



# InForm

## OFFSHORE

Mittelplate:  
Einsatzort Bohrinself

## DOWNLOADKULTUR

Ein Interview mit  
Sascha Friesike

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheit  
aus einer Hand



Etwa 435 Mitarbeiter werden in der Nickelhütte Aue beim Schmelzen, Aufwerten, Recyceln und Verwerten von Metallen arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch an ihren Arbeitsplätzen betreut.

NICKELHÜTTE AUE GMBH

**GESUNDER ARBEITGEBER -  
GESUNDE MITARBEITER**



## Gesunder Arbeitgeber – gesunde Mitarbeiter

Die Nickelhütte Aue GmbH im Erzgebirgskreis beschäftigt 435 Mitarbeiter an ganz unterschiedlichen Arbeitsplätzen. „Gesund zur Arbeit und gesund wieder nach Hause“ ist dabei das Ziel der Geschäftsführung. Bereits seit 2005 betreut die B·A·D die Mitarbeiter der Nickelhütte im Bereich der Arbeitsmedizin. Seite 14



## Die Gesundheit zählt

Unter dem Dach „Gesundheitsmanagement“ hat B·A·D die Bereiche „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung“ in sieben Produktbereiche zusammengeführt, die sich je nach Anforderung optimal ergänzen. Zum Nutzen der Unternehmen, die nun alle für sie relevanten Themen der Gesundheit umsetzen können. Seite 6



## Einsatzort Bohrsinsel

Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen sind durch erhebliche körperliche Anstrengungen, Tätigkeiten in großen Höhen, räumliche Enge, Exposition gegenüber Hitze und Kälte sowie durch Schichtdienst gekennzeichnet. Werner Rangol betreut als B·A·D-Arbeitsmediziner seit 24 Jahren Mitarbeiter der Mittelplate, einer Bohrsinsel im Wattenmeer. Seite 20

## B·A·D-Magazin inForm Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2. Quartal 2018

### FACTS & NEWS

4 Infos kurz & knapp

### INFORMATIV

6 Gesundheitsmanagement: Die Gesundheit zählt

20 Arbeitsplätze auf Offshore-Anlagen: Einsatzort Bohrsinsel

### B·A·D AKTUELL

10 Auszeichnung für Beste Arbeitgeber: Great Place to Work

10 Corporate Health Convention: Messe als Plattform

11 Mutterschutzgesetz reformiert: Mehr Selbstbestimmung, mehr Schutz

### PERSONALITY

12 Die Downloadkultur und ihre Folgen. Ein Interview mit Sascha Friesike

### REPORTAGE

14 Nickelhütte Aue GmbH: Gesunder Arbeitgeber – gesunde Mitarbeiter

### TIPPS & TRENDS

18 Infos zum Thema Ernährung

### FEEDBACK

23 Faxformular

### IMPRESSUM

Herausgeber: B·A·D e.V., Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn  
Tel. 0228 40072-753, Fax 0228 40072-25  
E-Mail: [inform@bad-gmbh.de](mailto:inform@bad-gmbh.de) · Internet: [www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de)  
Verantwortlich: Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der Geschäftsführung  
Chefredaktion: Ursula Grünes  
Redaktion, Gestaltung: Edit Line GmbH, Mainz  
Fotos, Grafiken: B·A·D e.V., Christof Mattes, Nickelhütte Aue GmbH, DEA, Fotolia  
Druck: Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag,  
Gebr. Kopp GmbH & Co.KG, Köln, FSC®-zertifiziert  
ISSN-Nr. 1612-0604

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ihrem **Arbeitsplatz wohl fühlen** und sich mit ihrer Arbeit identifizieren, sind das A und O jedes Unternehmenserfolgs.«

Liebe Leserinnen und Leser,

manchmal darf man auch auf sein eigenes Unternehmen stolz sein. B·A·D ist ausgezeichnet worden: Wir sind in Nordrhein-Westfalen ein „Great Place to Work“. Dieses Gütesiegel erhalten Unternehmen, die ihren Beschäftigten besonders gute und förderliche Arbeitsbedingungen bieten. Als Gesundheitsdienstleister ist es uns wichtig, auch im eigenen Unternehmen Vorbild zu sein. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 10. Apropos Gesundheitsdienstleister: Wir legen schon lange großen Wert auf eine ganzheitliche bedarfsorientierte Betreuung und Beratung durch das Team der B·A·D-Experten. Daher haben wir seit dem 1. Januar unsere beiden Bereiche „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung“ zu der Sparte „Gesundheitsmanagement“ zusammengeführt. Mit den nun insgesamt sieben Produktbereichen können unsere Kunden alle Themen der Gesundheit in ihren Unternehmen umsetzen (S. 6).

Auch die Digitalisierung prägt unser Dienstleistungsangebot. Zur Digitalisierung im Allgemeinen und über die Downloadkultur und ihre Folgen haben wir in der vorliegenden Ausgabe mit Sascha Friesike gesprochen (S. 12). Und wie die Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz ganz praktisch aussieht, lesen Sie in unserer Reportage über die Nickelhütte in Aue.

Viel Spaß beim Lesen wünscht  
Ihr



Prof. Dr. Bernd Siegemund  
Vorsitzender der Geschäftsführung



## Mit sicherem **Tritt**

Zum 1. Januar 2018 ist die überarbeitete Leiternorm in Kraft getreten. Sie macht neue Vorgaben, die die Standfestigkeit von Leitern verbessern sollen. Mangelnde Standfestigkeit ist die häufigste Unfallursache beim Einsatz von Leitern. Die neuen Richtlinien betreffen vor allem Unternehmen, die Anlege- und Mehrzweckleitern verwenden. Die Änderung der Leiternorm wurde durch das Europäische Komitee für Normung (CEN) unter Mitwirkung der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), der Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik (BGHW) und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) entwickelt.

[www.dguv.de](http://www.dguv.de), [Pressearchiv 2017](#)



**92** Prozent der Beschäftigten fühlen sich wohl, wenn ihre Führungskraft einen guten Job macht. Dies ist das Ergebnis aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

[www.baua.de](http://www.baua.de), Publikationen, Arbeit und mentale Gesundheit

## Unfallschutz beim Sport?

Die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber organisierten und finanzierten Sportveranstaltung ist nicht in jedem Fall eine versicherte Tätigkeit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies geht aus einer Entscheidung des Sozialgerichts Wiesbaden hervor (Aktenzeichen S 32 U 34/14). Die zum Unfallzeitpunkt 41-jährige Klägerin des zugrunde liegenden Streitfalls zog sich bei einem vom Arbeitgeber veranstalteten Volleyballturnier eine Knieverletzung zu. Das Sozialgericht Wiesbaden lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. In dem zu entscheidenden Fall habe es sich um eine rein sportliche Veranstaltung mit Wettkampfcharakter gehandelt, die vor allem volleyballinteressierte Belegschaftsmitglieder ansprechen sollte – nicht aber die ganze Belegschaft. Dies wäre aber für die Anerkennung als Arbeitsunfall notwendig gewesen.



## Alles so schön laut hier?!

Die europäischen Lärmschutzregeln für mobile Maschinen und Geräte sollen überarbeitet werden. Dazu ist die Meinung der Bürgerinnen und Bürger gefragt. Bis zum 18. April 2018 können sie an der Online-Befragung der Europäischen Kommission teilnehmen. Weitere Informationen gibt es auf der Website der Europäischen Kommission unter <https://ec.europa.eu>.



