sie hier, was bei der Befragung herauskam und warum Überstunden in mehrfacher Hinsicht problematisch sind.

Das sind die zentralen Ergebnisse der Befragung:

- 44 % der Befragten gaben an, durchschnittlich länger zu arbeiten, als vertraglich vereinbart. Jeder Vierte leistet mehr als fünf Überstunden pro Woche.
- Beschäftigte, die auch im Homeoffice arbeiten, weisen einen deutlich höheren Anteil mit Überstunden (52 %) auf als Beschäftigte ohne Homeoffice (31 %).
- 15 % aller Befragten erbringen (sehr) häufig Überstunden, ohne dafür vergütet zu werden.
- Ein starker Zusammenhang zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsintensität: Je stärker Arbeitsverdichtung und Zeitdruck ausgeprägt sind, desto mehr Überstunden werden geleistet.
- Überstunden fallen vor allem bei denen an, die von Defiziten bei der Organisation und Ausführung ihrer Arbeit berichten. Je häufiger widersprüchliche Arbeitsanforderungen sowie Störungen und Unterbrechungen auftreten, desto mehr Überstunden.
- Je mehr Überstunden geleistet werden, desto häufiger berichten Beschäftigte davon, dass sie Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung machen müssen, um die Arbeitsmenge bewältigen zu können.
- Bei jedem zehnten Vollzeitbeschäftigten verlängert sich die Arbeitszeit aufgrund Überstunden auf mehr als 48 Stunden pro Woche und damit in einen gesundheitsgefährdenden Bereich. Arbeitsmediziner warnen vor solch langen Arbeitszeiten, weil sie mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden sind.

Überlange Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit und erhöhen das Unfallrisiko

Müdigkeit, Erschöpfung und Schlafstörungen treten bei überlangen Arbeitszeiten ebenso vermehrt auf wie Stresserkrankungen (z. B. Burnout), Herz-Kreislauf- und Stoffwechselkrankheiten u. Ä. Außerdem steigt das Risiko von Fehlern und arbeitsbedingten Unfällen.



Fazit

Zwar ist der Umfang der Überstunden in den vergangenen Jahren zurückgegangen – das Gesamtvolumen bewegt sich dennoch weiter auf hohem Niveau. Zum Schutz der Gesundheit von Beschäftigten hat der Gesetzgeber Grenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, die es einzuhalten gilt. Optimierungen im Bereich der Arbeitsorganisation können helfen, die Arbeitsbelastung von Mitarbeitern zu senken. Denken Sie dabei insbesondere auch an Ihre Kollegen im Homeoffice.



Download-Tipp

DGB Index Gute Arbeit Kompakt „Überstunden: Weniger ist mehr“:  <https://kurzlinks.de/g5jf>



Rangierunfall: Wer unachtsam Bagger fährt, haftet – auch wenn Schilder Vorrang gewähren

Wer in einem öffentlich zugänglichen Bereich eines Betriebsgeländes mit einem Fahrzeug fährt oder rangiert, muss ausschließen können, dass er andere dabei gefährdet. Das gilt umso mehr, wenn es sich um ein schweres, unübersichtliches Fahrzeug handelt. Ohne diesen Gefährdungsausschluss kann es sein, dass der Fahrer nach einem Unfall überwiegend haften muss. Das zeigt ein Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm (Az. 7 U 150/23).

In dem Fall war ein Arbeiter mit seinem Bagger auf einem Betriebsgelände mit öffentlich zugänglicher Zufahrt unterwegs. Fußgänger oder andere Fahrzeuge konnten dieses Areal unkontrolliert begehen oder befahren. Der Baggerfahrer wollte abbiegen, was ihm im ersten Zug aber nicht gelang. Daraufhin setzte er mit dem Bagger zurück und stieß dabei mit einem Lkw, der hinter ihm entlangfuhr, zusammen. Zwar verfügte der Bagger über eine Kamera, diese zeigte aber nur den direkten rückwärtigen Raum. Auch über den Außenspiegel konnte der Baggerfahrer die Fahrspur nicht einsehen. Zwischen dem Einlegen des Rückwärtsgangs und dem Zusammenstoß waren nur zwei Sekunden vergangen.

Die Versicherung weigerte sich, für den Lkw-Schaden zu zahlen

Der Lkw-Fahrer forderte Schadenersatz. Die Versicherung des Baggerfahrers weigerte sich jedoch zu zahlen mit der Begründung, Schilder hätten darauf hingewiesen, dass Betriebsfahrzeuge Vorrang haben. Die Sache ging vor Gericht.

