



Trauma und Psyche:

Betreuung von Beschäftigten in Verkehrsunternehmen nach traumatischen Ereignissen

warnkreuz SPEZIAL Nr. 2

Trauma und Psyche:

Betreuung von Beschäftigten in Verkehrsunternehmen nach traumatischen Ereignissen

In Verkehrsunternehmen können Beschäftigte mit Ereignissen und Unfällen konfrontiert werden, die schwere psychische Belastungen und Beeinträchtigungen mit langwierigen Folgen hinterlassen können. Hierbei kann es sich um Suizidfälle im Schienenbahnbereich, schwere Verkehrsunfälle, Unfälle mit Personenschaden, die Anwendung von Gewalt durch Fahrgäste oder Außenstehende oder sonstige außergewöhnliche Ereignisse und Unfälle handeln. Die optimale Betreuung von Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen erfordert ein Vorgehen, das betriebsspezifisch festgelegt werden sollte. Das Ziel ist, die Betroffenen so schnell wie möglich wieder in der vorherigen Tätigkeit einzusetzen. Im Folgenden werden Hinweise gegeben, die den Unternehmen bei der Erarbeitung eines betriebsspezifischen Betreuungskonzeptes helfen. Es werden sowohl betriebliche Maßnahmen als auch weitergehende ärztliche oder psychologische Betreuungsmaßnahmen bis hin zur Nachsorge und Wiedereingliederung im Unternehmen beschrieben.

In vielen Verkehrsunternehmen wurden in den letzten Jahren bereits Betreuungskonzepte eingeführt. Diese bilden ein wirkungsvolles Hilfsangebot für Mitarbeiter mit schweren psychischen Verletzungen nach traumatischen Ereignissen. Ziel dieser Konzepte ist es, die psychischen Folgen eines Extremerlebnisses so gering wie möglich zu halten und einer Chronifizierung vorzubeugen. Die Erfahrung zeigt, dass betriebliche Fehlzeiten durch eine persönliche Betreuung der Betroffenen reduziert werden konnten. Inzwischen ist nach traumatischen Ereignissen mit psychischen Beeinträchtigungen die Wiederaufnahme der Tätigkeit der Regelfall,

Fahrdienst- oder Dienstuntauglichkeit die Ausnahme.

Der Gesetzgeber verpflichtet den Unternehmer, die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter daraufhin zu beurteilen, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass bei bestimmten Tätigkeiten – zum Beispiel im Fahr-, Prüf-, Kunden- oder Sicherheitsdienst – psychische Beeinträchtigungen durch traumatische Ereignisse auftreten können, sind entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung dieser Ereignisse oder zur Reduzierung der Folgen zu treffen. Da in den Verkehrsunternehmen

derartige Ereignisse in den meisten Fällen präventiv nicht vermieden werden können – zum Beispiel Suizidfälle im Bahnbetrieb oder schwere Übergriffe – ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung in der Regel ein Bedarf für geeignete Maßnahmen, die sich aber auf die Reduzierung der gesundheitlichen Folgen dieser Ereignisse nach Eintritt eines traumatischen Ereignisses richten.

Betriebliches Konzept

Betriebliche Konzepte zur Betreuung von Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen mit psychischen Folgen helfen bei der Betreuung und Wiedereingliederung



Schwere Verkehrsunfälle sind häufig Auslöser psychischer Traumata beim Fahrpersonal.

der Betroffenen. Inhalte solcher Konzepte sind:

- Innerbetriebliche Organisation
- Notfallplan und Rettungskette
- Einsatz von Erstbetreuern direkt nach dem Ereignis
- Folgebetreuung
- Nachsorge durch den Betrieb
- Information und Unterweisung der Mitarbeiter

Das betriebliche Betreuungskonzept muss mit dem Betriebs- oder Personalrat abgestimmt werden. In der Praxis hat es sich bewährt, eine Betriebsvereinbarung über die Betreuung von Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen abzuschließen. In jedem Fall sollte das Konzept in schriftlicher Form vorliegen.

Es empfiehlt sich, allen Beschäftigten die Inhalte des Betreuungskonzeptes und die Zielstellung, die das Unternehmen damit verfolgt, bekannt zu machen. Damit schafft das Unternehmen Vertrauen und erhöht die Akzeptanz für die im Konzept getroffenen Maßnahmen.

Organisation im Unternehmen

Eine optimale Betreuung der Betroffenen nach Ereignissen mit extremer psychischer Belastung erfordert ein betriebspezifisch festgelegtes Vorgehen, das für die Betroffenen schnelle Hilfe sicherstellt. Dabei sind die handelnden Personen, das Vorgehen nach einem traumatischen Ereignis sowie die im Bedarfsfall erforderlichen weitergehenden ärztlichen oder psychotherapeutischen Betreuungsmaßnahmen in die betriebliche Organisation einzubeziehen.

Das betriebliche Konzept sollte folgende Punkte beinhalten:

- Festlegung von Verantwortlichkeiten, insbesondere eines Koordinators
- Innerbetriebliche und externe Meldewege
- Einsatz von Erstbetreuern am Ereignisort
- Vereinbarungen mit der VBG
- Benennung und gegebenenfalls Absprachen mit geeigneten Therapeuten in Abstimmung mit der VBG

- Maßnahmen der Nachsorge im Unternehmen
- Festlegungen zur Tauglichkeit, insbesondere der Fahrdiensttauglichkeit beim Fahrpersonal

Ein wichtiges Element des Betreuungskonzeptes ist die Koordinierung der Abläufe im Unternehmen durch den Koordinator (Kümmerer). Je nach Unternehmensgröße und -struktur kann die Koordination durch den Arbeitsmedizinischen Dienst, den Betriebsarzt, die Sozialberatung oder betriebliche Führungskräfte übernommen werden. Bei der Auswahl sollte sichergestellt werden, dass der Koordinator mit den Abläufen im Unternehmen vertraut und für die Tätigkeit geeignet und verfügbar ist.