## Gefahr durch Mitarbeiter-Handys

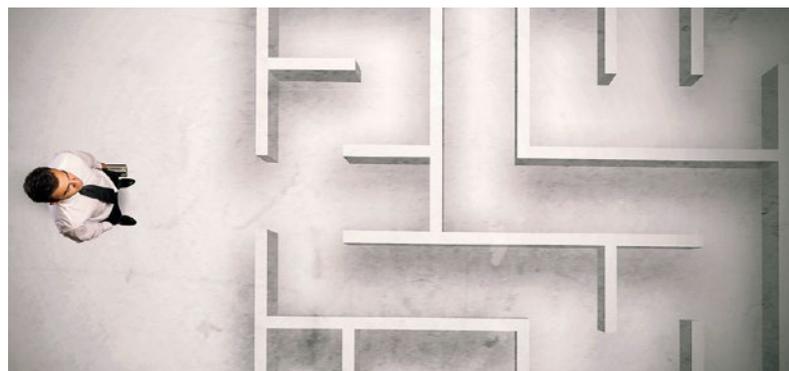


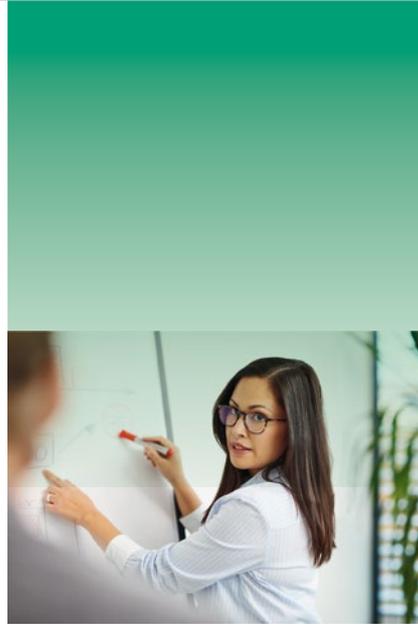
Firmenkontakte, die auf das Smartphone übertragen werden, können einen massiven Verstoß gegen die EU-Datenschutz-Grundverordnung bedeuten. Davor warnt der Unified-Communications-Hersteller C4B Com For Business. Um auch außerhalb des Büros auf Geschäftskontakte zugreifen zu können, synchronisieren Mitarbeiter ihr Adressbuch mit dem Smartphone. Zahlreiche Apps wie z. B. Messenger-Dienste lesen das gesamte Adressbuch aus und übertragen die Daten auf ausländische Server. Unternehmen, die diese Praxis nicht unterbinden, begehen einen massiven Verstoß gegen den Datenschutz. So kommt das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht zu dem Schluss, WhatsApp könne auf dienstlichen Mobilgeräten nicht datenschutzkonform eingesetzt werden, da grundsätzlich von einer unbefugten Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten auszugehen sei. Mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung, die am 25. Mai in Kraft tritt, drohen Unternehmen für einen solchen Verstoß deutlich schwerere Sanktionen.

[www.c4b.com](http://www.c4b.com)

## Viele Unternehmen nicht fit für Arbeit 4.0

Für die Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels sind viele Unternehmen in Deutschland schlecht gerüstet. In jeweils rund 70 Prozent der größeren Betriebe werden großer Arbeitsdruck, damit verbundene psychische Belastungen und Defizite bei der Weiterqualifizierung als Probleme wahrgenommen, die Gesundheit und Zukunftsperspektiven der Beschäftigten gefährden können. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0“. [www.boeckler.de/wsi](http://www.boeckler.de/wsi)





## Gesundheitsmanagement

# Die Gesundheit

**Unter dem Dach „Gesundheitsmanagement“ hat B·A·D die Bereiche „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung“ in sieben Produktbereiche zusammengeführt, die sich je nach Anforderung optimal ergänzen. Zum Nutzen der Unternehmen, die nun alle für sie relevanten Themen der Gesundheit umsetzen können.**

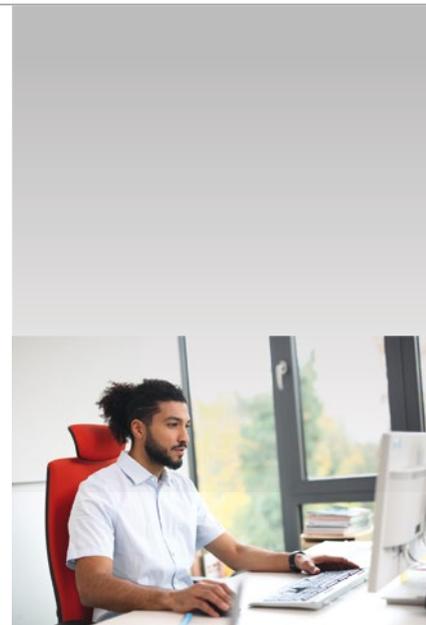
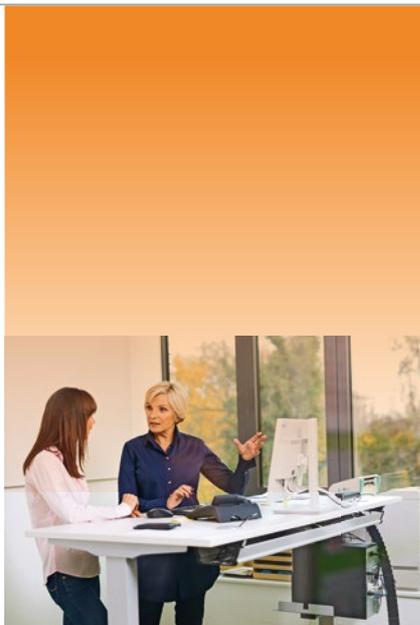
**W**ir haben ein übersichtliches und auf die aktuellen Handlungsfelder unserer Kunden ausgerichtete Serviceangebot mit kombinierbaren Bausteinen entwickelt“, erklärt Prof. Dr. Bernd Witte, B·A·D-Geschäftsführer operatives Geschäft. Wichtig, so Prof. Witte weiter, sei die ganzheitliche bedarfsorientierte Betreuung und Beratung durch das Team der B·A·D-Experten. Über die letzten Jahre hat B·A·D festgestellt, dass sich die Be-

dürfnisse der Kunden und deren Mitarbeiter verändert haben: Arbeitnehmer und ihre Führungskräfte wünschen sich heute ein berufliches Umfeld, in dem sie sich wohlfühlen, fit und gesund bleiben. B·A·D möchte hier die Kunden mit ihrer Organisation, Führung und ihren Mitarbeitern in die Lage versetzen, Arbeitsbedingungen, Praktiken und Prozesse zu schaffen, die guttun, die Gesundheit fördern, motivieren, Spaß machen und durch Lernen die Leistungsfähigkeit erweitern. Im Zuge der

neuen Ausrichtung des Serviceangebots im „Gesundheitsmanagement“ ist auch die Nomenklatur angepasst und der Service in den Kompetenzen ausgeweitet worden. Dies gilt so unter anderem für die Dienstleistung Employee Assistance Program (EAP).

### **Professionelle Beratung durch EAP**

Laut Fehlzeiten-Report 2017 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK beeinflussen Lebenskrisen auch den Job. 50 Prozent der



# zählt

befragten Mitarbeiter durchlebten eine solche Krise in den letzten fünf Jahren. Von diesen Beschäftigten fühlte sich jeder zweite Betroffene in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt oder ging krank zur Arbeit. Hier greift ein EAP. Es bietet eine Anlaufstelle für Führungskräfte und Mitarbeiter, die Rat suchen. Die B-A-D-Berater unterstützen dabei in allen beruflichen und privaten Problemlagen – vertraulich, persönlich, telefonisch oder online. Für jeden Themenbereich, der im Rahmen des EAP beraten wird, werden Experten eingesetzt. Die B-A-D-Berater haben einen Hochschulabschluss in Psychologie, Sozialberatung oder artverwandten Fächern, eine systemische Beraterausbildung und mehrjährige Berufserfahrung in der psychosozialen Beratung.

## Kompetenzentwicklung

Arbeitgeber möchten, dass ihre Teams gesund bleiben. Hierzu gehört es, dass Führungskräfte und Mitarbeiter bewusst leben und ihre Gesundheit im Blick behalten. Investitionen in die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern zah-

len sich aus. Im Mittelpunkt des B-A-D-Angebots stehen Vorträge und Workshops rund um das Thema Gesundheit. Das Ziel: die Fähigkeit der Mitarbeiter zu Problemlösungen zu stärken und ihre mentale Balance zu fördern.

## Wieder eingliedern

Damit länger erkrankte Mitarbeiter mit neuer Kraft und Motivation an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, gibt es das gesetzlich vorgeschriebene Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Oft fehlt im Betrieb jedoch die Expertise für eine individuelle Wiedereingliederung. Hier helfen die erfahrenen und zertifizierten B-A-D-Berater: Sie zeigen Wege auf, wie Mitarbeiter angemessen reintegriert werden können, sodass sie langfristig leistungsfähig bleiben.

## GB Psych

Psychische Gesundheit ist für die Qualität von Arbeit unverzichtbar. Denn Stress wirkt sich langfristig negativ auf Motivation, Leistungs-

fähigkeit und Betriebsklima aus. Mit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung identifizieren Unternehmer die organisatorischen Schwachstellen und Belastungsquellen in ihrem Unternehmen. B-A-D-Experten unterstützen dabei, zum Beispiel durch moderierte Verfahren und Mitarbeiterbefragungen. Sie definieren Verbesserungspotenziale und schaffen Rahmenbedingungen, die das psychische Wohlbefinden der Teams nachhaltig fördern, das Betriebsklima positiv beeinflussen und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens steigern.

## Organisationsberatung

Die Arbeitswelt verändert sich fortlaufend. Teams stehen neuen Technologien, veränderten demografischen Bedingungen und allgegenwärtiger Beschleunigung gegenüber. Der Wandel macht sich vor allem in sich ändernden Arbeitsbedingungen und Anforderungen bemerkbar. Hierfür bietet B-A-D die Organisationsberatung – Gesundes Unternehmen an. Gemeinsam mit den Experten erarbeiten >>

» Unternehmer und Verantwortliche sinnvolle Lösungsoptionen.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dazu gehört alles, was Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert. B·A·D bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen und Aktionen in den Bereichen Bewegung, Herz-Kreislauf, Stressbewältigung, Ernährung, Sucht und Präventivmedizin. Alle Aktionen und Programme – Schulungen, Gruppenkurse oder Gesundheitschecks – sind auf verschiedene Zielgruppen abgestimmt, interaktiv und sehr vielseitig.