So urteilten die Richter

Das OLG Hamm sah das überwiegende Verschulden (70 %) beim Baggerführer. Aufgrund der Zufahrtsituation hätte er aktiv ausschließen müssen, dass andere durch das Rangieren in Gefahr gebracht werden. Da er die rückwärtige Strecke nicht einsehen konnte und zudem schweres, unübersichtliches Gerät bewegte, hätte er sich ausreichend umschauen oder im Zweifel einweisen lassen müssen.

Vorrang-Schilder sind wegen der freien Zugänglichkeit des Areals irrelevant

Daran ändere auch die Beschilderung hinsichtlich des Vorrangs für Betriebsfahrzeuge nichts, da der frei zugängliche Teil des Geländes befahren worden war. Somit hätte der Baggerführer hier die Pflichten zur besonderen Rücksichtnahme beim Rückwärtsfahren beachten müssen (§ 9 Abs. 5 StVO).

Der Lkw-Fahrer trägt eine Mitschuld

Das Gericht gewichtete den Verschuldensanteil des Lkw-Fahrers mit 30 %. Er habe den Bagger gesehen und hätte reagieren können – etwa indem er seine Fahrt verlangsamt, das Fahrverhalten des Baggers beobachtet und seinen Lkw unter Umständen angehalten hätte, so das OLG.



Fazit

Das Urteil verdeutlicht, dass auch auf Betriebsgeländen kein rechtsfreier Raum herrscht und die grundlegenden Regeln der Straßenverkehrsordnung (StVO) zum Schutz der Verkehrssicherheit Anwendung finden können. Unternehmen sind angehalten, ihr Betriebsgelände so zu gestalten und zu organisieren, dass die Sicherheit aller Nutzer gewährleistet ist. Mitarbeiter, die Baumaschinen auf Betriebsgeländen führen, müssen über die geltenden Sorgfaltspflichten und die Risiken des Rückwärtsfahrens aufgeklärt werden.

Als Arbeitsunfall anerkannt: Posttraumatische Belastungsstörung kann verzögert auftreten

Einem Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Potsdam (Az. L 3 U 24/20) zufolge darf bei der rechtlichen und medizinischen Beurteilung eines Arbeitsunfalls nicht nur auf das Verhalten unmittelbar nach dem Unfall geschaut werden. Eine Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) kann als Folge eines Arbeitsunfalls auch dann anerkannt werden, wenn es unmittelbar nach dem Ereignis keine äußerlich erkennbare psychische Reaktion gab. Lesen Sie hier mehr über den Fall.

Ein Mann wurde bei der Arbeit Zeuge eines Unfalls, bei dem eine S-Bahn entgleiste. Körperlich wurde er nicht verletzt, erlebte den Unfall aber aus nächster Nähe und eilte durch die entgleisten Waggons, um nach Verletzten zu schauen. Noch am selben Tag nahm er seine Arbeit wieder auf.

Schlafstörungen zeigten sich erst später

Erst Wochen später suchte er ärztliche Hilfe wegen Schlafstörungen, Nervosität und Albträumen. Es wurde eine PTBS diagnostiziert,

die zu langer Arbeitsunfähigkeit führte. Die Unfallkasse lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, der Kläger habe keine unmittelbare psychische Reaktion gezeigt.

Gericht entschied zugunsten des Betroffenen

Der Unfall sei als Arbeitsunfall anzuerkennen und die PTBS als Folge anzusehen, urteilten schließlich die Richter. Auch wenn der Betroffene zunächst ruhig und gefasst gewirkt habe, könne sich die psychische Belastung später in Form einer PTBS manifestieren.





So meistern Sie die Herausforderungen bei der Integration internationaler Pflegekräfte

Der Bedarf an internationalen Pflegekräften wird aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels auch in den nächsten Jahren weiter steigen. Deren Anwerbung und Integration werden meist aus der Sicht der Arbeitgeber beleuchtet. Dabei lohnt sich ein Perspektivwechsel: In diesem Beitrag kommen beispielhaft drei internationale Pflegekräfte zu Wort, die von ihren Erfahrungen berichten und so Denkanstöße für neue Integrationskonzepte geben.