Die Aufgaben des Koordinators liegen insbesondere darin,

- alle Informationen zusammenzuführen
- den Überblick über das Verfahren zu haben
- Kontakt zur VBG aufzunehmen, gegebenenfalls die Kostenübernahme für die ersten probatorischen Sitzungen zu klären
- die Behandlung durch geeignete Therapeuten zu organisieren

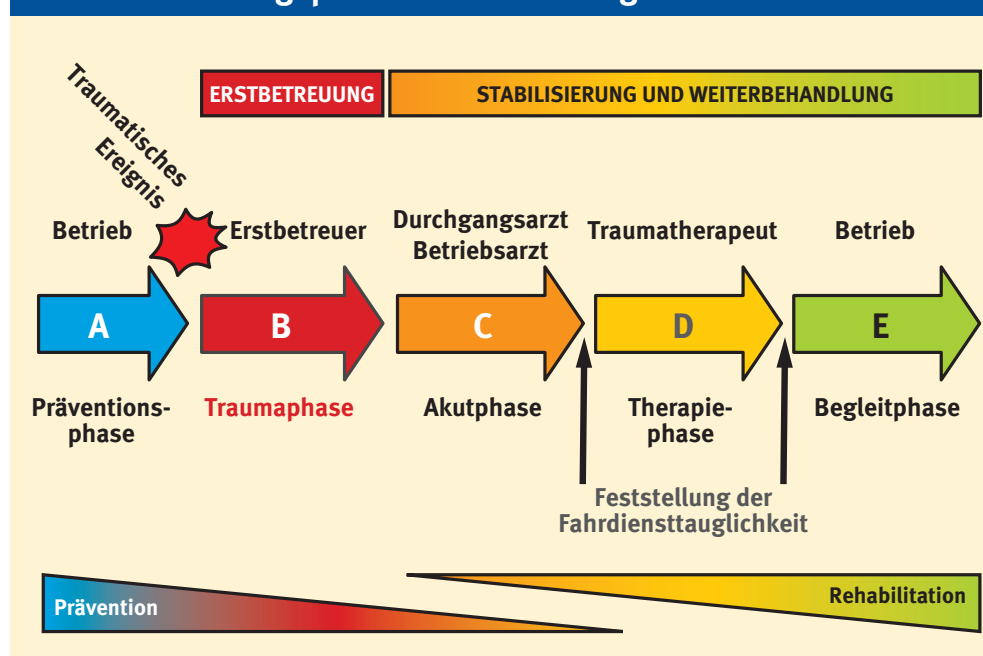
(gegebenenfalls Termine mit Therapeuten vereinbaren)

- das betriebliche Verfahren zu dokumentieren
- Ansprechpartner zu sein, sowohl innerbetrieblich als auch extern

Der Koordinator stimmt sich im Betreuungsverfahren eng mit dem Betriebsarzt ab. Dies ist insbesondere unter dem Aspekt der Beurteilung der Fahrdienst- oder Diensttauglichkeit wichtig. Nur so erhält der Betriebsarzt schon frühzeitig die hierfür notwendigen Informationen. Durch seine Kompetenz kann der Betriebsarzt wichtige Hinweise im Laufe des betrieblichen Verfahrens geben.

In größeren Unternehmen mit eigenem oder ständig verfügbarem Betriebsarzt hat es sich bewährt, diesen als Koordinator einzusetzen. Die ärztliche Meldung des Unfalls an die VBG erfolgt dann mit einem abgestimmten Meldeformular „Betriebsärztlicher Bericht nach Psycho-trauma“ durch den Betriebsarzt (siehe Anhang). Dieser veranlasst die Steuerung des Verfahrens in Absprache mit dem Reha-Management der VBG. Die sonst bei einem Arbeitsunfall notwendige Vorstel-

Betreuungsphasen und Handlungsverantwortliche



lung beim D-Arzt kann entfallen. Sie muss nur dann erfolgen, wenn neben den psychischen auch körperliche Unfallfolgen vorliegen.

Die Meldung des Unfalls mit dem „Betriebsärztlichen Bericht nach Psychotrauma“ ersetzt nicht die Unfallanzeige durch das Unternehmen. Diese muss in jedem Fall durch das Unternehmen erfolgen.

Im Rahmen seiner Steuerungstätigkeit meldet der Betriebsarzt nicht nur den Unfall an die VBG, sondern beantragt bei Bedarf dort auch die Kostenübernahme für die ersten fünf probatorischen Sitzungen bei einem Psychotherapeuten. In Abstimmung mit dem Betroffenen organisiert der Betriebsarzt die Vorstellung bei einem geeigneten Psychotherapeuten.