### Digitale Gesundheitsangebote

Damit sich Mitarbeiter regelmäßig und gerne mit wichtigen Themen rund um ihre Gesundheit befassen, braucht es ein attraktives Informationsangebot. Arbeitnehmer informieren sich heute am liebsten im Internet. Daher hält B·A·D auch hier verschiedene Online-Angebote bereit: das Gesundheitsportal „Zeit für Gesundheit“ oder aber verschiedene Webinare.

### Investition in Gesundheit

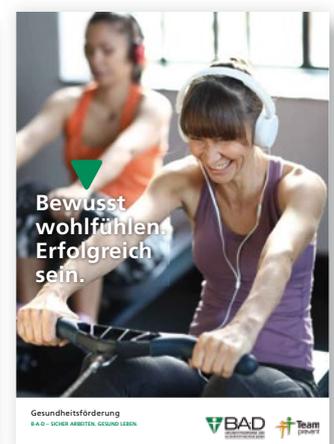
„Das Ziel ist immer ein präventives“, sagt Kirsten Faust, Teamleiterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D. „Je früher diese Angebote in Anspruch genommen werden, desto geringer ist das Risiko für Präsentismus, persönliche Einschränkungen durch beeinträchtigte Ge-

sundheit oder vermindertes Leistungsvermögen der Mitarbeiter. Kosten, die durch hohe krankheitsbedingte Abwesenheit, nicht eingebrachte Leistung anwesender Mitarbeiter sowie durch Fluktuation, aber auch durch Arbeitsunfälle aufgrund von zu hoher psychischer Belastung entstehen, können dadurch gesenkt werden. Psychische Erkrankungen dauern in der Regel länger an als somatische und belasten Betriebe daher umso mehr.“ Unternehmen seien ihrer Erfahrung nach deutlich eher bereit als noch vor einigen Jahren, in die seelische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren. Für sie bringe die frühe Prävention eine Produktivitätssteigerung und Kostensenkung.

## B·A·D-Expertise

- langjährige Erfahrungen in allen wesentlichen Themen des Gesundheitsmanagements
- regelmäßige Weiterbildung der B·A·D-Experten, hohe Aus- und Fortbildungsstandards
- bundesweit flächendeckendes Beraternetzwerk
- einheitliche Prozessabläufe und Qualitätsstandards
- systematische Erfolgskontrolle der durchgeführten Maßnahmen
- interdisziplinäres und ganzheitliches Systemangebot
- enge Zusammenarbeit der B·A·D-Experten in den Sparten Gesundheitsmanagement, Medizin und Technik
- Rechtskonformität

**Dass sich EAP rechnet,** belegt auch eine Studie, die 2017 im *Journal of Occupational Health Psychology* erschien: Durch EAP-Beratung lassen sich sowohl Fehlzeiten als auch Präsentismus verringern, heißt es da. Während sich die Fehlzeiten der Nicht-Nutzer noch um 30 Prozent erhöhten, sanken im gleichen Zeitraum die Fehlzeiten bei den Nutzern um 30 Prozent.



Die neuen Broschüren zu Themen des Gesundheitsmanagements können Sie auf Seite 23 bestellen.

## Nachgefragt ...

Aus welchen Gründen haben Sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung zu einer Sparte zusammengeführt?

Durch die Verzahnung und Integration bildet die Sparte Gesundheitsmanagement mit ihren Konzepten, Experten, Kompetenzen und Services neben der Arbeitsmedizin und der Arbeitssicherheit einen unabdingbaren Baustein für die Bedarfe unserer Kunden im Hinblick auf die Ausrichtung und Handhabung der eigenen Themen zur Gesundheit im Unternehmen. Unsere Kunden sind so in der Lage, als Organisation mit ihren Mitarbeitern und Führungskräften die eigene Gesundheit sowie die Arbeits- und Lebensqualität als Spezialisten in der eigenen Sache zu gestalten.

Grundlage und Anlass der Zusammenführung in eine Sparte war, dass die Entwicklungen in den Kundenerwartungen und Marktanalysen uns ganz klar eine steigende Nachfrage und einen nachhaltigen Bedarf in diese Richtung aufgezeigt haben. Ein Treiber für unsere Kunden ist die Erkenntnis, dass der Blick in die Zukunft aus Sicht der Kunden im eigenen Unternehmen eine gemeinsame Ausrichtung braucht. Die Erkenntnisse aus der Beratung zeigen aber, dass heute noch viele Beschäftigte den Wandel in der Arbeitswelt weniger als Chance erkennen, sondern als einen Bruch der Kontinuität und als eine Überforderung erleben. Somit lag für uns die konsequente inhaltliche und strukturelle Zusammenführung in die Sparte Gesundheitsmanagement auf der Hand.



... bei Prof. Dr. Bernd Witte,  
Geschäftsführer operatives  
Geschäft bei B·A·D.

In welchem Bereich des Gesundheitsmanagements sehen Sie die größten Entwicklungschancen?

Wichtig erscheint mir, dass ein auf das eigene Unternehmen zugeschnittenes Konzept auf Sinn und Werte basierend durch die Führung gewollt, mitentwickelt, gelebt und reflektiert wird. Bei klarer Ausrichtung an den Bedarfen des Unternehmens gewinnt Gesundheit auf diese Weise einen erheblichen Wert in der zukünftigen nachhaltigen Handlungsfähigkeit.

Welchen Nutzen hat der Kunde davon?

Unsere Kunden erkennen zunehmend, dass sie ihren nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg in unserer hochdynamischen und komplexen Arbeitswelt nicht alleine durch die Berücksichtigung sachlicher und technischer Aspekte sichern können. Der Blick richtet sich in erfolgreichen Unternehmen auch auf die Menschen als Subjekte in ihrer jeweiligen Rolle. Hier gewinnt eine gesundheitsorientierte Führungskultur wesentlich an Bedeutung. Gesunde Führung basiert dabei in diesem Kontext nicht mehr auf einzelnen Maßnahmen, sondern auf einem sinn- und wertebasierten Konstrukt. Unternehmen versetzen durch diese Fokussierung ihre Führungskräfte in die Lage, über Prozesse und Praktiken ihre Verantwortung und Vorbildfunktion durch ein aktives Selbstmanagement vorzuleben und geben ihnen in der Personalführung Raum für eine Mitarbeiterorientierung.

Und als Ergänzung zur vorherigen Frage: Welche Rolle spielt die Digitalisierung im Gesundheitswesen?

In den Industrienationen beschäftigt sich das sogenannte Gesundheitswesen auch unter dem Ansatz der Kostenverteilung zu über 94 Prozent mit Krankheit und den Folgen unserer Lebensgewohnheiten. Hier spielt die Digitalisierung wie in anderen Lebenswelten eine zunehmend wichtige Rolle und sichert durch Stabilisierung und Vereinfachung der Prozesse unser Handeln. Im Bereich der Prävention geht es darum, die Chancen aus der Digitalisierung kreativ zu erkennen. Hier gilt es für jeden als Person, in seiner Rolle und als Unternehmen Kompetenzen zu entwickeln und in der Gemeinschaft ausgerichtet zu handeln. Die Arbeit ist dann als Teil des Lebens lebenswert und im eigenen Unternehmen durch Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist getragen.

»Gesunde Führung basiert nicht mehr auf einzelnen Maßnahmen, sondern auf einem sinn- und wertebasierten Konstrukt.«

# Auszeichnung für Beste Arbeitgeber

B·A·D ist beim Wettbewerb „Beste Arbeitgeber™ in NRW 2018“ von Great Place to Work® ausgezeichnet worden. Das Gütesiegel erhalten Unternehmen, die ihren Beschäftigten besonders gute und förderliche Arbeitsbedingungen bieten. Der Wettbewerb gilt weltweit als einer der bedeutendsten im HR-Bereich. „Als Gesundheitsdienstleister ist es für uns wichtig, insbesondere im eigenen Unternehmen Vorbild zu sein“, unterstreicht B·A·D-Geschäftsführer Professor Dr. Bernd Siegemund die Ergebnisse. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und sich mit ihrer Arbeit identifizieren, sind das A und O jedes Unternehmenserfolgs.“

Bewertungsgrundlage war eine anonyme Befragung der Mitarbeiter zu zentralen Arbeitsplatzthemen wie Vertrauen in die Führungskräfte, Identifikation mit dem Unternehmen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütung, Gesundheitsförderung sowie Work-Life-

Balance. Darüber hinaus wurde das Management im Rahmen eines sehr umfangreichen Kultur-Audits zur Qualität der förderlichen Maßnahmen und Angebote in der Personal- und Führungsarbeit im Unternehmen befragt. Die Ergebnisse der beiden Untersuchungsinstrumente (Mitarbeiterbefragung und Kultur-Audit) wurden im Verhältnis 2:1 gewichtet.