Migration stellt den Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen, da internationale Arbeitskräfte häufig mit besonderen Risiken konfrontiert sind. Sprachbarrieren können die Vermittlung von Sicherheitsstandards und Arbeitsanweisungen erschweren. Gleichzeitig beeinflussen kulturelle Unterschiede das Verständnis von Arbeitssicherheit und Prävention. Eventuelle unsichere Beschäftigungsverhältnisse oder mangelnde Kenntnis der Rechts- und Vorschriftssituation verschärfen diese Probleme zusätzlich.

Drei Pflegekräfte aus Portugal, Kolumbien und Serbien berichten von ihren Erfahrungen

Im Rahmen eines Symposiums zum Thema „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit“ vom 27. bis 29. Mai 2024 in Dresden ergab sich die Möglichkeit, drei internationale Pflegekräfte aus dem BG Klinikum Hamburg zusammen mit ihrer Integrationsmanagerin näher zu ihren persönlichen Erfahrungen zu befragen. Joao, Elena und Dragan sind bereits seit mehreren Jahren in Deutschland als Pflegekräfte tätig. Aus Datenschutzgründen sind die Namen der Befragten geändert.

Motivation und Erwartungshaltung

Viele Integrationsbemühungen konzentrieren sich auf die Phase, in der die internationalen Fachkräfte bereits im Unternehmen tätig sind. Die Möglichkeit, ein gesundes und langfristiges Arbeitsleben für eine Pflegekraft aus dem Ausland zu gestalten, beginnt jedoch schon viel früher. Dabei stellen sich folgende Fragen:

Was motiviert ausgebildete Pflegekräfte, in Deutschland arbeiten zu wollen? Welche Erwartungshaltung haben sie?

- Joao aus Portugal kam wegen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Sicherheit hierher. Seine Familie warnte ihn vor der vermeintlichen „Kälte“ der Menschen.
- Elena traf die Entscheidung, von Kolumbien nach Deutschland zu kommen, um ihre Lebensqualität zu verbessern.
- Dragan aus Serbien erhoffte sich in erster Line eine bessere materielle Ausstattung in deutschen Einrichtungen – eine Erwartung, die sich für ihn erfüllte.



Die Beweggründe und Erwartungen internationaler Arbeitskräfte zu kennen kann helfen, sie besser zu integrieren.

Der Weg in die deutsche Arbeitswelt war teilweise schwierig

- Joao wurde über eine Agentur vermittelt. Als EU-Bürger musste er „nur“ eine Sprachnachweisprüfung für B2 ablegen: „Ich habe acht Monate Intensivkurs gemacht und nach der Prüfung einen Monat auf meine Urkunde gewartet – das war's.“ Zwar erhielt er Informationen über seine zukünftigen Aufgaben, die Realität sah jedoch oft anders aus. Besonders auffällig ist für ihn der Unterschied im Pflegeverständnis: Während die Pflege in Deutschland eher praxisorientiert ist, wird sie in Portugal akademisch geprägt und als Studium gelehrt.
- Elena war dank ihres Kontaktes zu Bekannten in Deutschland vorab schon auf diesen Unterschied vorbereitet.
- Dragan berichtet von den bürokratischen Hürden, die die unterschiedlichen Ausbildungssysteme mit sich bringen: „Mein Weg war ein bisschen schwer, denn ich habe erst in einem Altenheim angefangen und musste eine Kenntnisprüfung ablegen. Vor fünf Jahren war es sehr schwierig, einen Platz für die Anerkennung meiner Qualifikation zu finden.“

Ankunft und erste Herausforderungen

Die ersten Schritte in Deutschland waren für die drei Pflegekräfte prägend und lehrreich. Ihre Integrationsmanagerin des BG Klinikums Hamburg, die sie bei den ersten Schritten begleitete, sieht den Integrationsprozess als eine Reise. Ihre Rolle versteht sie als „Brücke“: Sie unterstützt bei bürokratischen Anliegen wie der Anerkennung von Abschlüssen und hat auch bei emotionalen Herausforderungen ein offenes Ohr. Joao, Elena und Dragan sind dankbar für diese Unterstützung, die ihnen den Einstieg ins „Terminland“, wie Joao Deutschland nennt, erleichtert hat.

Bei Sprachbarrieren ist die Unterstützung von Kollegen wichtig

Der viele Schriftverkehr und die Interaktionen mit der Ausländerbehörde sind für Nicht-Muttersprachler eine Herausforderung. Elena erinnert sich gut daran, dass sie anfangs insbesondere bei der Umgangssprache und Dialekten kein Wort verstand. Ihre Kollegen haben sie aber toll unterstützt. Dragan stimmt ihr zu, und auch beim Zurechtfinden im privaten Umfeld seien die Kollegen eine wertvolle Hilfe gewesen.