Ein Konzept mit dem Betriebsarzt als Koordinator erfordert in jedem Fall eine Abstimmung mit der VBG. Diese beinhaltet die

- Zusammenarbeit während der Heilbehandlung und der Wiedereingliederung
- Erstattung des betriebsärztlichen Berichtes nach Psychotrauma
- Verfahren zur Kostenübernahme für vom Betriebsarzt organisierte psychotherapeutische Behandlung
- Absprachen über das Verfahren zur Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Eine schematische Darstellung der betrieblichen Konzepte zur Betreuung der Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen für Groß- sowie klein und mittelgroße Unternehmen (KMU) finden Sie im Anhang.

Notfallplan – Rettungskette

Die psychologische Erste Hilfe unterscheidet sich zwar von der medizinischen Ersten Hilfe, trotzdem können sich die Unternehmen an den jeweiligen betrieblichen Strukturen (Rettungskette) orientieren. Diese sollten aber auf ihre Anwendbarkeit für die psychologische Hilfeleistung überprüft werden. Dabei sollten folgende Fragen geklärt und schriftlich festgehalten werden:

- Wo und wie wird der Unfall gemeldet? (Leitstelle, innerbetriebliche Telefon- und Handy-Nummer)

Betriebliche Regelung des Vorgehens		
Schriftliche Festlegung des Verfahrensablaufes:		
Vorgehen nach dem Unfall	Anschriften und Telefonnummern	Ablauf der weiteren Betreuung
▶ Unfallmeldung ▶ Info über Ereignis und Zustand des Betroffenen ▶ Erstbetreuung, Kontaktaufnahme ▶ Aufgaben, Hilfsmittel des Erstbetreuers	▶ Betriebliche Akteure ▶ Erstbetreuer ▶ Betriebsarzt ▶ Therapeut/Sozialberatung ▶ VBG	▶ Gespräch mit Info über Hilfsangebote ▶ Vorstellung beim Betriebsarzt oder D-Arzt ▶ Unfallmeldung/ Kontaktaufnahme zur VBG ▶ Einleitung psychologischer Betreuung in Absprache mit VBG

Um die Handlungssicherheit zu gewährleisten, sollte das Vorgehen im Betrieb schriftlich festgelegt sein. Alle Beteiligten müssen über das Verfahren informiert sein.

- Wer wird von wem, wann und wie über das Ereignis und den Zustand des oder der Betroffenen informiert?
- Wer übernimmt die Erstbetreuung, wie werden die Erstbetreuer alarmiert?
- Wie wird mit dem Betroffenen Kontakt aufgenommen?
- Wer nimmt bei Bedarf Kontakt zu Angehörigen auf, zum Beispiel Notfallseelsorger, Krisenintervention, Führungskraft, Erstbetreuer?
- Welche Aufgaben hat der Erstbetreuer, welche Hilfsmittel stehen ihm zur Verfügung?

Anschriften und Telefonnummern der im Bedarfsfall zu informierenden Personen sind im Betreuungskonzept festzuschreiben und den Beschäftigten mitzuteilen. Dies sind insbesondere:

- Betriebliche Akteure – Koordinator, Führungskräfte
- Erstbetreuer
- Betriebsarzt
- Sozialberatung
- VBG

Unabhängig von der betrieblichen Hilfeleistung sollte schnellstmöglich die Unfallanzeige des Unternehmens bei der VBG

erfolgen, da diese für notwendige, über die Erstbetreuung hinausgehende, stabilisierende Maßnahmen und gegebenenfalls weitergehende Behandlungen zuständig ist. So kann der zuständige Reha-Manager frühzeitig die weitere Rehabilitation verantwortlich koordinieren und betreuen.

Erstbetreuung

Die Betreuung des Mitarbeiters sollte innerhalb weniger Stunden nach dem Eintreten eines psychisch belastenden Ereignisses einsetzen. Im günstigsten Fall wird die Erstbetreuung noch am Unfallort geleistet. Die Erstbetreuung erfolgt durch geschulte Mitarbeiter – sogenannte Erstbetreuer oder psychologische Ersthelfer. Diese werden unmittelbar nach einem Unfall benachrichtigt und leisten dem Betroffenen Hilfe, ohne gleichzeitig andere Aufgaben zu übernehmen. Bei der Erstbetreuung kommt es auf ein möglichst zeitnahes „Sich-Kümmern“ und „Nicht-Alleine-Lassen“ an und nicht um eine professionelle psychologische Betreuung (stufenweise Betreuung).

Bei der Auswahl der Erstbetreuer ist zu berücksichtigen, dass ein Erstbetreuer während der Rufbereitschaft jederzeit

erreichbar sein muss, zeitnah am Unfallort sein soll und jederzeit vom eigenen Arbeitsplatz abkömmlich ist. Das heißt in der Praxis, dass unter Umständen ein Bereitschaftsdienst eingerichtet werden muss, der die gesamte Betriebszeit des Unternehmens berücksichtigt. Nur so kann sichergestellt werden, dass jeder durch ein traumatisches Ereignis Betroffene möglichst schnell die Unterstützung durch einen Erstbetreuer erhält.

Die wichtigsten Aufgaben des Erstbetreuers sind:

- Schnellstmögliche Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen
- Bei Bedarf Anforderung ärztlicher Hilfe
- Gewährleisten von emotionalem Beistand, zum Beispiel beruhigen
- Abschirmung gegenüber Einwirkungen von Außen, zum Beispiel von Passanten, Journalisten
- Schutz vor unbedachten Aussagen gegenüber der Polizei/Staatsanwaltschaft
- Begleitung zum Arzt, zum Betriebsarzt, zum Betrieb oder nach Hause
- In Absprache mit dem Betroffenen die Information Angehöriger
- Aufklärung über die weitere betriebliche Vorgehensweise
- Übergabe an das soziale Netzwerk, die Familie.