Mit Angeboten wie Weiterbildungen und Qualifizierungen, verschiedenen Arbeitszeitmodellen sowie einem umfassenden Gesundheitsmanagement geht B·A·D gezielt auf die Anforderungen und Wünsche ihrer Beschäftigten ein. Besonders zufrieden sind die Mitarbeiter mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, der Work-Life-Balance sowie der Integration neuer Mitarbeiter.

Weitere Informationen:  
[www.greatplacetowork.de](http://www.greatplacetowork.de)



## Messe als Plattform

Stand I.31 in Halle 1

Die Corporate Health Convention ist Europas größte Fachmesse für Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Sie stellt mit ihrem hochkarätigen Begleitprogramm die Branchenplattform für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung dar. Sie findet vom 24. bis 25. April in Stuttgart statt. Auch in diesem Jahr ist B·A·D wieder dort mit einem Stand vertreten. Maik Schuhknecht vom B·A·D-Zentrum Ludwigsburg hält den Vortrag „BGM-Fokus Unternehmenswandel“ am 24. April um 10:10 Uhr im Praxisforum B.

Besuchen Sie uns am Stand I.31 in Halle 1.



# Mutterschutzgesetz reformiert

## Mehr Selbstbestimmung, mehr Schutz

Am 1. Januar 2018 ist das überarbeitete Mutterschutzgesetz in Kraft getreten. Es ermöglicht schwangeren Berufstätigen, ihre Arbeitszeiten selbstständiger einzuteilen und nimmt den Arbeitgeber mehr in die Pflicht.

Mit der Reform berücksichtigt das Mutterschutzgesetz nun einen deutlich größeren Kreis an schwangeren Frauen, so beispielsweise Frauen, die sich in Studium oder Ausbildung befinden oder noch zur Schule gehen. Auch sollen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter besser über die Risiken am Arbeitsplatz aufklären. „Wir begrüßen die Neuerungen des Mutterschutzgesetzes,“ kommentiert Professor Bernd Siegemund, Vorsitzender der B·A·D-Geschäftsführung, die Überarbeitung des seit 1952 bestehenden Gesetzes. Sie berücksichtige moderne Lebens- und Arbeitsverhältnisse im Spannungsfeld von Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen und den gewandelten Vorstellungen und Wünschen von Frauen zur Fortführung der Berufstätigkeit während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit.

### Gefährdungsanalyse: mehr Sicherheit

Demnach muss der Arbeitgeber alle Maßnahmen ergreifen, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird. Das beinhaltet die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ebenso wie den Wechsel an einen an-



Factsheet zum Thema  
**Mutterschutz**  
downloaden:  
[www.bad-gmbh.de/  
factsheets](http://www.bad-gmbh.de/factsheets)

deren Arbeitsplatz. Erst wenn beides nicht geht, darf er schwangere oder stillende Frauen nicht weiter beschäftigen. Ein weiterer Fokus der Neuregelungen liegt in der Ausweitung des Mutterschutzgesetzes auf schwangere Frauen, die sich im Studium oder in der Ausbildung befinden oder noch zur Schule gehen.

Ferner müssen Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung vornehmen: Jeder Arbeitsplatz ist dahin zu überprüfen, ob besondere Schutzbe-

dürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen, auch wenn dort aktuell Männer arbeiten. Zusätzlich muss der Arbeitgeber einer schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten. Neu ist darüber hinaus das allgemeine Beschäftigungsverbot für werdende Mütter, die Arbeiten in einem vorgegebenen Zeittempo erledigen sollen. Als weitere Änderung sieht das Gesetz vor, dass die Regelungen zur Mehr- und Nachtarbeit branchenunabhängig gefasst werden sollen.

Bei der Erstellung oder Anpassung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen die B·A·D-Arbeitsmediziner oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber. „Das reformierte Mutterschutzgesetz ist ein brandheißes Thema, über das jedes Unternehmen informiert sein muss. Aus meiner Sicht müssen dabei Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Mutterschutz zwingend zusammen betrachtet werden“, ist B·A·D-Arbeitsmediziner Dr. Eckhard Müller-Sacks überzeugt.



**»Viele wissen nicht, dass sie ab sofort für jeden einzelnen Arbeitsplatz eine anlassunabhängige, mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung zu erstellen haben. Unabhängig davon, ob an diesem Arbeitsplatz schwangere oder stillende Frauen beschäftigt werden. Das müssen sie auch tun, wenn dort aktuell ein Mann arbeitet.«**

B·A·D-Experte Patrick Aligbe (Dipl.-Verwaltungswirt)

# Digitalisierung: Die Downloadkultur und ihre Folgen

„Innovation hat Konjunktur“: Sascha Friesike ist sich sicher, dass sich im Zuge der Digitalisierung vieles verändert. Wichtig dabei: Der Mensch entscheidet, wie Technik eingesetzt wird, sie „macht“ das nicht von alleine.

Sie betonen immer wieder, dass die Digitalisierung nichts mit uns macht, sondern wir mit der Digitalisierung. Was bedeutet das und worauf müssen wir achten?

Was ich versuche zu sagen ist, dass die Digitalisierung keine eigene Agenda hat, da ist nichts in Technologie gegossen, was sich selbst umsetzt, also eine Technologie-getriebene Eigendynamik hat. Wenn Menschen sagen „Digitalisierung verändert die Gesellschaft“, dann sagen sie, dass die Veränderung aus der Technologie selber kommt und der Mensch nur begrenzt oder überhaupt nicht darauf Einfluss nehmen kann. In dieser Logik ist, was eine Technologie mit einer Gesellschaft macht, in der Technologie selbst bereits angelegt. Weswegen ich darüber aber eigentlich immer wieder spreche ist, dass in der Aussage „Digitalisierung verändert die Gesellschaft“ eine Art menschliche Ohnmacht mitschwingt, man kann quasi nichts anderes tun als zuzugucken. Wenn die Technologie die Veränderung aus sich heraus treibt, dann befreit das Menschen quasi von der Verantwortung. Deswegen missfällt mir diese Aussage so. Um mit Technologie richtig umzugehen, müssen wir den Umgang mit ihr gestalten. Wir sind also keine Zuschauer, sondern sollten Gestalter sein.

Was finden Sie an dem Thema der Digitalisierung als Wissenschaftler faszinierend?

Persönlich interessiert mich vor allem, wie Menschen digitale Werkzeuge, wie Plattformen oder neue Kollaborationsmöglichkeiten nutzen, um kreativ zu sein. Wir wissen, dass Kreativität oft ein kollaborativer Prozess ist und jetzt haben wir die technischen Möglichkeiten, auf eine Art und Weise zu kollaborieren wie noch nie zuvor. Wir können unabhängig von Ort und Zeit zusammenarbeiten und daraus ergeben sich unzählige neue Möglichkeiten, und gleichzeitig müssen wir vieles neu aushandeln.

Gibt es Ihrer Meinung nach so etwas wie Erziehung hin zur Digitalisierung?

Wir werden die Digitalisierung nicht mehr aus der Gesellschaft herausbekommen, dafür sind die beiden zu sehr verwoben. Und wenn man etwas nicht mehr los wird, dann bleibt einem nur die Option zu lernen, damit umzugehen. Und da sich die Digitalisierung auch nicht nur auf bestimmte Lebensbereiche bezieht, sondern sich wie ein roter Faden durch fast alles zieht, was wir tun oder lassen, können wir die Verantwortung für den Umgang auch nicht an eine einzige Institution abgeben. Soll heißen, Unis und Schulen sind hier ebenso gefragt, wie Eltern, wobei ich denke, dass der Umgang mit Technologie ein fortwährender Lernprozess ist.

Wo bleibt bei der ganzen Digitalisierungsdiskussion eigentlich der Mensch?

Ich glaube, dass wir gerne den Fehler machen, zwischen digitaler und „echter“ Welt zu unterscheiden. Früher sagte man „online gehen“, als müsse man dafür über eine Brücke laufen. Menschen nutzen Technik für ihre Zwecke. Wenn Teenager alleine sein wollen, um sich ungestört zu unterhalten, dann haben sie sich früher im Shoppingcenter oder im Park getroffen und jetzt machen sie eine WhatsApp-Gruppe auf. Ihr Bedürfnis nach einem Ort, an dem die Eltern nicht nerven, hat sich nicht grundlegend verändert, sie nutzen nur andere Möglichkeiten. Mir fällt das oft auf, wenn ich auf Konferenzen bin und schüchterne Menschen mit niemandem sprechen wollen, dann gucken sie die ganze Zeit in ihr Handy, weil das eine einfache Art und Weise ist, sich zu verstecken. Das Beispiel zeigt aber auch, dass Technologie verführerisch sein kann. Wir sind zu faul nachzudenken, also googeln wir schnell, wir wollen niemanden kennenlernen, also gucken wir auf das Handy, wir wollen uns nichts merken, also tippen wir eine Notiz. Wir sollten uns also immer bewusst machen, dass wir

*»Die Welt entwickelt sich immer weiter.*

*Und wenn Firmen sich nicht kontinuierlich fragen, wie sie sich verbessern können, dann wird jemand anderes sie überholen.«*

Technologie für bestimmte Zwecke einsetzen, und auch wenn es bequem ist, sollten wir vielleicht manchmal einfach hoch gucken, das Handy einstecken und das Gespräch mit jemandem suchen, den wir noch nicht kennen.