Arbeitsschutz und berufliche Integration

In Sachen Arbeitsschutz zeigen sich anhand der Berichte der drei Pflegekräfte deutliche länderspezifische Unterschiede:

- Joao schätzt in Deutschland besonders die Aufmerksamkeit für mentale Gesundheit, z. B. in Form eines Gesprächs oder psychologischer Betreuung, wenn ein Patient stirbt. Das kennt er aus Portugal nicht.



- Elena hebt hervor, dass der Arbeitsschutz in Kolumbien zwar gesetzlich geregelt ist, aber oft weniger konsequent umgesetzt wird.
- Während Arbeitsschutz in Serbien kaum existiert, beschreibt Dragan, dass dieser in Deutschland sowohl gesetzlich verankert als auch meist gelebte Praxis ist. Materialien und Schutzkleidung sind vorhanden und Schulungen wie Ergonomie-Workshops sind fester Bestandteil der Weiterbildung. Doch auch hier kann die Sprachbarriere bei den gängigen Materialien ein Hindernis sein. Deshalb will die Integrationsmanagerin zukünftig Workshops speziell für diese Zielgruppe anbieten.

Kulturelle Anpassung und persönliches Wohlbefinden

Neben den beruflichen Herausforderungen entscheiden auch die Bereitschaft und das Bemühen um kulturelle Anpassung darüber, ob Integration gelingt. Die drei Pflegekräfte berichten z. B. von alltäglichen Unterschieden – seien es fremde Frühstücksgewohnheiten wie Käse mit Marmelade oder das Wetter.

Die Integrationsmanagerin beschreibt, wie Workshops und Mentoring-Programme dabei helfen, sowohl internationale als auch deutsche Pflegekräfte auf die Zusammenarbeit vorzubereiten. Insbesondere für diejenigen, die hier in Deutschland noch kein privates Netzwerk aufbauen und Freundschaften schließen konnten, ist die Arbeit eine wichtige soziale Stütze.

Trotz aller Hürden sehen Joao, Elena und Dragan ihre Integration als Erfolg

- Joao hat eine Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert und unterstützt nun selbst neue internationale Kollegen.
- Auch Elena fühlt sich beruflich angekommen und schätzt die Weiterbildungsangebote.
- Dragan beschreibt stolz, wie er inzwischen eigenständig Visiten durchführt und seine anfängliche Angst vor Telefonaten überwunden hat.

Sie sind sich einig, dass die enge Betreuung in den ersten Monaten, die Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Fokus auf eine interkulturelle Sensibilisierung essenziell für ihre erfolgreiche berufliche und persönliche Integration waren.

Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen zur Integration im Überblick

Damit zugewanderte Arbeitskräfte sicher arbeiten und erfolgreich integriert werden können, sind Anstrengungen von allen Beteiligten erforderlich. Die neuen Fachkräfte müssen sich zunächst mit der neuen Umgebung vertraut machen und die Sprache lernen. Aber auch Arbeitgeber können viel zum Gelingen der Integration beitragen:

1. Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen

- Einführung von Maßnahmen zur Stressbewältigung und psychosozialen Unterstützung
- Bereitstellung von Programmen zur Stressprävention, die auf spezifische Herausforderungen wie Diskriminierung und interkulturelle Missverständnisse ausgerichtet sind
- Regelmäßige Schulungen zur trans- und interkulturellen Kommunikation



© fizkes – stock.adobe.com

Unterstützen Sie Ihre neuen, internationalen Kollegen. Davon werden alle im Unternehmen profitieren.

2. Mitarbeiterbeteiligung

- Einbindung der Pflegefachkräfte in Entscheidungsprozesse, um deren unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven einfließen zu lassen
- Förderung von Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Teambesprechungen oder Workshops mit verschiedenen Berufsgruppen, wie z. B. Ärzten, Pflegekräften, Sozialarbeitern, Therapeuten etc.
- Schaffung eines Umfelds, in dem konstruktives Feedback und offene Kommunikation ausdrücklich erwünscht sind

3. Werteorientierte Arbeitskultur

- Entwicklung gemeinsamer Werte, die sowohl individuelle Unterschiede respektieren als auch gemeinschaftliche Ziele fördern
- Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem Vielfalt wertgeschätzt wird
- Einführung verständlicher und verbindlicher Verhaltensregeln zur Förderung einer positiven Teamkultur