Neben der internen Betreuung durch betriebliche Erstbetreuer besteht auch die Möglichkeit, externe Dienste mit dieser Aufgabe zu beauftragen. Die Gegenüberstellung in der Abbildung unten liefert eine Entscheidungshilfe für eine inner- oder außerbetriebliche Erstbetreuung.

Die Entscheidung für eine interne oder externe Erstbetreuung trifft das Unternehmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten in Absprache mit der Arbeitnehmervertretung. Entscheidend sind die Anzahl der Mitarbeiter, die als Erstbetreuer in Frage kommen, die Möglichkeiten, eine Betreuung während der gesamten Betriebszeit sicherzustellen sowie die Anzahl potenzieller Hilfefälle.



Die Betreuung der Betroffenen durch Erstbetreuer oder Notfallhelfer ist ein wichtiger Bestandteil betrieblicher Betreuungskonzepte.

Bei externer Erstbetreuung muss ein entsprechender Vertrag mit dem Dienstleister – zum Beispiel einer der Hilfsorganisationen – abgeschlossen werden. Damit kann der Dienstleister den Einsatz für das Unternehmen entsprechend dem zu erwartenden Aufwand in der Personalplanung berücksichtigen. In Einzelfällen kann zwar bei der Alarmierung des Rettungsdienstes ein Notfallseelsorger mit angefordert werden,

da Polizei, Rettungsdienst und Feuerwehr auf professionelle Notfallseelsorger – zum Beispiel der Hilfsorganisationen – zugreifen können. Dies kann aber nicht als Regelfall eines innerbetrieblichen Betreuungskonzeptes ohne vorherige Absprache vorgesehen werden, da dadurch die Kapazitäten ehrenamtlich tätiger Organisationen und Personen gesprengt würden.

Erstbetreuung am Unfallort			
INNERBETRIEBLICH		AUSSERBETRIEBLICH	
	vertrauter Kollege	fremde Person	
	kennt betriebliche Abläufe gut	kennt Unternehmen kaum	
	Laienhelfer	professionelle Hilfe	
	gute Verfügbarkeit	gute Verfügbarkeit	
	hoher organisatorischer Aufwand	kaum organisatorischer Aufwand	



Dienstkleidung oder Warnwesten mit dem Aufdruck „Erstbetreuer“ und Verkehrsbetrieb lassen die Funktion des Mitarbeiters eindeutig erkennen und erleichtern den Zugang zur Unfallstelle.

Bei verschiedenen Unternehmen, insbesondere im Eisenbahnbetrieb, kann eine Betreuung am Unfallort nicht oder nur unter schwierigen Randbedingungen gewährleistet werden. Hier müssen diese Besonderheiten in die betrieblichen Konzepte einfließen.

Gerade große Entfernungen zwischen Verwaltung und Einsatzort (Unfallstelle) verhindern eine Betreuung direkt nach dem Unfall am Unfallort. Hier kann eine zeitliche Komponente – zum Beispiel spätestens nach zwei Stunden – im Konzept festgeschrieben werden. Dies muss aber realistisch erreichbar sein. Eine andere Möglichkeit für überregional tätige Unternehmen ist die Kooperation mit anderen Unternehmen. So kann gegebenenfalls auf die Erstbetreuer anderer Unternehmen zurückgegriffen werden. Ist dies auch nicht möglich, sollte die Unterstützung durch professionelle Notfallseelsorger angestrebt werden. Dann müssen aber Verträge mit den entsprechenden Hilfsorganisationen abgeschlossen werden.

Ist eine Erstbetreuung am Unfallort nicht zu gewährleisten, ist ein Erstkontakt zwischen Betroffenen und Unternehmen in den ersten Stunden bis Tagen anzustreben. Vorzugsweise sollte dies aber nicht der Initiative des Betroffenen überlassen werden. Hier muss das Unternehmen aktiv werden und den Kontakt zum Betroffenen herstellen. Wird dennoch davon abweichend vom Betroffenen erwartet, dass

dieser den Kontakt aufnimmt, muss dies im Betreuungskonzept festgeschrieben werden und allen Beschäftigten bekannt sein. In diesem Fall sind ein Ansprechpartner und eine feste Rufnummer für den telefonischen Erstkontakt am gleichen Tag oder am Folgetag festzulegen.

Ausbildung von Erstbetreuern

Betriebsinterne Erstbetreuer müssen ausgebildet werden. Dies erfolgt erfahrungsgemäß als innerbetriebliche Schulung. Die Aus- und Fortbildung kann von Psychotherapeuten durchgeführt werden, die speziell in der Traumatherapie geschult sind. Diese müssen über einschlägige Erfahrungen aus dem Einsatzbereich verfügen und eine fachbezogene medizinische oder psychologische Ausbildung haben. Unterstützt werden kann die Ausbildung durch den Betriebsarzt. Dieser kennt die betrieblichen Gegebenheiten und ist in der Regel in das Betreuungskonzept eingebunden.

Die Mindestanzahl von Erstbetreuern, die ein Unternehmen ausbilden sollte, richtet sich nach der Größe des Unternehmens, der Anzahl der Standorte, der Größe des Bedienungsgebietes, der Anzahl potentieller Hilfsfälle und der Organisation der Erstbetreuung. In jedem Fall sollte durch den Einsatz als Erstbetreuer kein Beschäftigter einer zu großen Belastung ausgesetzt werden. 2-3 Bereitschaftsdienste je Monat sollten nicht überschritten werden.