Wie bleiben wir denn in unseren Berufen up to date?

Das ist tatsächlich eine der wesentlichen Herausforderungen unserer Zeit. Das Lebensmodell, in dem wir erst lernen und dann für Jahrzehnte unser Wissen in ein und demselben Job einbringen, gibt es eigentlich nicht mehr. Und manch einer wird argumentieren, dass das auch früher kein gutes Lebensmodell war. Tatsächlich müssen wir uns immer wieder weiterentwickeln und Neues dazulernen. Zum einen, weil unser Wissen zunimmt, zum anderen aber auch, weil digitale Technologien sehr kurzlebig sind. Sagen wir mal, Sie waren vor 50 Jahren in einer Druckerei beschäftigt. Die Maschinen, die Sie da benutzt haben, drucken vermutlich immer noch. Computerprogramme, die Sie vor fünf Jahren das letzte Mal benutzt haben, werden Sie heute kaum wiedererkennen, wenn Sie deren aktuelle Version neu installieren. Das Schlüsselwort, das hier immer wieder in den Raum geworfen wird, ist „lebenslanges Lernen“. Ich finde aber, da schwingt eine negative



## Zur Person

Sascha Friesike ist Professor für Digitale Innovation an der Vrije Universiteit Amsterdam und assoziierter Forscher am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft in Berlin. Der gelernte Wirtschaftsingenieur promovierte an der Universität St.Gallen, forschte in Stanford und war Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Würzburg.

Konnotation mit, als sei man wie Sisyphos bestraft, dass jedesmal, wenn man etwas verstanden hat, die Softwarefirma wieder das Programm ändert. Ich glaube, wir sollten stattdessen von „lebenslanger Neugier“ sprechen. Wenn Kinder mit Neugier die Welt kennenlernen wollen, dann freuen wir uns über die Neugier. In unserer vernetzten, sich ständig weiterentwickelnden Welt können wir alle wieder neugierige Kinder sein, und das gefällt mir als Bild eigentlich viel besser.

### Wo wird Ihrer Meinung nach die Entwicklung hinsichtlich der Digitalisierung hingehen?

Grundsätzlich bin ich milde positiv gestimmt, schon alleine, weil sich Veränderungen wie Datenschutz oder Privatsphäre pessimistisch kaum ertragen lassen. Ich glaube aber auch, dass wir alle die Verantwortung haben, die Welt mitzugestalten und gemeinsam etwas besser zu machen. Ich denke, gerade dazu liefert die Digitalisierung uns gute Werkzeuge. Es war noch nie so einfach, Menschen zusammenzubringen, zu informieren oder zu begeistern. Leider war es auch noch nie so einfach, Menschen gegeneinander aufzubringen, zu belügen oder zu verängstigen. In der Digitalisierung liegen Utopie und Dystopie also eng beieinander. Vor fünf Jahren wurden soziale Netzwerke im arabischen Frühling als Bollwerk der Demokratie gepriesen und heute sehen wir nach manipulierten Wahlen im gleichen Instrument die vielleicht größte Gefahr, der sich die Demokratie seit langer Zeit stellen muss. Dieses Beispiel zeigt auch ganz eindrucksvoll, wie unsinnig es ist, Prognosen über die Digitalisierung abzugeben. Wenn wir wüssten, was die Zukunft bringt, würden wir einfach Aktien kaufen und dem Kurs lächelnd beim Steigen zugucken.

### Manche Unternehmen denken, dass sie den Anschluss verpassen, wenn sie nicht auf den Digitalisierungszug aufspringen. Ist das eine berechnete Sorge?

Ich glaube schon, dass das eine berechnete Sorge ist, aber nicht unbedingt eine, die bei der Digitalisierung ganz anders ist als bei anderen Transformationsprozessen. Die Welt entwickelt sich immer weiter und wenn Firmen sich nicht kontinuierlich fragen, wie sie sich verbessern können, dann wird jemand anderes sie überholen. Was ich aber immer wieder bemerke, was verkannt wird, ist, dass Digitalisierung weniger ein Schalter ist, den man umlegt, als ein Zinseszins-Spiel. Es ist viel wichtiger, sich mit dem Thema langfristig und kontinuierlich zu beschäftigen und immer wieder zu überlegen, wie man sich verbessern kann, als große strategische Events auszurufen, die dann operativ ohne Folgen bleiben.

*»In unserer vernetzten, sich ständig weiterentwickelnden Welt können wir alle wieder neugierige Kinder sein.«*

### Durch die Digitalisierung werden etliche Berufe wegfallen ...

Berufe sind schon immer „weggefallen“. Früher gab es Menschen, deren Job es war, im Fahrstuhl zu stehen und auf einen Knopf für ein Stockwerk zu drücken. Es gab Menschen, die Fässer von Schiffen gerollt haben und es gab in jedem Ort Köhler und Böttcher. Es ist also keine Besonderheit unserer Zeit, dass Berufsbilder verschwinden. Was allerdings recht bemerkenswert ist, ist, dass die aktuelle Panik vor dem Berufsschwund einhergeht mit einem gewaltigen Fachkräftemangel. Neulich kamen an einem Tag zwei Studien heraus, die es jeweils in die Schlagzeilen schafften. Eine sprach davon, wie viele Jobs wegfallen werden und eine davon, dass wir unseren Fachkräftemangel nicht in den Griff bekommen.

### Wo bleibt denn bei der ganzen Digitalisierungsdebatte eigentlich die Kreativität? Ist es nicht das, was Unternehmen brauchen, um innovativ zu sein?

Die Digitalisierung ist vor allem gut darin, Routineprozesse abzubilden. Abläufe, die sich wiederholen, können wir in Programme gießen. Auch wenn die künstliche Intelligenz natürlich versucht, sowas wie Kreativität zu schaffen, ist das in der Regel nur der Fall für ein klar abgegrenztes Spielfeld. Die Fähigkeit des Menschen, verschiedene Lebensbereiche miteinander zu verbinden und etwas zu tun, was man vorher noch nie getan hat, fällt dem Computer schwer. Das merken wir immer dann, wenn wir versuchen, unseren digitalen Assistenten wie Siri oder Alexa eine Frage zu stellen, die für uns trivial erscheint, das System aber noch nicht kennt, wie beispielsweise eine Information von Programm A zu Programm B zu bringen. Langer Rede kurzer Sinn: Wenn der Rechner Routinetätigkeiten besser ausführen kann als wir, sich aber schwer tut, Dinge miteinander zu verbinden, dann ist diese Kreativität tatsächlich eine Fähigkeit, die immer wichtiger und gefragter wird. Das gilt sowohl für Unternehmen als auch für die einzelne Person. Die Fähigkeit, Probleme zu lösen, die noch nicht gelöst sind, wird also immer wertvoller, während das bloße Ausführen langsam aber sicher an Wert verliert.

# NICKELHÜTTE AUE GMBH

**Gesunder Arbeit  
gesunde Mi**



Schmelzen, aufwerten, recyceln, verwerten – in der Nickelhütte Aue GmbH im Erzgebirgskreis bekommen Metalle auf vielseitige Weise einen neuen Schliff. Die Angebotspalette reicht von Energieerzeugung über Edelmetallrecycling und Hydrometallurgie bis zu Metallhandel und der Verarbeitung von Katalysatoren. B·A·D betreut die Nickelhütte seit 2005 im Bereich der Arbeitsmedizin.

Unsere Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind darauf ausgerichtet, dass unsere Mitarbeiter in der Früh gesund zur Arbeit kommen und abends gesund nach Hause gehen. Und dass sie auch nach vielen Jahren noch gesund sind“, sagt Nickelhütte Aue-Geschäftsführer Henry Sobieraj, der seit 1996 in dem Unternehmen arbeitet und seit 2014 in der Geschäftsführung ist. Wir können uns bei unserem Besuch in der Nickelhütte selbst davon überzeugen, dass dies keine leeren Worthülsen sind. Auch, weil Dipl. med. Gissy Meichsner, seit 2006 als B·A·D-Betriebsärztin für die arbeitsmedizinische Versorgung der 437 Mitarbeiter verantwortlich, dies in vollem Maße bestätigen kann. „Die Nickelhütte tut schon immer mehr im Gesundheitsschutz, als sie gesetzlich verpflichtet ist“, sagt sie. Neben dem weiten Spektrum der arbeitsmedizinischen Untersuchungen bietet sie im

Auftrag des Unternehmens umfangreiche Laboruntersuchungen an und zwar für jeden einzelnen Mitarbeiter, was „von allen sehr gut angenommen wird“.