4. Vielfaltsmanagement und Sensibilisierung

- Entwicklung und Umsetzung eines diversitätsorientierten Führungsstils
- Regelmäßige Fortbildungen und Workshops zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede
- Einführung von Mentoring-Programmen zur Unterstützung neuer internationaler Mitarbeiter

5. Kontinuierliche Kompetenzentwicklung

- Langfristige Integration von Schulungen zu transkultureller Kompetenz und nonverbaler Kommunikation
- Anpassung der Schulungsinhalte an die spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Pflegeumgebung
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch kontinuierliche Lernangebote



Fazit

Am Beispiel der befragten internationalen Pflegekräfte wird deutlich, wie berufliche und persönliche Integration gelingen kann. Doch nicht jedes Krankenhaus oder jede Pflegeeinrichtung hat einen Integrationsmanager und bietet eine solch intensive Betreuung an. Sehen Sie die Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen als eine Art Baukasten und entwickeln Sie je nach Unternehmensgröße und finanzieller sowie personeller Ausstattung ihr eigenes Integrationskonzept.

Checkliste: Mit diesen Maßnahmen beugen Sie dem Gefühl von Einsamkeit im Job vor

In unserer zunehmend individualisierten Gesellschaft ist der Arbeitsplatz ein wichtiger Ort des Miteinanders. Nicht nur im Privatleben, auch bei der Arbeit können sich Menschen einsam fühlen, z. B. durch veränderte Arbeitsmodelle oder fehlende zwischenmenschliche Kontakte. Studien belegen: Chronische Einsamkeit ist ein Risikofaktor für Depressionen und Demenz. Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, ein Gemeinschaftsgefühl unter Ihren Kollegen zu schaffen.

Einsamkeit wird oft mit Alleinsein gleichgesetzt. Doch das ist eine weit verbreitete falsche Vorstellung. Einsamkeit hat nicht nur mit der Anzahl der Kontakte zu tun, sondern vor allem mit der Qualität der Kontakte. Wer trotz vieler Kontakte mit niemandem über das, was ihn bewegt, sprechen kann, kann sich genauso einsam

fühlen wie jemand, der einfach nur allein ist. Der Arbeitsplatz bietet viele Möglichkeiten, Vereinsamungsgefühlen etwas entgegenzusetzen – mit erlebter Gemeinschaft, guten Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten sowie einer wertschätzenden Team- und Führungskultur, die den Zusammenhalt stärkt.

Checkliste: Prävention von Einsamkeit im Job 				
		Ja	Nein	Maßnahme
Regelmäßige Treffen und Events				
1.	Finden regelmäßig Teammeetings und Workshops für einen aufgabenbezogenen Austausch statt?	☐	☐	
2.	Werden Teamevents mit Sport- und Gesundheitsangeboten durchgeführt, um den Zusammenhalt, gegenseitiges Vertrauen und das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern?	☐	☐	
3.	Gibt es eine „Dankeschön“-Box, wo Kollegen, aber auch Führungskräfte, vorbereitete Karten beschreiben, einwerfen und so einander danken können?	☐	☐	
4.	Werden die beschriebenen „Dankeschön“-Karten in regelmäßigen Abständen in großer Runde vorgelesen?	☐	☐	
Gemeinschaftsgefühl virtuell fördern				
5.	Gibt es regelmäßige Online-Kaffeepausen und digitale Teamevents?	☐	☐	
6.	Findet virtuelle Projektarbeit mit der Möglichkeit zum Austausch über digitale Plattformen statt?	☐	☐	
7.	Führen Führungskräfte Fürsorgegespräche auch mit Remote-Mitarbeitern?	☐	☐	
Besondere Beschäftigtengruppen				
8.	Gibt es Mentoring-Programme für junge und neue Mitarbeiter, die helfen, das Gemeinschaftsgefühl schon in der Anfangsphase zu stärken?	☐	☐	
9.	Werden Beschäftigte vor/nach Renteneintritt (diese Phasen sind oft mit Unsicherheit und Isolation verbunden) mit gezielten Maßnahmen wie flexiblen Arbeitsmodellen oder sozialer Integration unterstützt?	☐	☐	
10.	Werden Beschäftigte bei einem internen Stellenwechsel gut ins neue Team integriert, z. B. mit aufgabenbezogenem Informationsaustausch, Events und offener Kommunikation über das im Team übliche Miteinander?	☐	☐	
Übergreifende Maßnahmen				
11.	Werden Workshops oder Schulungen durchgeführt, um Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren?	☐	☐	
12.	Wird eine Unternehmenskultur gefördert, in der sich Mitarbeiter sicher fühlen, Gefühle und Herausforderungen anzusprechen?	☐	☐	
13.	Wird das Thema Einsamkeit bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt?	☐	☐	
14.	Haben Führungskräfte bzw. Sifa oder Sibe kontinuierlich die sozialen Beziehungen und das Miteinander im Team im Blick?	☐	☐	