Andererseits sollten nicht so viele Erstbetreuer ausgebildet werden, dass die Wahrscheinlichkeit eines Einsatzes zu gering ist, um bei diesen die notwendige Einsatzerfahrungen zu sammeln.

Die Ausbildung dauert mindestens 8, idealerweise 16 Stunden¹ und umfasst folgende Inhalte:

- Potentielle Hilfsangebote
- Typische Reaktionen Betroffener
- Einordnen in die Rettungskette
- Vorrang medizinischer vor psychologischer Betreuung
- Kennenlernen der Grundregeln:
 - Sicherung – Selbstschutz
 - Sprechen – Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen
 - Schützen – vor weiteren Belastungen und Gefahren
 - Stützen – emotionale Unterstützung für Betroffene
- Darstellung der betrieblichen Struktur und Umsetzung des Konzeptes
- Betreuung des Fahrpersonals

Wichtig für eine zielgerichtete Aus- und Fortbildung ist auch das Umfeld, in dem diese durchgeführt wird. Der Schulungsraum muss ein angemessenes Lernumfeld bieten und mit den notwendigen Schulungsmaterialien – Flipchart, Pinwand, Beamer, Moderationskoffer – ausgestattet sein. Bei innerbetrieblichen Schulungen muss die Störungsfreiheit für die Teilnehmer gewährleistet sein. Die Teilnehmerzahl ist auf maximal zehn zu begrenzen.

¹ entsprechend den Empfehlungen der Bundespsychotherapeutenkammer und der Unfallversicherungsträger

Analog zur Ersthelferausbildung ist für Ersthelfer alle zwei Jahre eine Fortbildung vorgesehen. Diese muss mindestens vier, idealerweise acht Stunden umfassen. Die Notwendigkeit der Fortbildung ergibt sich daraus, dass ausgebildete Ersthelfer möglicherweise über eine lange Zeit nicht zum Einsatz kommen. Dadurch gerät das in der Ausbildung Erlernte in Vergessenheit und eine hohe Qualität der Ersthelferbetreuung ist nicht mehr sichergestellt. Die Inhalte der Fortbildung sind die gleichen wie bei der Ausbildung.

Das Qualifizierungsangebot der VBG enthält Workshops einschließlich Erfahrungsaustausch für ausgebildete Ersthelfer aus den Verkehrsunternehmen. Die Teilnahme an diesen Workshops gilt als Fortbildungsmaßnahme für Ersthelfer.

Folgebetreuung

Es ist wichtig, frühzeitig zu erkennen, ob sich bei Betroffenen nach einem traumatischen Ereignis psychische Störungen entwickeln. Jeder sollte nach einem solchen Ereignis eine Ersthelferbetreuung

erhalten. Aber nicht jeder benötigt eine professionelle ärztliche oder psychotherapeutische Betreuung oder Behandlung. In der Mehrzahl der Fälle klingen die Beschwerden von selbst wieder ab. Ist dies nicht der Fall, müssen die Maßnahmen der Stabilisierung möglichst schnell einsetzen, um eine Chronifizierung zu vermeiden. Stabilisierende (probatorische) psychotherapeutische Sitzungen sollten deshalb bei Bedarf, zeitnah nach dem traumatischen Ereignis eingeleitet werden. Dies kann auch durch das Unternehmen in Absprache mit dem Betriebsarzt angeregt werden. Veranlasst wird die Behandlung durch den Arzt (in der Regel der D-Arzt) oder die VBG. In großen Unternehmen, in denen der Betriebsarzt als Koordinator im Rahmen des Betreuungskonzeptes tätig ist, kann dieser die Behandlung durch den Traumatherapeuten anzustoßen. In diesen Fällen muss aber das Betreuungskonzept mit der VBG abgestimmt sein und dort vorab die Kostenzusage eingeholt werden.

Aufgrund langer Wartezeiten auf Termine für die psychologische beziehungsweise

psychotherapeutische Behandlung hat es sich in der Praxis bewährt, geeignete Psychotherapeuten in das betriebliche Konzept einzubinden. Dabei wird vereinbart, dass das Unternehmen regelmäßig bei diesem Therapeuten eine Vorstellung der Betroffenen veranlasst. Im Gegenzug sagt der Therapeut zu, kurzfristig Termine für die Betroffenen zu vergeben.

Die Steuerung der weiteren psychotherapeutischen Behandlung erfolgt durch das Reha-Management der VBG. Die Reha-Manager können Netzwerke von Psychotherapeuten nutzen, um kurzfristig eine Behandlung zu organisieren. Auch aus diesem Grund ist eine unverzügliche Unfallmeldung an die VBG unverzichtbar.

Nachsorge für den Betroffenen durch den Betrieb

Mit zunehmender Dauer der Arbeitsunfähigkeit wird die Integration ins Arbeitsleben schwieriger. Die berufliche Tätigkeit sollte daher so früh wie möglich wieder aufgenommen werden. Weil die Ängste, die mit einer Wiederaufnahme der Tätig-

Zur schnellen Wiederaufnahme der Fahrdiensttätigkeit hat es sich bewährt, den Fahrer bei den ersten Fahrten durch den Fahrlehrer oder Vorgesetzten zu begleiten.



keit verbunden sind, mit längeren Arbeitsunterbrechungen oftmals zunehmen, sollte eine frühzeitige Rückkehr an den alten Arbeitsplatz angestrebt werden.