#### Aus Abfall wird Produkt

Aber von vorne: Was wird denn genau in der Nickelhütte gemacht? Das erklärt uns Gunter Seidel, seit 2004 Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Nickelhütte: „Wir kaufen weltweit Sekundärrohstoffe ein, also Katalysatoren, Stoffe aus der Metallindustrie, aus Raffinerien. Diese Rohstoffe müssen Wertstoffe, Nicht-Eisenmetalle, enthalten, wie Nickel, Vanadium oder Kupfer. Wir sind in der Lage, mit verschiedenen Technologien und Verfahren diese Rohstoffe aufzubereiten und Stoffe wie Nickel, Kupfer, Nickelsulfat, Kupfersulfat zu gewinnen. Die Nickelhütte nutzt dabei Hydro- und Pyrometallurgische Verfahren. Hinzu kommt ein großer Geschäftsbereich mit Metallhandel. Hierbei agieren wir weltweit: Wir kaufen und verkaufen Metalle. Die Abteilung Metallhandel handelt an der Börse in England, neben dem terminierten Metallhandel auf dem Territorium in Aue. Außerdem gibt es noch die Abteilung Trafozerlegung, die Transformatoren aufkauft. Diese werden bei uns vollkommen zerlegt, sämtliche Metalle, die es dort gibt, werden recycelt.“ In einer Firmenbroschüre steht: „Wir schließen den Kreislauf“ und langsam beginnen wir zu verstehen, was damit gemeint ist.



Sorgen für die Gesundheit der Mitarbeiter: Gunter Seidel, FaSi, Dipl. med. Gissy Meichsner, B·A·D-Ärztin, Henry Sobieraj, Geschäftsführer und Betriebskrankenschwester Betti.

#### Eine Welt für sich

Die Nickelhütte in Aue ist aber nicht einfach nur ein Produktionsbetrieb, sie ist ein wohl-durchdachtes „System“. In Zeiten, in denen sich viele Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und andere Leistungen outsourcen, fährt die Nickelhütte Erfolge damit ein, genau dieses nicht zu tun. Alleine im sogenannten Dienstleistungsbereich arbeiten etwa 40 Mitarbeiter. Die Nickelhütte hat eine eigene Küche und Kantine. Die gesamte Reinigung wird firmenintern durchgeführt: In einer Näh- und Waschstube wird die gesamte Arbeitsklei- >>

# itgeber – tarbeiter



Konfektionierung: Beschickung des Mühlenkipphauses mit integrierter Absaugung



Induktionsofen: Besetzen des Ofens mit Vormaterial



Abgießen der Schmelze in den Trichter



Katalysatorrückstände mit Buntmetallen



Hydroxydschlämme aus der galvanischen Industrie



Prozesskontrolle im Betriebslabor



Depot für Kettengehänge, Schlupfseile, Bänder und Schäkel

>> dung gewaschen, gereinigt und instandgesetzt. Eine eigene Bowlingbahn und eine Eislaufbahn auf dem Firmengelände ergänzen den Dienstleistungsbereich.

### Leben und Arbeiten in Aue

Dass sich ein Unternehmen wie die Nickelhütte um Facharbeiter kümmern muss, liegt auf der Hand. Als Arbeitgeber in der Region ist die Nickelhütte beliebt: „Wir haben als Arbeitgeber einen guten Ruf“, erzählt Henry Sobieraj. „Urlaub, Lohn und Gehalt befinden sich bei uns auf einem hohen Level. Man muss dies immer mal wieder anpassen und justieren. Auch sonst tun wir Einiges dafür, um positiv wahrgenom-

men zu werden. Wir nehmen den Fachkräftemangel noch nicht in dieser Brisanz wahr. Wir bekommen zwar weniger Bewerbungen für Lehrstellen, aber bislang haben wir immer unsere Stellen besetzen können. Zur Personalgewinnung sind solche Dinge wie kostenlose Besuche im Sportpark Aue mit einer Vielzahl an Sport- und Fitness-Möglichkeiten wichtig. Wir haben sehr, sehr wenig Fluktuation. Bei uns gibt es viele Mitarbeiter, die Jahrzehnte bei uns arbeiten. 40, 45 Betriebsjahre sind durchaus keine Seltenheit.“ Auch im Außenverhältnis, fährt Henry Sobieraj fort, tue die Nickelhütte einiges: „Wir haben eine eigene Betriebsportgemeinschaft mit ungefähr 350 Mitgliedern,

in erster Linie Kinder und Jugendliche, mit den Sportarten Handball, Taekwondo, Kickboxen, Kegeln, Fußball und andere. Wir möchten den Familien in der Region etwas bieten. Wir sehen uns auch als Förderer in der Region. Unser Motto ‚Dem Fortschritt verpflichtet – Der Tradition verbunden‘ füllen wir täglich mit Leben. Das ist wichtig, wenn man sich entscheidet, dass man hier arbeiten, wohnen und leben möchte.“

Und die Arbeitsplätze in den verschiedenen Bereichen der Nickelhütte sind anspruchsvoll – sowohl was die Tätigkeit als auch was die Gefährdungen, wie Staub, Lärm und Hitze,



Herdfloamofen: Umwälzen des Röstgutes



Kontrolle der Produktionsparameter der Nickelnitratanlage



Rotgussbarren

## Nickelhütte Aue GmbH

**1635** Gründung Blaufarbenwerk

**1849** Erstes Würfelnickel

Anfang **20. Jhd.** Start Sekundärhütte

**1958-1963** Rekonstruktion Hydrometallurgie

**1991** Übernahme durch Siegfried Jacob Metallwerke GmbH & Co. KG

**1995-1998** Neubau des Schmelzbetriebs

Aus Galvanikschlämmen und Rückständen der Metallverarbeitung stellt die Nickelhütte Aue GmbH im Schmelzbetrieb NE (Nichteisen-)Metallkonzentrate her, die in nachfolgenden metallurgischen Prozessen zu bestimmten Chemikalien veredelt werden. Mit deren Einsatz in der Oberflächentechnik schließt sich der Kreislauf, der bereits vorhandene Stoffe als Rohmaterial nutzt. Das Unternehmen exportiert Chemikalien, Metallsalze und Konzentrate in 45 Länder. Das realisierte Investitionsvolumen beträgt mehr als 100 Millionen Euro.



Powerhalle: Wartungskontrolle am Gasgenerator



Metallhandel: Paketierung von Aluminium

betrifft. Dabei sind beinahe alle Mitarbeiter der Nickelhütte Facharbeiter, egal ob in den Laboren, an den Schmelzöfen, bei der Produktionskontrolle oder in der Instandhaltung. Die Nickelhütte bildet auch aus, in den Bereichen Elektrotechnik, Mechanik, Verfahrensmechanik, Chemie, Metallurgie und in kaufmännischen Berufen.

### Gutes Team mit Schwester Betti

Klar auch, dass die Arbeitsmedizin hier breit aufgestellt sein muss. Ein bis zwei Mal im Monat ist B.A.D-Betriebsärztin Dipl. med. Gissy Meichsner vor Ort. „Bei der Vielschichtigkeit der Arbeitsplätze führe ich eine Vielzahl

an Untersuchungen durch; die Themen dabei sind Lärm, Hitze, Staub, Gefahrstoffe, Absturzgefährdungen, Atemschutz und Bildschirmarbeitsplätze.“ Zusätzlich hat die Nickelhütte eine Betriebskrankenschwester. Schwester Betti ist jeden Tag sechs Stunden für die Mitarbeiter da. Sie ist gleichzeitig verantwortlich für das gesamte Gesundheitswesen. Schwester Betti koordiniert die Aktivitäten zu B.A.D und zum Sportpark Aue. Sie trifft eine selektive Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung wie Brillen und Gehörschutz. Außerdem prüft und ergänzt sie die Sanikästen und überwacht die Reinigung und Funktionsfähigkeit der Atemschutzvollmasken.

„Die Herausforderung der Zukunft ist für uns nicht die Anzahl der Fachkräfte“, ist sich Henry Sobieraj sicher, „sondern die Veränderung in der Arbeitszeit. Wir fahren einen 3-Schicht-Betrieb in der rollenden Woche, das heißt wir arbeiten in manchen Bereichen rund um die Uhr. Wenn Mitarbeiter mit Problemen auf uns zukommen, dann versuchen wir, für diese eine gemeinsame Lösung zu finden. Bevor wir einen Kollegen ziehen lassen, den wir viele Jahre bei uns beschäftigt haben und der sich bewiesen hat, versuchen wir eine Umsetzung, um ihn zu halten. Nur das ergibt Sinn.“

## Lebensmittel retten per App

Jedes achte in Deutschland gekaufte Lebensmittel wird weggeworfen. Damit sich das ändert, hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft die Initiative „Zu gut für die Tonne“ ins Leben gerufen. Die wichtigsten Tipps zum Thema liefert die gleichnamige App. Über 340 Rezepte, unter anderem von Sterneköchen wie Sarah Wiener und Johann Lafer, beweisen, dass auch aus übriggebliebenen Lebensmitteln leckere Gerichte entstehen können. Außerdem liefert die App Hinweise zum Einkauf, der richtigen Aufbewahrung und Verwertung von Nahrungsmitteln. Im Lebensmittellexikon findet der Nutzer Informationen zu Lagerung und Haltbarkeit der Produkte. Die „Zu gut für die Tonne“-App steht im AppStore und bei GooglePlay kostenlos zum Download bereit.