„Was können wir für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege tun?“

Frage: „Wir haben einige Mitarbeiter mittleren Alters, die zusätzlich zu ihrem Job pflegebedürftige Eltern zuhause versorgen. Als Sicherheitsbeauftragter mache ich mir Gedanken darüber, ob sich diese Doppelbelastung negativ auf die Gesundheit und Arbeitsleistung auswirkt. Was können wir unternehmensseitig tun, um eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege herzustellen?“

Antwort: Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen stellt insbesondere für Berufstätige eine herausfordernde Situation dar. Sie helfen Ihren Kollegen bei der Bewältigung dieser Doppelbelastung, indem Sie eine offene Unternehmenskultur fördern und die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen berücksichtigen. Um die nötige Aufmerksamkeit zu bekommen, sollte das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege idealerweise auf der Leitungsebene verankert sein – dann lassen sich Prozesse leichter anstoßen.

8 Maßnahmenvorschläge

- 1. Betriebliche Pflegeberatung, ggf. durch einen Pflege-Guide als feste Ansprechperson:** Informations- und Beratungsangebote zu rechtlichen Ansprüchen, finanziellen Unterstützungen und Pflegeangeboten bereitstellen
- 2. Unterstützung bei der Pflegeplanung:** Kooperationen mit Pflegediensten oder Organisationen prüfen, um Unterstützung und Entlastung für pflegende Mitarbeiter zu sichern

- 3. Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Angebote zur Stressbewältigung, Beratung und psychosozialen Unterstützung unterbreiten
- 4. Sensibilisierung und Schulung:** Führungskräfte und Mitarbeiter über die Herausforderungen pflegender Angehöriger und den Umgang damit aufklären
- 5. Netzwerke und Austauschgruppen:** Eine Plattform für pflegende Mitarbeiter schaffen, wo sie Erfahrungen teilen und sich gegenseitig unterstützen können
- 6. Flexible Arbeitszeiten:** Gleitzeit, Teilzeit und Arbeitszeitkonten einführen, um flexiblen Raum für Pflegeaufgaben zu geben
- 7. Moderne Arbeitsformen:** Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten ermöglichen, um Beruf und Pflege besser zu koordinieren
- 8. Pflegezeitmodelle:** Spezielle Pflegezeitregelungen anbieten, die es betroffenen Mitarbeitern erlauben, kurz- oder langfristig Pflegeurlaub zu nehmen

Mit den obigen Maßnahmen mindern Sie die Belastung Ihrer Kollegen und stärken deren Gesundheit und Motivation.



Download-Tipp

Auf ihren Portalen zum Gesundheitsschutz für pflegende Angehörige und Beratende stellt die Unfallkasse NRW ausführliche Informationen bereit: <https://kurzlinks.de/vly8>



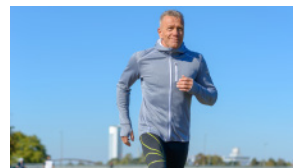
„Sind Mitarbeiter unfallversichert, wenn sie den Arbeitsweg als zusätzliches Lauftraining nutzen?“

Frage: „Zwei meiner Mitarbeiter sind Nachbarn und begeisterte Sportler. Seit kurzem nutzen sie bei schönem Wetter ihren Arbeitsweg als zusätzliche Laufeinheit. An manchen Stellen entlang der Strecke weichen sie dabei von stark befahrenen, gefährlichen Hauptstraßen auf ruhigere Nebenstraßen aus. Der Weg wird dadurch geringfügig länger. Sind die beiden gesetzlich unfallversichert, auch wenn sie den Arbeitsweg joggend zurücklegen und nicht die kürzeste Strecke nehmen?“

Antwort: Solange Ihre Mitarbeiter den unmittelbaren Weg zu ihrem Arbeitsplatz wählen – ja! Der unmittelbare Weg muss nicht zwangsläufig der kürzeste sein. Es kann auch die verkehrsgünstigste bzw. sicherste Strecke sein. Gefährliche Hauptstraßen zu meiden und auf ruhigere Nebenstraßen auszuweichen, ist ebenso legitim wie einen dunklen Park zu umrunden, statt durchzulaufen. Das sind relevante Gründe für eine kleine Wegverlängerung, die versichert ist. Ob sie joggen, Rad fahren, die Bahn oder das Auto nutzen, ist unerheblich.