Gemeinsam mit der VBG und in Abstimmung mit dem Betroffenen, dem Koordinator, dem Betriebsarzt und weiteren Beteiligten – wie D-Arzt oder Psychotherapeut – sollte der Betrieb unter Einhaltung einer zielgerichteten Abfolge von Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten wieder an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Falls es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung sinnvoll erscheint, sollten zwischenzeitlich andere Tätigkeiten angeboten werden, bis die Betroffenen ihre alte Tätigkeit wieder aufnehmen können. Die Aufnahme der früheren Tätigkeit auf eigenen Wunsch – zum Beispiel Fahrdiensttätigkeiten auf anderen Strecken – sollte in Abstimmung mit dem Betriebsarzt ermöglicht werden.

Folgende Aspekte beziehungsweise Integrationsschritte sind in Betracht zu ziehen:

- Arbeits- und Belastungserprobung
- Angebot einer vorübergehend anderen Tätigkeit
- Heranführen an den angestammten Arbeitsplatz, gegebenenfalls nach abschließender Beurteilung der Tauglichkeit auf Grundlage einer arbeitsmedizinischen Untersuchung durch den Betriebsarzt
- Soziale/fachliche Unterstützung am Arbeitsplatz
- Fahrten mit Fahrlehrer/Vorgesetzten
- Fahrdiensttätigkeit mit Auflagen
- Beobachtung durch Vorgesetzten/Betriebsarzt.

Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration psychisch traumatisierter ist eine Unternehmenskultur, deren Charakter sich durch einen wertschätzenden Umgang auszeichnet. Die Mitarbeiter können den Integrationsprozess fördern, wenn sie kollegial aufeinander achten und sich gegenseitig unterstützen. Dabei geht es um „echte“ Hilfe zur Wiedereingliederung und keine Überwachung oder Bevormundung.

Gerade bei fehlender oder kurzer Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis obliegt dem Unternehmen die Aufgabe, den Betroffenen bei der Wiederaufnahmen der Tätigkeit zu begleiten. Für diese Fälle, in denen wegen der Kurzfristigkeit die Steuerung des Verfahrens durch die VBG noch nicht eingesetzt hat, sind innerbetrieblich die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen.

Der Beschäftigte sollte bei der Wiederaufnahmen der Tätigkeit insbesondere im Fahrdienst begleitet und beobachtet werden. Dies kann zum Beispiel durch betriebliche Vorgesetzte, Fahrlehrer, Lehrlokfürer in Absprache mit dem Betriebsarzt und dem Betriebsleiter erfolgen. Bewährt hat sich in der Praxis auch die Regelung, dass jeder Betroffene eines traumatischen Ereignisses vor Aufnahme der Fahrdiensttätigkeit beim Betriebsarzt vorgestellt wird.

Information der Beschäftigten

Im Rahmen der betrieblichen Unterweisung, des Dienstunterrichtes, der Ausbildung durch die Fahrschule oder spezieller Schulungsmaßnahmen und zusätzlich durch schriftliche Information müssen die Beschäftigten über psychotraumatische Gefährdungen und über das Betreuungskonzept informiert werden. Dadurch wissen diese, dass ihnen vom Unternehmen im Bedarfsfall die notwendige Unterstützung gegeben wird. Sie kennen die Verfahrensabläufe im Unternehmen und die handelnden Personen. Ihnen ist bekannt, wer im Unternehmen als Erstbetreuer eingesetzt wird und wie deren Einsätze geplant werden. Darüber hinaus werden die Beschäftigten über Meldewege und Notfallpläne informiert. Eine Kurzfassung des Vorgehens zur Betreuung nach traumatischen Ereignissen sollte allen Beschäftigten ausgehändigt werden.

Unterstützung durch die VBG

Die VBG bietet eine strukturierte Einzelberatung in den Unternehmen an, in der die verantwortlichen Führungskräfte mit dem Thema vertraut gemacht werden. Es wird über Maßnahmen der Prävention und

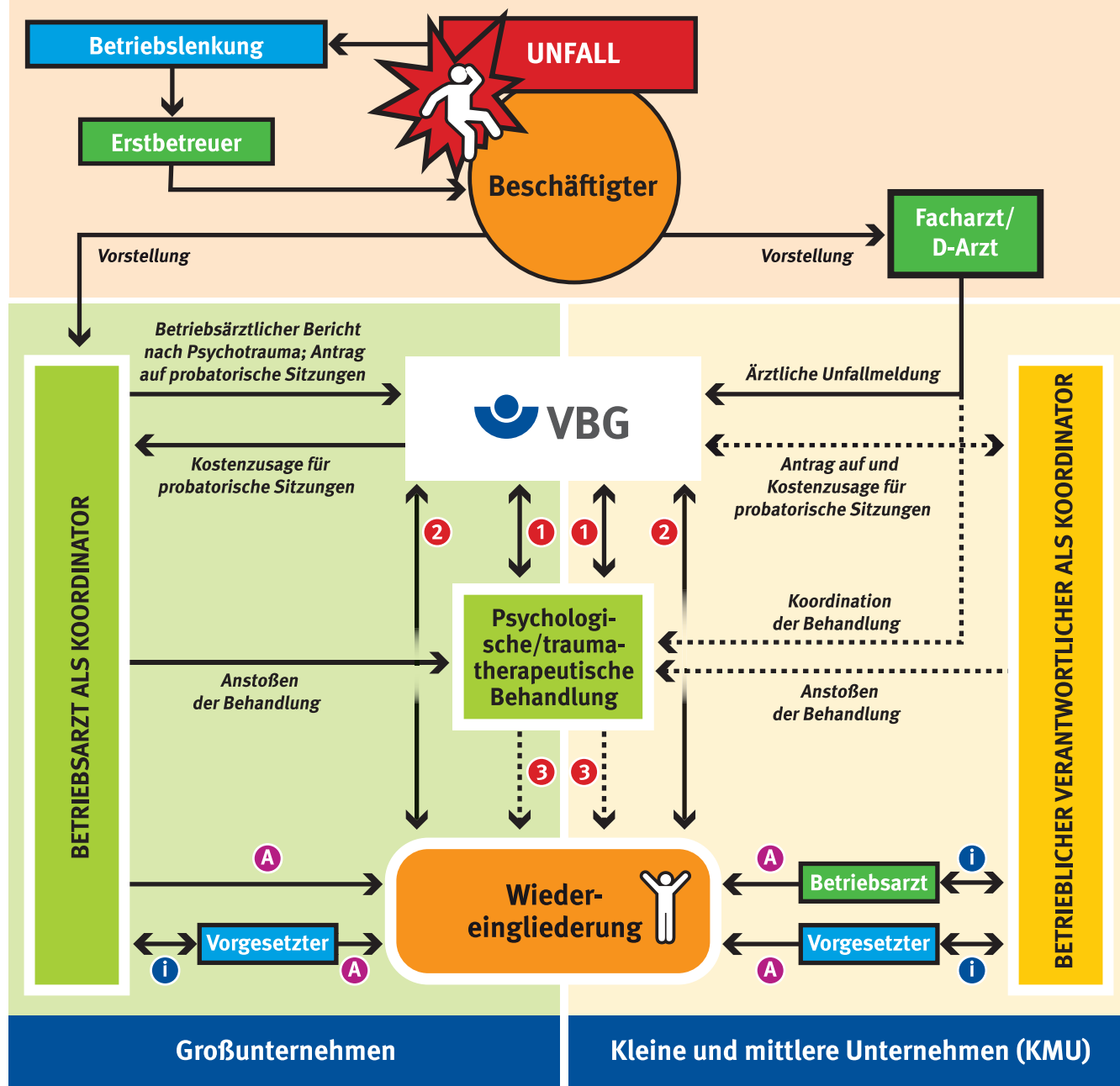
Verfahren der Rehabilitation im Zusammenhang mit traumatischen Ereignissen informiert. In der Regel wird die Beratung von Präventions- und Rehabilitationsmitarbeitern gemeinsam durchgeführt. Darüber hinaus werden die Unternehmen bei der Erarbeitung und Umsetzung eines betrieblichen Betreuungskonzeptes durch die VBG unterstützt.

Für die innerbetriebliche Ausbildung von Erstbetreuern kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Bezuschussung erfolgen. Erforderlich sind die fachliche Beratung des Unternehmens durch die VBG sowie die Einhaltung der Referentenqualifizierung, der Ausbildungsinhalte und der organisatorischen Anforderungen, die im Abschnitt „Ausbildung von Erstbetreuern“ genannt werden. Wird dieses erfüllt, übernimmt die VBG für Verkehrsunternehmen 50 % der Referentenkosten bis zu einem Maximalbetrag von 500,- EUR je Seminartag.

Kontakt:

VBG Bezirksverwaltung Hamburg
Präventionsstab ÖPNV/Bahnen
Fontenay 1a, 20354 Hamburg
Tel: 040 23656-395
Mail: stab-oepnv-bahnen@vbg.de

Betriebliche Konzepte zur Betreuung der Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen für Großunternehmen und für KMU



Betriebsärztlicher Bericht nach Psychotrauma

Bericht über

Name, Vorname: _____

Geburtstag: _____

Anschrift: _____

Beschäftigt als: _____ seit: _____

Unternehmen: _____

Erstmaliges Psychotrauma ☐ weitere vom: _____

Unfalltag: _____ Uhrzeit: _____ Linie: _____ Kurs: _____

Unfallhergang: _____

Art der Erstversorgung

Notfallhelfer ☐ Andere: _____

Keine weitere Betreuung erwünscht ☐

Vorstellung beim Betriebsärztlichen Dienst am: _____ um: _____

Befund: _____

Fünf probatorische Sitzungen notwendig: ja ☐
nein ☐

Name, Anschrift, Tel/Fax des Therapeuten _____

Name, Anschrift, Tel/Fax behandelnder Ärzte _____

Besteht Arbeitsunfähigkeit? Ggf. Dauer? _____

Wiedervorstellung beim Betriebsärztlichen Dienst am: _____

Sonstige Anmerkungen: _____

Stempel

Name:

Datum:

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit circa 34 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer, freiwillig versicherte Unternehmer, Patienten in stationärer Behandlung und Rehabilitanden, Lernende in berufsbildenden Einrichtungen und bürgerschaftlich Engagierte. Zur VBG zählen über 970.000 Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

Weitere Informationen zur VBG finden Sie unter www.vbg.de

Die in dieser Publikation enthaltenen Lösungen schließen andere, mindestens ebenso sichere Lösungen nicht aus, die auch in Regeln anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder der Türkei oder anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ihren Niederschlag gefunden haben können.

In dieser Publikation wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.

Wenn in dieser Publikation von Beurteilungen der Arbeitsbedingungen gesprochen wird, ist damit auch immer die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes gemeint.

Herausgeber:
 **VBG**
**Ihre gesetzliche
Unfallversicherung**
www.vbg.de

Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 48-05-0041-0

Fotos: VBG; Seite 1: imago Stock & People GmbH, Berlin;
Seite 6: VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft Nürnberg

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG

Version 1.0/2012-07/Auflage 1.000

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Wir sind für Sie da!

Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 8.00 - 17.00 Uhr, freitags von 8.00 - 15.00 Uhr

Servicenummer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 0180 5 8247728

0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.

Ihre regional zuständigen Bezirksverwaltungen für Fragen und Mitteilungen zur Prävention einschließlich Seminarinformationen, Rehabilitation, Versicherungsschutz (freiwillige Versicherung und Auslandsunfallversicherung) sowie Veranlagung und Veränderung von Unternehmen:

Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach
Kölner Straße 20
51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 407-0
Fax: 02204 1639
E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de

Bezirksverwaltung Berlin
Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin
Tel.: 030 77003-0
Fax: 030 7741319
E-Mail: BV.Berlin@vbg.de

Bezirksverwaltung Bielefeld
Nikolaus-Dürkopp-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5801-0
Fax: 0521 61284
E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de

Bezirksverwaltung Dresden
Wiener Platz 6 • 01069 Dresden
Tel.: 0351 8145-0
Fax: 0351 8145-109
E-Mail: BV.Dresden@vbg.de

Bezirksverwaltung Duisburg
Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg
Tel.: 0203 3487-0
Fax: 0203 2809005
E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Erfurt
Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt
Tel.: 0361 2236-0
Fax: 0361 2253466
E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de

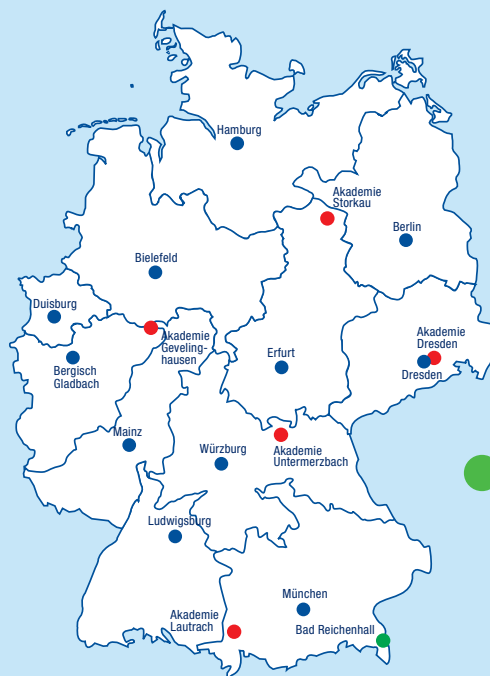
Bezirksverwaltung Hamburg
Friesenstraße 22 • 20097 Hamburg
Fontenay 1a • 20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-0
Fax: 040 2369439
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Ludwigsburg
Martin-Luther-Straße 79
71636 Ludwigsburg
Tel.: 07141 919-0
Fax: 07141 902319
E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Mainz
Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz
Tel.: 06131 389-0
Fax: 06131 371044
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de

Bezirksverwaltung München
Barthstraße 20 • 80339 München
Tel.: 089 50095-0
Fax: 089 50095-111
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de

Bezirksverwaltung Würzburg
Riemenschneiderstraße 2
97072 Würzburg
Tel.: 0931 7943-0
Fax: 0931 7842200
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de



Ihre Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:
Seminarinformationen erhalten Sie von Ihrer regional zuständigen Bezirksverwaltung oder unter www.vbg.de/seminar/

Akademie Dresden
Königsbrücker Landstraße 4c
01109 Dresden
Tel.: 0351 88923-0 • Fax: 0351 88349-34
E-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de
Hotel-Tel.: 0351 457-3000

Akademie Gevelinghausen
Schlossstraße 1 • 59939 Olsberg
Tel.: 02904 9716-0 • Fax: 02904 9716-30
E-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de
Hotel-Tel.: 02904 803-0

Akademie Lautrach
Schlossstraße 1 • 87763 Lautrach
Tel.: 08394 92613 • Fax: 08394 1689
E-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de
Hotel-Tel.: 08394 910-0

Akademie Storkau
Hotel Schloss Storkau
Im Park 1 • 39590 Tangermünde/OT Storkau
Tel.: 039321 531-0 • Fax: 039321 531-23
E-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de
Hotel-Tel.: 039321 521-0

Akademie Untermerzbach
ca. 32 km nördlich von Bamberg
Schlossweg 2 • 96190 Untermerzbach
Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499
E-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de
Hotel-Tel.: 09533 7194-100

Klinik für Berufskrankheiten
Münchner Allee 10 • 83435 Bad Reichenhall
Tel.: 08651 601-0
Fax: 08651 601-1021
E-Mail: bk-klinik@vbg.de
www.bk-klinik-badreichenhall.de

➔ Bei inhaltlichen Fragen zu diesem Heft:
Präventionsstab ÖPNV/Bahnen
Fontenay 1a, 20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-395
Fax: 040 23656-178
E-Mail: stab-oepnv-bahnen@vbg.de

Bei Beitragsfragen:
Abteilung Beitrag
Deelbögenkamp 4 • 22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-2940
Fax: 040 5146-2771, -2772
E-Mail: HV.Beitrag@vbg.de