**Ernährung** ist heute viel mehr als einfach nur Essen und Trinken. Getreu dem Motto „Du bist, was du isst“ treffen sich bei dem Thema Gesundheit, Lifestyle, soziales Gewissen und vieles mehr. Auf dieser Seite finden Sie Trends und Wissenswertes rund um die Ernährung.

## Aktualisierte Regeln

Seit Jahren bietet die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) Verbrauchern Hilfestellung für eine ausgewogene und genussvolle Ernährung im Alltag. Jetzt hat die DGE ihre zehn Regeln nochmal überarbeitet. In der aktuellen Version liegt der Fokus verstärkt auf Obst und Gemüse. Die Empfehlung zum reichlichen Konsum von Getreideprodukten und Kartoffeln hat es dagegen nicht mehr in die Neuauflage des Leitfadens geschafft. Des Weiteren unterstreicht die DGE ihre Warnung im Hinblick auf zuckergesüßte Lebensmittel und Getränke. Die zehn Regeln der DGE finden Sie auf [www.dge.de/ernaehrungspraxis](http://www.dge.de/ernaehrungspraxis)



## Ungesunde Ernährung verursacht **Milliardenkosten**

Jährlich entstehen dem Gesundheitssystem in Deutschland Kosten in Höhe von 16,8 Milliarden Euro durch ungesunde Ernährung. Eine Studie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in Kooperation mit dem Biotechnologieunternehmen Brain AG hat die direkten Behandlungskosten von Krankheiten, die durch den unausgewogenen Verzehr von Zucker, Salz und Fetten entstehen können, analysiert. Demnach schlagen vor allem Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, Karies und Stoffwechselerkrankungen mit Kosten in Milliardenhöhe zu Buche. Ein weiterer gewichtiger Kostenfaktor sind laut den Autoren Folgeerkrankungen wie etwa Übergewicht oder Diabetes.



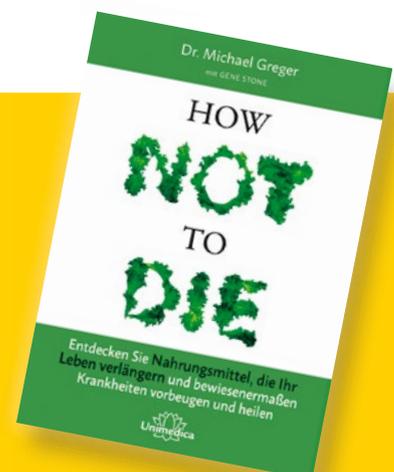
## **Superfood** liegt im Trend



Immer mehr Menschen setzen bei ihrer Ernährung auf Superfoods. Diese sind besonders reich an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralien, Antioxidantien und anderen Nährstoffen und tragen somit zu einer hochwertigen Ernährung bei. Eine breite Palette an Lebensmitteln trägt die Bezeichnung Superfoods. Dazu zählen Exoten wie Goji-Beeren, Shiitake-Pilze oder die Camu-Camu-Frucht. Aber auch heimische Früchte und Gemüsearten, wie etwa Heidelbeeren oder Grünkohl, erfreuen sich neuer Beliebtheit.

## Buchtipps: **How Not To Die**

Kann man durch eine Umstellung der eigenen Lebens- und Ernährungsweise sein Leben verlängern? Dieser Frage widmet sich der renommierte Arzt und Ernährungswissenschaftler Dr. Michael Greger in diesem Ratgeber. Der Spezialist analysiert die 15 häufigsten Todesursachen der westlichen Welt, zu denen unter anderem Herzerkrankungen, Krebs und Diabetes gehören. Er stellt auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Wege vor, diese zu verhindern. Darüber hinaus erklärt er auf anschauliche Weise, welche Lebensmittel für den menschlichen Körper besonders wertvoll sind. Dank der Anregungen und Hilfestellungen kann der Leser seine gesunde Ernährung in die eigenen Hände nehmen und so womöglich länger leben.





## ARBEITSPLÄTZE AUF OFFSHORE-ANLAGEN

# Einsatzort Bohr

Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen sind durch erhebliche körperliche Anstrengungen, Tätigkeiten in großen Höhen, räumliche Enge, Exposition gegenüber Hitze und Kälte sowie durch Schichtdienst gekennzeichnet. Werner Rangol betreut als B.A.D-Arbeitsmediziner seit 24 Jahren Mitarbeiter der Mittelplate, einer Bohrinself im Wattenmeer.



## Die Bohr- und Förderinsel Mittelplate

Aus dem Feld Mittelplate stammen über **50 Prozent** der deutschen Ölförderung.

Die Ölproduktion sichert über **1.000 Arbeitsplätze** in der Region, die mit der Aufarbeitung des Rohöls und dessen Folgeprodukten beschäftigt sind.

Die **Förderabgaben** dienen dem Land Schleswig-Holstein als sichere Einnahmequelle.

[www.mittelplate.de](http://www.mittelplate.de)



## Das Sicherheitskonzept der Mittelplate

Die Bohr- und Förderinsel Mittelplate liegt fest verankert auf einer Sandbank. Sie kann nicht sinken.

Untertage- und Übertagesicherheitsventile schließen im Notfall das Bohrloch sicher ab. Zahlreiche Brand- und Gasmelder sind auf der Insel installiert und melden die Daten an eine zentrale Messwarte, die ständig besetzt ist.

Die Mittelplate ist wie eine flüssigkeitsdichte Stahl- und Betonwanne konstruiert. Nichts kann die Insel unkontrolliert verlassen.

Das lückenlose Entsorgungssystem stellt sicher, dass Nordsee und Wattenmeer nicht belastet werden.

Im Ernstfall greifen die Notfallpläne. Die Mitarbeiter sind durch regelmäßige Sicherheitstrainings und Schulungen optimal für den Krisenfall vorbereitet.

# insel

**S**ieben Kilometer vor der Nordseeküste – am südlichen Rand des Nationalparks Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer – befindet sich die größte deutsche Erdöllagerstätte Mittelplate. Das Öl lagert in einer Tiefe zwischen 2.000 und 3.000 Metern in den Poren der Sandsteinschichten. Seit Oktober 1987 erschließen die DEA Deutsche Erdoel AG als Betriebsführer und die Wintershall Holding GmbH als beteiligter Partner das deutsche Erd-

ölvorkommen Mittelplate und haben seit dem Förderbeginn mehr als 34 Millionen Tonnen Öl gefördert. „Offshore-Arbeitsplätze stellen besondere Anforderungen an die körperliche Eignung von Mitarbeitern“, erklärt Werner Rangol. Er ist seit 24 Jahren betreuender B-A-D-Betriebsarzt auf der Mittelplate.

### Besondere Herausforderungen

„Von der Planung über den Aufbau der Insel bis zum Förderbetrieb wurde ein Sicherheitskonzept verwirklicht, das den hohen Umweltschutzaufgaben des Nationalparks gerecht wird. Bisher wurden über 1,5 Milliarden Euro investiert. Ein erheblicher Teil dieser Investitionssumme wurde zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes aufgebracht“, erzählt Henning Brandt, Leiter >>

» des Bohrbetriebs. Im Rahmen des Arbeitsschutzes untersucht Werner Rangol die Mitarbeiter der Mittelplate regelmäßig im B.A.D-Zentrum in Celle. „Für meine Tätigkeit ist es unerlässlich, dass ich die Arbeit vor Ort kenne“, sagt er. Dafür ist er zwei Mal im Jahr auf der Bohrinself, um bei den Begehungen der Arbeitsplätze dabei zu sein. „Dabei mache ich mir auch ein Bild vom Revier, also dem Wohnbereich der Mitarbeiter“, erklärt er. Die Mitarbeiter auf der Bohrinself kommen mit Ölen und anderen Gefahrstoffen in Kontakt und müssen sich durch persönliche Schutzausrüstung gut schützen. „Die Gefährdungen für die Mitarbeiter auf der Bohrinself sind sehr vielschichtig: von Lärm und Wind über Gefahrstoffe bis zu Absturzgefährdungen.“ Außerdem werden die Mitarbeiter in „ungewöhnlichen Betriebszuständen“ geschult; hierfür tragen sie dann schweren Atemschutz. „Für diese

Aufgabe müssen die Mitarbeiter eine gute Fitness mitbringen“, erklärt Werner Rangol. Wichtig ist ihm, dass die Mitarbeiter wissen: Er ist für sie zuständig. Sie können sich mit Problemen an ihn wenden. „Daher sind die Einzelgespräche, die ich mit den Mitarbeitern führe, ganz wichtig!“

#### Fit für den Notfall

Die DEA achtet äußerst genau auf die Sicherheit ihrer Mitarbeiter; einige Maßnahmen werden speziell für Notfälle eingeübt, zum Bei-

spiel die Evakuierung der Insel – ein Ernstfall, der in den letzten 30 Jahren noch nie vorgekommen sei, so Werner Rangol. Noch einmal Henning Brandt: „Die Sicherheit des Personals steht an erster Stelle – Personenschutz geht vor Anlagenschutz.“ Die Fluchtwege (Gangways, Flure, Rampen und Treppen) seien so gebaut, dass die Arbeiter aus allen Bereichen der Mittelplate schnell und unversehrt in den rauchgasdichten Sammelraum mit separater Sauerstoffversorgung unter dem Wohnquartier gelangen können. Ein Anleger ermögliche zusätz-

lich eine Evakuierung per Schiff. Alternativ gebe es bei Niedrigwasser den Fluchtweg über den Südsteig nach draußen. Bei Hochwasser könnten zehn Rettungsinself eingesetzt werden. Darüber hinaus sei die Rettung von Personen mit dem Hubschrauber, der im Notfall auf dem Helikopterdeck landen könnte, möglich.



## Offshore-Eignungsuntersuchung



Dr. Werner Rangol

Offshore-Arbeitsplätze stellen an die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten enorme Anforderungen. Die gesundheitliche Eignung eines Offshore-Arbeitnehmers ist ein entscheidender Faktor im Rahmen der Sicherungskonzepte für Offshore-Anlagen. Die Untersuchungen sind umfangreich und schließen u. a. eine Testung des Sehvermögens, des Hörvermögens, der Lungenfunktion und bestimmter Blutwerte ein. Auch wird ein Belastungs-EKG erstellt, womit die körperliche Leistungsfähigkeit beurteilt wird. Mitarbeiter müssen für den Notfall fit sein, um zum Beispiel die Bohrinself evakuieren zu können. Sie müssen immer

in der Lage sein, sich selbstständig retten zu können.

Mitarbeiter dürfen keine Erkrankung haben, die eine sofortige Hilfe erforderlich macht.

Mitarbeiter dürfen keine Erkrankung haben, die einen Arbeitsausfall wahrscheinlich macht.

## Offshore: Lebens- und Arbeitsbedingungen

- Erhebliche körperliche Anstrengung
- Arbeitsaufgaben und Tätigkeit in großen Höhen
- Exposition gegenüber Hitze und Kälte
- Hubschrauber- und Bootstransporte bei Seegang
- Winschen (Abseilen) von Personen
- Abwesenheit von zu Hause für längere Zeiträume
- Schichtdienst
- Eingeschränkte Privatsphäre
- Widrige Wetterverhältnisse; diese können medizinische Hilfe bzw. eine Evakuierung von dem Offshore-Standort verzögern oder komplett verhindern
- Notfallsituationen, einschließlich der Evakuierung von der Offshore-Installation; dies kann bedeuten, dass dem Einzelnen extreme körperliche Anstrengungen abverlangt werden und dass er sowohl außergewöhnlichen Temperaturen und Rauch als auch Eintauchen in kaltes Wasser ausgesetzt wird



## Ausführliche Infopakete

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Möchten Sie noch weitere Informationen zu unseren Themen? Gerne stellen wir Ihnen ausführliche Infopakete zur Verfügung.

Ja, bitte schicken Sie mir mehr Informationen zu den Themen:

(bitte ankreuzen)

- Broschüre Gesundheitsmanagement: „Was wirklich zählt“
- Broschüre Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung „Zufrieden aufatmen. Motiviert durchstarten.“
- Broschüre Gesundheitsförderung: „Bewusst wohlfühlen. Erfolgreich sein.“
- Broschüre Eingliederungsmanagement: „Wieder eingliedern. Gutes leisten.“
- Poster A 3 B-A-D-Angebot im Gesundheitsmanagement

- Bitte nehmen Sie mich in den Verteiler des E-Mail-Newsletters auf
- Bitte ändern Sie meine Adresse
- Bitte nehmen Sie mich aus Ihrem Verteiler

Name

Firma

Funktion

Telefon

Anzahl Mitarbeiter

Straße

PLZ/Ort

E-Mail

Bitte faxen Sie eine Kopie der Seite an

Fax +49(0)228 40072-25



# UNSERE ANGEBOTE IM GESUNDHEITSMANAGEMENT



**Befreit arbeiten. Großes bewirken.**

**EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM**

Unser EAP bietet eine Anlaufstelle für Mitarbeiter, die zu beruflichen und privaten Problemlagen Rat suchen. In unseren verschiedenen Beratungsformaten entwickeln wir Handlungsoptionen, erarbeiten Lösungsmöglichkeiten und stärken die persönlichen Ressourcen Ihrer Mitarbeiter.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Persönliche, vertrauliche Individualberatung
  - Sprech-ZEIT 24/7
  - Krisenintervention
  - Lotsendienst \*
  - Teamberatung
  - Pflegeberatung
  - Schuldner- und Budgetberatung
  - Rechtliche Erstberatung \*\*



**Gesundheit verstehen. Lösungen finden.**

**KOMPETENZ-ENTWICKLUNG**

Im Mittelpunkt unseres Angebots stehen Vorträge und Workshops rund um das Thema Gesundheit. Das Ziel: die Fähigkeit zur Problemlösung Ihrer Mitarbeiter stärken und ihre mentale Balance fördern.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Vorträge zu verschiedenen Themen (z. B. Führung und Gesundheit, Chronobiologie, Ernährung)
  - Workshops zu verschiedenen Themen (z. B. Resilienz, Teamentwicklung, Suchtphänomene am Arbeitsplatz)



**Wieder eingliedern. Gutes leisten.**

**BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT**

Mit einer Wiedereingliederung unterstützen Sie gezielt Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen im Jahr krank sind. Unsere Experten zeigen Ihnen Wege zur Reintegration Ihrer Mitarbeiter auf, sodass sie leistungsfähig bleiben.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Implementierung
  - Begleitung und Steuerung der Eingliederungsverfahren
  - Erstellung Maßnahmenplan
  - Auswertung und Optimierung des BEM
  - Vertrauliche Mitarbeiterberatung



**Zufrieden aufatmen. Motiviert durchstarten.**

**GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG**

Unsere Experten unterstützen Sie fachkundig in Ihrer Gefährdungsbeurteilung: Gemeinsam definieren wir Verbesse- rungspotenziale und schaffen Rahmenbedingungen, die das psychische Wohlbefinden Ihres Teams nachhaltig fördern.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Beratung bei der Vorgehensweise
  - Umsetzung verschiedener Verfahren
  - Erstellung Maßnahmenplan
  - Umsetzung von Maßnahmen
  - Wirksamkeitsprüfung



**Gezielt weiterentwickeln. Schritt halten.**

**ORGANISATIONSBERATUNG – GESUNDES UNTERNEHMEN**

Im Fokus unserer Beratung steht die Gestaltung eines geeigneten Rahmens für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter. Von der Standortbestimmung in Ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement über Strategien zu Lösungen: Wir sorgen für die richtige Passung und führen Sie zum Ziel.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Strategieentwicklung
  - Prozessbegleitung
  - Qualitative und quantitative Analysen



**Bewusst wohlfühlen. Erfolgreich sein.**

**GESUNDHEITSFÖRDERUNG**

In unseren Angeboten finden Sie alles, was Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert. Wir bieten Ihnen ein breites Spektrum an Dienstleistungen und Aktionen in den Bereichen Bewegung, Herz-Kreislauf, Stressbewältigung, Ernährung, Sucht und Präventivmedizin.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Gesundheitstage und -programme
  - Präventionskurse
  - Ergonomie (z. B. Arbeitsplatzanalyse)
  - Individuelle Gesundheitsberatung



**Digital informieren. Maximal profitieren.**

**DIGITALE GESUNDHEITS- ANGEBOTE**

Damit sich Ihre Mitarbeiter regelmäßig und gerne mit wichtigen Themen rund um ihre Gesundheit befassen, braucht es ein attraktives Informationsangebot. Da sich Arbeitnehmer heute am liebsten online informieren, halten wir für Sie verschiedene digitale Gesundheitsangebote bereit.

- UNSERE ANGEBOTE:**
- Webinare zu verschiedenen Themen
  - Online-Gesundheitsportal „Zeit für Gesundheit“

\* Vermittlung von Psychotherapieangeboten und externen Fachstellen / \*\* telefonische Erstberatung durch selbstständige Rechtsanwältin