Kein Versicherungsschutz besteht, wenn privat motivierte Umwege eingebaut werden

Würden Ihre Mitarbeiter die Wegstrecke aus Trainingszwecken gezielt um mehrere Kilometer verlängern, befänden sie sich nicht mehr auf dem unmittelbaren Weg zum Arbeitsplatz. In diesen Fällen ist der zur Laufstrecke umfunktionierte Arbeitsweg nicht gesetzlich unfallversichert.



Versicherungsschutz auf dem Weg zur Arbeit besteht nur, wenn der unmittelbare Weg gewählt wird – das gilt auch für Jogger.



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Aktueller Stand von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Barometer Arbeitswelt 2025

Zahlen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten liefern Informationen über den Stand des Arbeitsschutzes nur in der Rückschau. Das DGUV Barometer Arbeitswelt 2025 bietet erstmalig durch Befragungen aktuelle Einblicke in die betriebliche Praxis, die über reine Unfallstatistiken hinausgehen. Es beleuchtet die Einstellungen und Entwicklungen, welche die Arbeitsbedingungen und Investitionen in sichere und gesunde Arbeitsplätze beeinflussen. Hier ein kleiner Auszug der wichtigsten Ergebnisse.

Im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat die forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH vom 28. Februar bis 7. März 2025 eine repräsentative Online-Befragung unter 2.018 Erwerbstätigen (darunter 578 Führungskräfte und Unternehmer) in Unternehmen mit mindestens 2 Mitarbeitern durchgeführt. Es wurde untersucht, welche Belastungen und Unfallrisiken im Arbeitsalltag bestehen, wie damit umgegangen wird und welche Maßnahmen und Vorkehrungen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und zur Vermeidung von Unfallrisiken getroffen bzw. angeboten werden.

Steigender Stresspegel

- 51 % der Befragten berichten von höherem Zeitdruck,
- 43 % von gereizterem Betriebsklima,
- 29 % von sinkender Fehlerkultur.
- 22 % der Befragten sagen, dass die Gesundheit und Sicherheit in ihrem Unternehmen öfter vernachlässigt werden.

Zeitdruck als Risikofaktor

50 % der Befragten nennen eine hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck als Hauptursache für Unfälle, gefolgt von Überstunden (32 %), unzureichender Kommunikation (27 %) und fehlenden Pausen (25 %).

Lückenhafter Arbeitsschutz

Rund ein Fünftel der Befragten erhält keine regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen. Nur zwei Drittel konnten sich vorstellen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente gesund auszuüben. Und nur 61 % der Befragten mit Führungsrolle gaben an, dass in ihrem Unternehmen die gesetzlich vorgegebene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.



Download-Tipp

Barometer Arbeitswelt 2025:  <https://kurzlinks.de/jv7g>

Luftige Schutzkleidung für heiße Arbeitstage: Atmungsaktiv, leicht und dennoch sicher

Klimamodellierungen zeigen, dass zukünftig in Deutschland mit einer steigenden Anzahl heißer Tage im Sommer und länger anhaltenden Hitzeperioden zu rechnen ist. Wenn Ihre Kollegen im Freien arbeiten müssen, wenn die Sonne vom Himmel knallt, z. B. auf Baustellen oder in der Logistik, sind sie froh, wenn ihre Arbeitskleidung möglichst leicht ist, aber trotzdem den nötigen Schutz bietet. Dafür hat der Bekleidungshersteller Fristads mit seiner Trofta-Kollektion die ideale Lösung.

Die Warnschutz-T-Shirts und Polo-Shirts aus der Trofta-Kollektion sind aus recyceltem, lockermaschigem Funktionsstrick gefertigt, was eine hohe Atmungsaktivität gewährleistet. Dank ihres ultra-leichten Gewichts spürt man sie kaum auf der Haut. Sie sind mit Stretch-Reflexionstransfers ausgestattet, die nicht nur die Sichtbarkeit erhöhen, sondern durch ihre Flexibilität auch den Bewegungskomfort steigern. Raglanärmel und strategisch platzierte 5-cm-Zwickel mit Lücken im Reflexionsbereich an den Seiten und Ärmeln tragen ebenfalls zu einer verbesserten Bewegungsfreiheit bei.

3 Varianten – wahlweise in Warngelb oder Warnorange

1. **High Vis T-Shirt Kl. 3 7860 GPST:** ein leichtes und luftiges Warnschutz-T-Shirt, zertifiziert nach EN ISO 20471 (Klasse 2 für XS–M, Klasse 3 ab L) und geprüft nach 25 Wäschen
2. **High Vis Poloshirt Kl. 3 7861 GPST:** ein Warnschutz-Poloshirt mit doppeltem Kragenmaterial für mehr Stabilität und Komfort,

zertifiziert nach EN ISO 20471 (Klasse 2 für XS–M, Klasse 3 ab L) und geprüft nach 25 Wäschen

3. **High Vis Poloshirt Langarm Kl. 3 7864 GPST:** ein langärmeliges Modell mit Bündchen für zusätzlichen Schutz, zertifiziert nach EN ISO 20471 Klasse 3 und geprüft nach 25 Wäschen



Fazit

Die Trofta-Oberteile bieten hohen Tragekomfort an heißen Arbeitstagen, ohne Kompromisse bei der Sicherheit einzugehen.

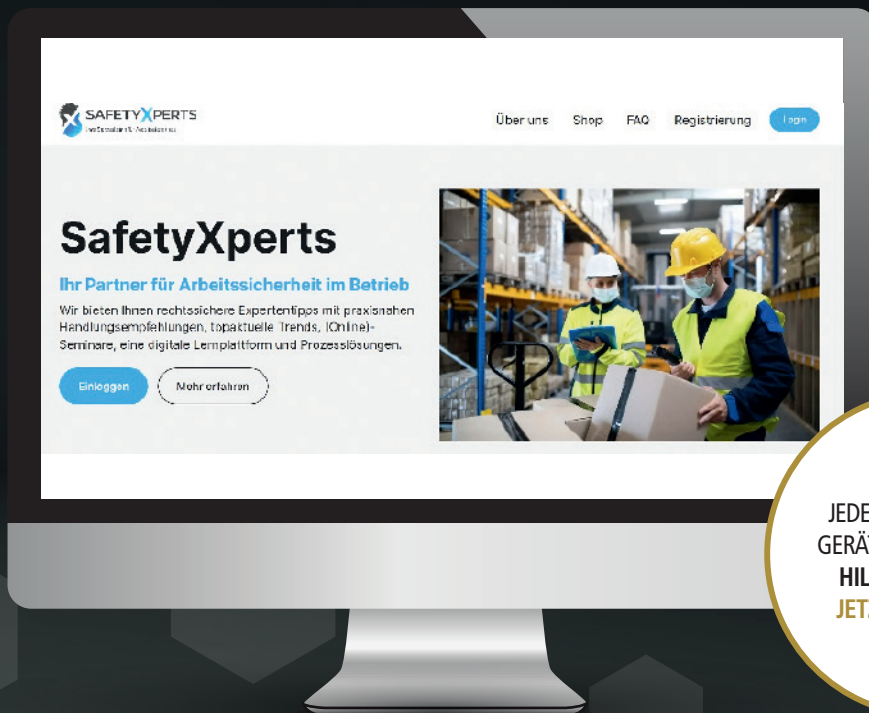


Download-Tipp

Nähere Informationen zu den Fristads-Kollektionen finden Sie unter:  <https://kurzlinks.de/ua20>



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



**Nutzen Sie den Onlinebereich
auch mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Blieben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 •

E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Sichern Sie sich Ihre Chance auf den VBG-Präventionspreis 2026!

Anmeldeschluss: 31. Oktober 2025

Sie haben eine gute Idee zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oder ein solches Projekt in Ihrem Unternehmen bereits erfolgreich umgesetzt? Dann bewerben Sie sich bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) für den Präventionspreis 2026. Mitmachen lohnt sich: Den Gewinnern winkt ein Preisgeld von bis zu 15.000 €!

Weitere Infos und das Anmeldeformular finden Sie unter:

 <https://kurzlinks.de/fqf5>

**Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:**

 premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit