

BGHM-Magazin

Sicher und gesund arbeiten

4 | 2022

Alle Inhalte auch
barrierefrei auf
bghm-magazin.de



Schwerpunktthema
Innerbetriebliche
Kommunikation

Arbeitsmedizin
Neues Standardwerk
veröffentlicht

FAQ
Versicherungsschutz
bei Bildungsmaßnahmen



Christian Heck
Hauptgeschäftsführer

BESSER VORSORGEN

Handeln, bevor etwas passiert – diesem wichtigen Grundsatz folgen die meisten Betriebe auch in Bezug auf den Arbeitsschutz. Denn Ihre Aufgabe als Unternehmerin, Unternehmer und Arbeitsschützerin oder Arbeitsschützer ist es, Arbeits- und Wegeunfälle sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in Ihrem Betrieb zu verhindern. Dabei steht die BGHM als Partnerin an Ihrer Seite: Unsere Aufsichtspersonen beraten Sie vor Ort. Wir bieten Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren zudem ein umfassendes Qualifizierungsangebot an, das kontinuierlich erweitert wird (Seite 9).

Verschiedene Schriften unterstützen außerdem bei der täglichen Präventionsarbeit. So haben die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ die DGUV Grundsätze abgelöst. Die Empfehlungen gelten als neues Standardwerk für Arbeitsmedizin – praxisnah und auf der Basis des allgemein anerkannten Stands der Wissenschaft. Lesen Sie mehr dazu ab Seite 10. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die DGUV Empfehlung „Lärm“: Da der Beginn einer Lärmschwerhörigkeit oft nicht bemerkt wird, sind Gehörvorsorge und Gehörtests von großer Bedeutung. Zum Thema Lärm bereiten wir daher derzeit eine großflächig angelegte Kampagne vor, zu der Sie in den kommenden Ausgaben unseres Magazins mehr lesen werden.

Grundsätzlich gilt: Vorsorge und Prävention gelingen nicht ohne die entsprechende Kommunikation (ab Seite 16). Wer Kommunikation im Betrieb erfolgreich gestaltet, bringt Sicherheit und Gesundheit voran und kann Stress reduzieren. Auch für schwierige Gesprächssituationen gibt es Lösungen – wie diese aussehen können? Blättern Sie rein ...

Impressum

Herausgeberin:
Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)
Isaac-Fulda-Allee 18, 55124 Mainz

Verantwortlich: Christian Heck, Hauptgeschäftsführer

Redaktion:
Nicole Schneider-Brennecke, V. i. S. d. P.
Milena Bähnisch (Mib), Redaktionsleitung
Eva Ebenhoch (Ebe), stv. Redaktionsleitung
Thomas Dunz (Dun), Redaktionsbeirat
Silke Otto (Oto), Redaktionsbeirat

Kontakt zur Redaktion:
Telefon: 06131 802-16883
E-Mail: birgit.mayer@bghm.de

Layout und Grafik: BGHM

Änderung Versanddaten:
E-Mail: Birgit.Mayer@bghm.de

Ihr Kontakt für jedes Anliegen:
06131 802-0

Druck:
westermann DRUCK | pva
Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig

Für alle nicht gesondert gekennzeichneten Bilder und Grafiken liegen die Urheberrechte bei der BGHM.g

Titel: © BGHM

Eine entgeltliche Veräußerung oder eine andere gewerbliche Nutzung bedarf der schriftlichen Einwilligung der BGHM.

Ausgabe 04/2022 (August). Stand: Anfang Juli 2022

Hinweis: Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung stets alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur die männliche oder weibliche Form steht.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck mit Quellenangabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeberin.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos usw. wird keine Gewähr übernommen und auch kein Honorar gezahlt. Für Informationen unter den Links, die auf den in dieser Ausgabe vorgestellten Internetseiten aufgeführt werden, übernimmt die Herausgeberin keine Verantwortung.



10



16



28

Sicheres & gesundes Arbeiten

- 05 Gemeinsam Sicherheit schaffen
Portal zu Präventionsangeboten
- 10 Arbeitsmedizin: Neues Standardwerk
DGUV Empfehlungen veröffentlicht
- 12 Grundsatz G 20 abgelöst
DGUV Empfehlung „Lärm“
- 14 Unternehmen für Studie gesucht
Expositionssenkung bei Schweißarbeiten
- 16 Schwerpunktthema: Zur Sprache gebracht
Innerbetriebliche Kommunikation
- 20 Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung
Änderung von Arbeitsstättenregeln
- 22 Sicherheitspreis
Ausgezeichneter Arbeitsschutz
- 25 Arbeitsschutz-Informationen kompakt
Montageschäume
- 26 Jahresbericht 2021 der BGHM
Den Menschen in den Mittelpunkt stellen

Leben & Leistung

- 06 BGM und Arbeitsschutz
Kooperation IKK classic und BGHM
- 07 Fachveranstaltung
Hüttensymposium im neuen Format
- 08 GDA
Gefährdungsbeurteilung im Fokus
- 09 Qualifizierungsangebot
Laserschutzbeauftragte
- 28 FAQ zum Versicherungsschutz
Lernen im Auftrag des Unternehmens
- 30 Im Gespräch: Betriebsaktionen
Drei Fragen an Michael Schulze
- 31 Sturz bei Fahrten mit Segway & Co
Teambuilding oder Freizeitveranstaltung?

ALLES AUF EINEN KLICK

Sie lesen lieber online?
Alle Artikel auch im Webmagazin auf www.bghm-magazin.de



Digitales Angebot für kleine Unternehmen

Stress infolge psychischer Fehlbelastungen im Arbeitsleben kann die Gesundheit der Beschäftigten schädigen und die Produktivität beeinträchtigen. Deswegen nutzen viele Betriebe Angebote zur Stressreduktion. Pragmatische Lösungen, die speziell auf die Bedürfnisse von Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) zugeschnitten sind, gibt es allerdings nicht viele.

Um das zu ändern, begleitet die BGHM seit 2019 als fachlicher Beirat das interdisziplinäre Forschungsprojekt „PragmatikK“, in dem – gemeinsam mit kleinen Unternehmen – einfache Lösungen für KKU erforscht und entwickelt werden, um Stress vorzubeugen. Als ein Forschungsergebnis ist nun das „System P“ online abrufbar und kostenfrei nutzbar. Es hilft Unternehmen, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, beispielsweise die Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung durchzuführen; es stellt Präventionsangebote zur Verfügung und verankert die Stressprävention einfach und nachhaltig im Unternehmen:

- Ein Arbeitsplatzcheck unterstützt bei der Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds.
- Das Online-Stressmanagement-Training zeigt Strategien auf, um gelassener mit Stress im Arbeitsalltag umzugehen.

*Johanna Kuske, Universität zu Köln,
Silke Otto, BGHM, Torsten Welz, BGHM*

MEHR IM NETZ

www.stresspraevention-im-betrieb.de



Neues und überarbeitetes Regelwerk

Neuerscheinungen:

- DGUV Grundsatz 304-003 „Aus- und Fortbildung von Lehrkräften in der Ersten Hilfe und für den betrieblichen Sanitätsdienst (Multiplikatoren-schulung)“
- DGUV Regel 113-606 „Branche Kunststoffindustrie, Teil 1: Spritzgießmaschinen“
- FBHM-119 „Automatisiert fahrende Fahrzeuge in betrieblichen Bereichen“
- FBHM-123 „Herstellung von Hochvolt-speichern“
- FBHM-124 „Umgang mit Hochvolt-speichern“
- FBHM-125 „U-Linien-Montagesysteme – Ausgewählte arbeitswissenschaftliche Handlungsempfehlungen zur Arbeitsgestaltung“
- TRGS 519 „Asbest: Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten“
- DGUV Grundsatz 304-001 „Ermächtigung von Stellen für die Aus- und Fortbildung in der Ersten Hilfe“
- DGUV Grundsatz 304-002 „Aus- und Fortbildung für den betrieblichen Sanitätsdienst“
- DGUV Grundsatz 311-002 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Arbeitsschutzmanagementsysteme“
- DGUV Information 203-006 „Auswahl und Betrieb elektrischer Anlagen und Betriebsmittel auf Bau- und Montagestellen“

Zurückgezogene DGUV-Schriften des Fachbereichs Holz und Metall:

- DGUV Regel 109-015 „Richtlinien für die Beschickungseinrichtungen an Holzspäne- und Holzstaubfeuerungen“

MEHR IM NETZ

Links und Informationen, in welche Medien die zurückgezogenen Schriften überführt wurden, unter www.bghm.de, Webcode 895



Gemeinsam Sicherheit schaffen

Alles an einem Platz: Informationsportal zu Präventionsangeboten

Vorbeugen ist besser als Nachsorgen – deshalb hat die BGHM ein umfassendes Präventionsangebot. Auf der Website „Gemeinsam Sicherheit schaffen“ sind viele Bestandteile dieses Service jetzt gebündelt zu finden.

Die BGHM unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen dabei, im Betrieb eine Kultur der Prävention zu etablieren – unter anderem mit Unterweisungsvorschlägen, Workshopkonzepten und Materialien für die betriebliche Umsetzung. Ob Unternehmerin oder Unternehmer, Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte, Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt und Betriebsärztin – auf dem Informationsportal „Gemeinsam Sicherheit schaffen“ finden Arbeitsschutzakteure und -akteurinnen Methoden, die bei der gemeinsamen Aufgabe unterstützen. Denn zusammen geht mehr, das

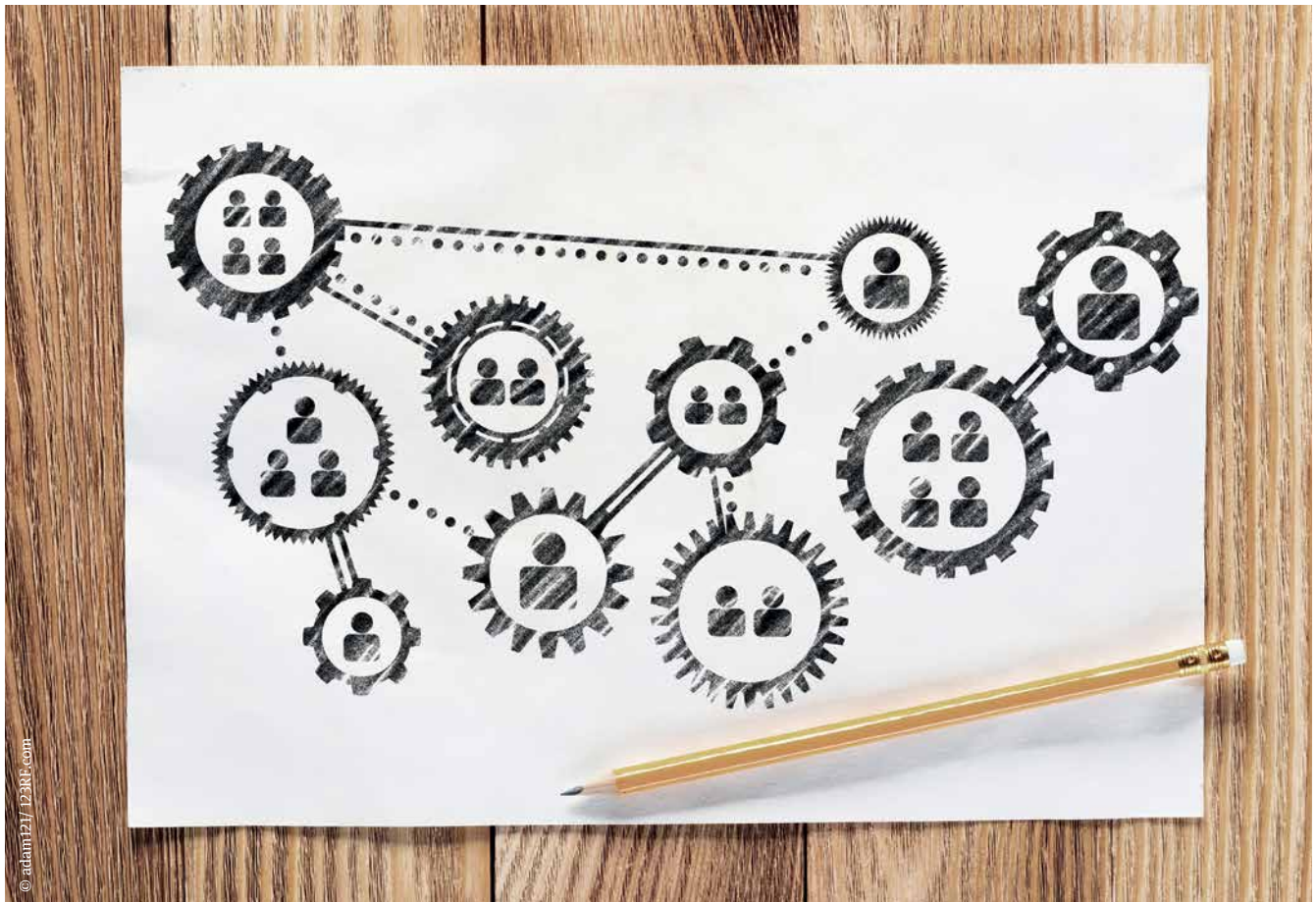
gilt auch für die Prävention. Wer seinen Betrieb in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verbessern will, sollte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen.

- Mithilfe der Dialogkarten zum Beispiel, etwa zu den Themen Lärm und Absturzsicherung auf Baustellen, die sich für einen Workshop eignen.
- Die sogenannte Kopfstandmethode ermöglicht einen Perspektivwechsel bei Fragen rund um die Arbeitssicherheit – wie es funktioniert, ist ebenfalls auf „Gemeinsam Sicherheit schaffen“ erklärt.
- Arbeitsunfälle können weitreichende Folgen haben, für die Betroffenen, aber auch für Angehörige. Die Filme der Reihe „Ein Arbeitsunfall trifft nicht nur dich“ veranschaulichen das – und können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Aufmerksamkeit bei der täglichen Arbeit motivieren.

Alle genannten Materialien können auf der Website jederzeit heruntergeladen beziehungsweise angesehen werden. Auf dem Portal finden Unternehmerinnen und Unternehmer außerdem unter anderem Informationen zu Betriebsaktionen und zum Gütesiegel „Sicher mit System“. Bei weiteren Fragen rund um das Thema Prävention können sich Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Arbeitsschutzverantwortliche jederzeit auch an die für ihren Betrieb zuständige Aufsichtsperson wenden.

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 266



BGM und Arbeitsschutz

Kooperation der IKK classic und der BGHM

Die IKK classic und die BGHM haben ihre präventiven Aktivitäten enger verzahnt und in einer Vereinbarung festgelegt. Im besonderen Fokus steht die koordinierte Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Handwerk.

Damit bekennen sich BGHM und IKK classic zur Lotsenfunktion entsprechend den Vorgaben aus dem Präventionsgesetz und wirken verstärkt auf die gegenseitige Anschlussfähigkeit der Leistungen zur Prävention und Gesundheitsförderung hin. Leistungen und Beratungskompetenzen beider Dienstleister werden zum Nutzen der Firmenkunden verknüpft. Die Basis bildet die enge Vernetzung der Kooperationskoordinatoren der BGHM mit den IKK Gesundheitsmanagern der IKK classic.

„Wir sind glücklich mit der BGHM einen Partner gefunden zu haben, mit dem wir die jeweiligen Kompetenzen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zum Nutzen der KMU im Handwerk verzahnen werden“, sagt Georg Hensel, Leiter Geschäftsbereich Grundsatz Gesundheitsförderung/Prävention der IKK classic. Konkret transpor-

tieren die Gesundheitsmanager der IKK classic Kernbotschaften der BGHM über abgestimmte Informationsblätter in die Unternehmen, fokussieren im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderungs-Aktivitäten (BGF) auf die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes sowie die Gefährdungsbeurteilung und initiieren regionale Netzwerke. Der Maßnahmenplan beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic ist systematisch auf die Gefährdungsfaktoren ausgerichtet, wirksame Maßnahmen können bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung vom Firmenkunden genutzt werden. Die Überwachung und Beratung zum Thema Gefährdungsbeurteilung erfolgt dann durch die Expertinnen und Experten der BGHM. „Wir freuen uns sehr, dass wir mit der regionalen Vernetzung unserer Kooperationskoordinatoren mit den Gesundheitsmanagern der IKK classic im Sinne des Präventionsgesetzes einen weiteren Schritt zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in unseren kleineren und mittleren Handwerksbetrieben getan haben“, so Stefan Gros, Leiter Prävention der BGHM.

BGHM-Fachveranstaltung

6. Hüttensymposium im neuen Format

Das 6. Hüttensymposium der BGHM wartete mit Neuerungen auf: Der Fokus lag auf einem verstärkten Erfahrungsaustausch. Die Vortragsthemen wurden zum ersten Mal in Workshops durch gezielte praxisbezogene Fragestellungen vertieft.

Das diesjährige Hüttensymposium der BGHM fand im Mai in der Bildungsstätte in Nümbrecht statt. In Vorträgen und vertiefenden Workshops beschäftigten sich mehr als 50 Vertreterinnen und Vertreter aus den Mitgliedsunternehmen, dem Ehrenamt und der Geschäftsführung der BGHM mit dem breiten und praxisnahen Themenspektrum.

Unter anderem ging es um die Gesundheitsgefährdungen durch Blei und wie die Anforderungen der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 505 „Blei“ mit dem neuen Biologischen Grenzwert für Blei in einer Bleihütte umgesetzt werden können. Dargestellt wurde, dass ein Biomonitoring als Nachweis des Erfolges der Verhaltensprävention unerlässlich ist.

Eindrücke davon, welche Innovationen die Arbeit in Hüttenwerken in Zukunft sicherer machen können, boten stellvertretend für innovative Hersteller und Betriebe drei Unternehmen: Ob die neuartige Kühlweste von der Teijin Aramid GmbH in Hütten und Gießereien eingesetzt werden kann, wird nun in Praxistests verifiziert. Thematisch passend lernten die Teilnehmenden das firmeninterne Beratungskonzept zu Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) für Hitzeschutz von der Firma Jutec kennen. Gezeigt wurden auch die innovativen Verfahren, die in der Badischen Stahlwerke GmbH (BSW) eingesetzt werden, zum Beispiel die vollautomatische Sandbefüllung des Pfannenschiebers und die Abstichreinigung mit Hilfe eines Manipulators. Ferner wurde mit Videosequenzen die Roboterunterstützung bei Temperaturmessung und Probenahme demonstriert.

Von den Fachleuten der BGHM und aus dem Sachgebiet Krane und Hebetchnik der DGUV gab es Informationen zu den Auswirkungen der ab-

sehbaren Außerkraftsetzung der DGUV Vorschrift 52/53 „Krane“: Die Ermächtigung der Kransachverständigen muss neu geregelt werden. Hierzu wird die Prüf- und Zertifizierungsstelle der BGHM eine Personenzertifizierung von Kransachverständigen durchführen, um die fachliche Kompetenz sicherzustellen. Bei der Präsentation des BGHM-Forschungsprojekts „Sichere Radarsysteme zur Personenerkennung“ wurden die Grenzen des Systems ebenso aufgezeigt wie die positiven Einsatzmöglichkeiten in staubigen und hitzebelasteten Arbeitsbereichen.

Ein Blick in die Zukunft des Lernens im Bereich Metallurgie zeigte: Die Beschäftigten in den Mitgliedsunternehmen wünschen sich branchenspezifische, praxisnahe, die Gesundheitsgefährdungen berücksichtigende Seminare. Mitgliedsunternehmen können Themen-Vorschläge über ihre Aufsichtspersonen einreichen.

*Friederike Holbach, Dr. Isabell Serwas und
Andreas Henkel, BGHM*

Demonstration
der Radarsysteme
zur Personen-
erkennung

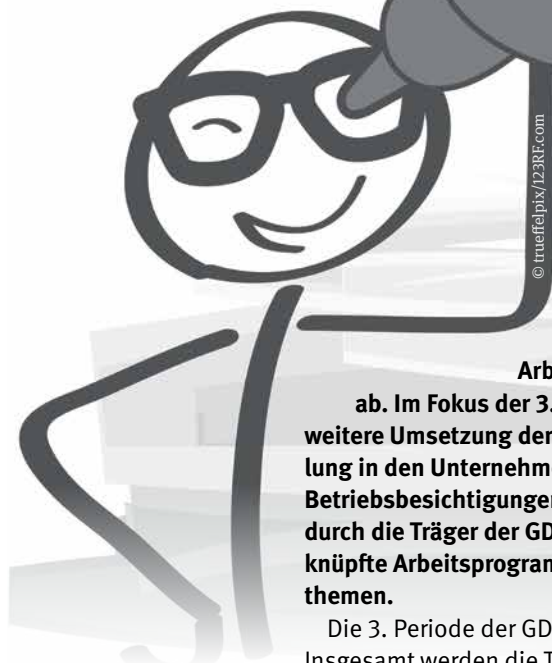


MEHR IM NETZ

Die Präsentationen zum Herunterladen:
www.bghm.de, Webcode 4579

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Die Gefährdungsbeurteilung im Fokus



Den Arbeitsschutz in Deutschland zu verbessern – darauf zielt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

ab. Im Fokus der 3. GDA-Periode steht die weitere Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Unternehmen. Dabei unterstützen Betriebsbesichtigungen mit Systembewertung durch die Träger der GDA sowie drei damit verknüpfte Arbeitsprogramme zu Arbeitsschutzthemen.

Die 3. Periode der GDA läuft bis zum Jahr 2025. Insgesamt werden die Träger der GDA – die Aufsicht der Länder und die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger – in diesem Zeitraum etwa 200.000 Betriebsbesichtigungen mit Systembewertung in kleineren und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten (KMU) durchführen. Die Aufsichtspersonen betrachten Sicherheit und Gesundheitsschutz vor Ort und bieten Unterstützung an. Auch drei in diesem Jahr gestartete zugehörige GDA-Arbeitsprogramme stützen das strategische Ziel der 3. GDA-Periode: Arbeit sicher und gesund gestalten – Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung. In diesen Arbeitsprogrammen geht es darum, miteinander und systematisch für

- einen sicheren Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen,
 - gute Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen und
 - gute Arbeitsgestaltung bei Muskel-Skelett-Belastungen
- zu sorgen.

Ziel ist es, die Zahl und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen zu steigern sowie die Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in KMU. Um das zu erreichen, steht Unternehmen zum Beispiel im GDA-Arbeitsprogramm „Krebserzeugende Gefahrstoffe“ ein neu entwickelter Gefahrstoff-Check zur Beurteilung der verwendeten Gefahrstoffe in einer Online-Version zur Verfügung.

Silke Otto, BGHM

GUT ZU WISSEN

Die GDA gibt es seit 2008. Im Mittelpunkt der im Arbeitsschutzgesetz verankerten Strategie steht die Verpflichtung der Träger (Bund, Länder und Unfallversicherungsträger), mit gemeinsamem, abgestimmtem Aufsichts- und Präventionshandeln dazu beizutragen, die Wirksamkeit des Arbeitsschutzes in den Betrieben zu steigern. Zudem soll die GDA mit dafür sorgen, dass das Vorschriften- und Regelwerk aktuell, überschaubar, verständlich und anwenderfreundlich gestaltet wird. Der Deutsche Arbeitsschutzpreis ist seit 2009 als branchenübergreifender Wettbewerb ebenfalls Teil der GDA.

MEHR IM NETZ

- www.gda-portal.de
- www.gda-gefahrstoff-check.de/daten/gda/index.htm
- www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de

Qualifizierungsangebot

Laserschutzbeauftragte in der Materialbearbeitung

Laserschutzbeauftragte unterstützen Führungskräfte bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung, der Auswahl der erforderlichen Schutzmaßnahmen und bei der Überwachung des sicheren Betriebs einer Laseranlage. Die BGHM bietet die Ausbildung zum Laserschutzbeauftragten seit Anfang 2022 an.

Laser finden bei der Materialbearbeitung immer größere Verbreitung. Werden im Unternehmen Lasereinrichtungen der Klassen 3R, 3B oder 4 eingesetzt, fordert die Arbeitsschutzverordnung zur künstlichen optischen Strahlung die Bestellung einer oder eines Laserschutzbeauftragten. Seit Anfang 2022 bietet die BGHM die Ausbildung „Laserschutzbeauftragte – Materialbearbeitung“ in einem dreitägigen Präsenzseminar an. Wer erfolgreich an dem Kurs teilgenommen hat, erfüllt die Qualifizierungs-Anforderungen

- aus der Technischen Regel zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – TROS Laserstrahlung, Teil: Allgemeines, Abschnitt 5.2. und
- aus dem DGUV Grundsatz 303-005 „Ausbildung und Fortbildung von Laserschutzbeauftragten sowie Fortbildung von fachkundigen Personen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach der OStrV (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung) bei Laseranwendungen“.

Das Seminar vermittelt grundlegende Kenntnisse über die Erzeugung und den Einsatz von Laserstrahlung sowie zu Gefährdungen und notwendigen Schutzmaßnahmen beim Umgang mit Laserstrahlung. Nach erfolgreich abgeschlossenem

Lehrgang und dem weiteren Erwerb anlagenspezifischer Kenntnisse kann der Einsatz als Laserschutzbeauftragte oder Laserschutzbeauftragter nach Paragraph 5 Abs. 2 OStrV an den genannten Einrichtungen erfolgen.

E-Learning zur Vorbereitung

Im DGUV Grundsatz 303-005 „Ausbildung und Fortbildung von Laserschutzbeauftragten sowie Fortbildung von fachkundigen Personen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach OStrV bei Laseranwendungen“ wird E-Learning als eine Möglichkeit beschrieben, um Teilnehmende mit der interaktiven Vermittlung von Wissen auf die Lehrgänge zur Ausbildung zum Laserschutzbeauftragten vorzubereiten und notwendige Kenntnisse zu vertiefen. Deswegen haben die Teilnehmenden des Seminars „Laserschutzbeauftragte – Materialbearbeitung“ die Möglichkeit, ihre Kenntnisse zu den Themen physikalische Grundlagen, Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisung vor der Seminarteilnahme in einem etwa zweistündigen Online-Vorbereitungskurs aufzufrischen.

Carsten Diekel, BGHM

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 13



Neues Standardwerk für Arbeitsmedizin

DGUV Empfehlungen veröffentlicht

Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ haben die seit mehr als 50 Jahren bekannten „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ abgelöst. Die inhaltlich neu strukturierten, aktualisierten und ergänzten DGUV Empfehlungen gelten als neues Standardwerk für Arbeitsmedizin.

Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ unterstützen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wie schon die DGUV Grundsätze bei der inhaltlichen Gestaltung von arbeitsmedizinischen Beratungen und Untersuchungen: Sie geben Hinweise im Sinne von „Best Practices“ und lassen Spielraum, Beratungen und Untersuchungen so zu gestalten, wie es individuell geboten erscheint. Die Inhalte der DGUV Empfehlungen sind nicht rechtsverbindlich, bieten aber detaillierte praxisnahe Unterstützung auf der Basis des allgemein anerkannten Stands der Arbeitsmedizin. Auch für andere Akteurinnen und Akteure auf der betrieblichen Ebene sind die Empfehlungen relevant, da sie wichtige ergänzende Informationen zu den in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) beschriebenen Vorsorgeanlässen enthalten.

Die meisten Empfehlungen knüpfen an die ArbMedVV als Rechtsgrundlage an und orientieren sich an der Grobgliederung des Anhangs der

ArbMedVV: Zunächst behandeln sie „Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“, danach „Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“, dann „Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen“ und schließlich „sonstige Tätigkeiten“. Dabei berücksichtigen sie die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) und Arbeitsmedizinischen Empfehlungen (AME).

Beratung im Fokus

Die Beratung der Versicherten hat in den Empfehlungen deutlich an Gewicht gewonnen und gehört verpflichtend zur Durchführung der Vorsorge. Dem trägt auch der um das Wort „Beratungen“ erweiterte Titel Rechnung. Auch der Empfehlungscharakter wird schon im Titel betont. Zudem wird zukünftig auf Nummerierungen verzichtet und es wird lediglich die Bezeichnung genannt. So wird aus dem DGUV Grundsatz G 20 „Lärm“ zum Beispiel die DGUV Empfehlung „Lärm“.

Vorsorge und Eignung strikt getrennt

Die ArbMedVV fordert eine Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen. Beide sollen nicht zusammen durchgeführt werden, sofern nicht betriebliche Gründe dies erfordern. Dementsprechend sind Vorsorge und Eignung auch in den DGUV Empfehlungen strikt getrennt: Der erste Teil der „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ behandelt Fragen der arbeits-



© Kvetka.design/stock.adobe.com

medizinischen Vorsorge und ist umfangreicher als der zweite Teil, der auf Eignungsbeurteilungen abzielt.

Zum Thema Eignung gehören die DGUV Empfehlungen „Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre“, „Arbeiten mit Absturzgefahr“ sowie „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“. Die DGUV Empfehlung „Atmenschutzgeräte“ erscheint in unterschiedlicher Ausrichtung sowohl im ersten als auch im zweiten Teil des Buches. Die DGUV Empfehlung „Überdruck“ wurde in eine DGUV Empfehlung „Taucherarbeiten“ – im ersten Teil – und eine auf der Verordnung über Arbeiten in Druckluft (DruckLV) basierende Empfehlung „Überdruck (Arbeiten in Druckluft und Taucherarbeiten)“ im zweiten Teil aufgeteilt. Neu entwickelt wurde die DGUV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“, die sich im ersten Teil wiederfindet. Entfallen ist der bisherige DGUV Grundsatz G 22 „Säureschäden der Zähne“.

Entstehung und Bedeutung

Die neuen DGUV Empfehlungen wurden im Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen Unfallversicherung (AAMED-GUV) in interdisziplinären Teams aus Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft, Fachleuten diverser medizinischer und auch technischer Sachgebiete sowie Sachverständigen der Unfallversicherungsträger

erarbeitet. Sie wurden in enger Kooperation mit den Sozialpartnern, Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft und arbeitsmedizinischen Fachgesellschaften gestaltet und stellen damit einen sozialpartnerschaftlich und wissenschaftlich getragenen Konsens dar.

Dr. Florian Struwe, BGHM

MEHR IM NETZ

www.dguv.de, Webcode d1183873

ZUSATZINFORMATION

Während Arbeitsmedizinische Vorsorge die frühzeitige Erkennung und Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten zum Ziel hat, dienen Eignungsbeurteilungen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale eines oder einer Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihm oder ihr ausgeübt werden können.

Neuer Standard für die arbeitsmedizinische Vorsorge im Lärmbereich

DGUV Empfehlung „Lärm“: Grundsatz G 20 abgelöst

Die neue DGUV Empfehlung „Lärm“ hat den DGUV Grundsatz G 20 abgelöst. Sie unterstützt Betriebsärztinnen und -ärzte bei der Gestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ (siehe dieses Magazin Seite 10) basieren auf dem allgemein anerkannten Stand der Arbeitsmedizin und besitzen keine Rechtsverbindlichkeit. Sie geben Hinweise im Sinne von „Best Practices“ und lassen den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten den im Einzelfall erforderlichen Spielraum, die Beratungen und Untersuchungen so zu gestalten, wie es auf Grund der jeweiligen Gegebenheiten geboten erscheint.

Arbeiten Beschäftigte unter Lärmeinfluss, müssen Arbeitgeber gemäß Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) ab Überschreiten des unteren Auslösewerts von 80 dB(A) eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Diese ist ab 85 dB(A) verpflichtend. Welche Beratungsinhalte und – falls der oder die Beschäftigte nicht ablehnt – welche Untersuchungen zur Vorsorge gehören, beschreibt die neue DGUV Empfehlung für die arbeitsmedizinische Vorsorge „Lärm“:

1. Gehörschäden sind unheilbar.
2. Gehörschäden entwickeln sich schleichend, von den Betroffenen anfangs meist unbemerkt.
3. Zum lärmbedingten Hörverlust, dem man vorbeugen kann, addiert sich mit zunehmendem Lebensalter bei den meisten Menschen ein altersbedingter Hörverlust.

Anders als bei Erkrankungen, die mit Schmerzen einhergehen, verursacht eine Lärmschwerhörigkeit zunächst weder auffällige Beeinträchtigungen noch Arbeitsunfähigkeiten. Das ändert sich in der zweiten Lebenshälfte, wenn zum lärmbedingten noch der altersbedingte Gehörschaden dazukommt und eine Unterhaltung im Betrieb und in der Freizeit immer schwieriger oder gar unmöglich wird. Die privaten und beruflichen Auswirkungen sind enorm. Soziale Isolation ist häufig die Folge und die Enttäuschung ist groß, wenn Hörgeräte nicht die erwartete Unterstützung bringen.

Vorsorge und Test für Früherkennung

Weil eine beginnende Lärmschwerhörigkeit nicht spürbar ist, sind die Gehörvorsorge und speziell der Gehörtest von großer Bedeutung. Nur mit einem Gehörtest kann festgestellt werden, ob ein Gehörschaden vorliegt oder ob sich einer entwickelt.

Findet ein Gehörtest statt und zeigt die Gehörkurve im Audiogramm eine waagerechte Linie ohne nennenswerte Hörverluste, ist alles in Ordnung. Dies spricht für die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen, beispielsweise das Tragen von Gehörschutz. Ist jedoch insbesondere bei 4000 Hz eine Senke in der Kurve des Gehörtest-Diagramms zu erkennen, kann sich eine Lärmschwerhörigkeit abzeichnen. Bisherige Maßnahmen gegen Lärm waren unter Umständen nicht wirksam – es sind dann neue gefragt!



DGUV Empfehlung „Lärm“: Das ist neu

Ein Teil der Neuerungen in der DGUV Empfehlung „Lärm“ beruht auf den Vorgaben aus der Arb-MedVV. Der Gehörtest ist freiwillig. Daher ist eine Lärm-Vorsorge also auch ohne Gehörtest möglich. In diesen Fällen ist vom Betriebsarzt oder der Betriebsärztin, der oder die den Arbeitsplatz von Betroffenen und damit vorliegende Lärmexpositionspegel, Arbeitsweisen und Arbeitsumgebungen in der Regel kennt, eine gute, praxisnahe Beratung zum Thema Lärmschutz erst recht gefordert. Die individuelle Beratung des oder der Versicherten steht im Vordergrund und zusätzlich kann der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin dem Unternehmen Vorschläge für weitere Schutzmaßnahmen machen.

Im früheren DGUV Grundsatz G 20 begründeten zudem erst relativ deutliche Hörverlustwerte eine sogenannte Lärm-II- oder Lärm-III-Ergänzungsuntersuchung. Die Hörverlustwerte wurden in der neuen DGUV Empfehlung „Lärm“ gesenkt, sodass der Präventionscharakter stärker in den Vordergrund rückt. Außerdem gibt es jetzt getrennte Hörverlustwerte für Männer und Frauen, weil das Gehör von Frauen mit zunehmendem Alter weniger stark nachlässt als das von Männern. Die Werte, die Ergänzungsuntersuchungen erforderlich machen, sind für Männer und Frauen ab dem 35. Lebensjahr unterschiedlich. Ab diesem Zeit-

punkt schreitet der altersbedingte Hörverlust bei Männern schneller voran.

Fazit

Da sich eine Gehörschädigung schleichend entwickelt, stehen bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit mit hoher Lärmbelastung und dann regelmäßig Angebots- beziehungsweise Pflichtvorsorge gemäß ArbMedVV auf dem Programm, deren Ablauf mit der neuen DGUV Empfehlung „Lärm“ einige Neuerungen erfahren hat. Es sei noch darauf hingewiesen, dass besonders junge Menschen hier im Blickpunkt stehen sollten, die (hoffentlich!) noch ein intaktes Gehör haben, das sie schützen und erhalten wollen. Sprüche wie „Ein Schmied, der keinen Gehörschaden hat, hat nicht gearbeitet“ sollten niemanden beeindrucken.

Peter Hammelbacher, BGHM

MEHR IM NETZ

- Fach-Thema „Lärm“:
www.bghm.de, Webcode 454
- Arbeitsmedizinische Vorsorge:
www.bghm.de, Webcode 496



Unternehmen für InterWeld-Studie gesucht

Nachhaltige Expositionssenkung an Schweißarbeitsplätzen

Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) sollen Beschäftigte vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz schützen. Beim Thema Schweißrauche gilt: Je nach Schweißverfahren und verarbeitetem Material kann die Einhaltung der AGW eine Herausforderung sein. Mit der InterWeld-Studie prüft das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) mit Unterstützung der BGHM nun die Machbarkeit und Wirksamkeit von Einzelmaßnahmen an Arbeitsplätzen zur Reduzierung der Schweißrauchexposition. Aus diesen Erkenntnissen könnten neue Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden.

Vor rund zehn Jahren hat das IPA bereits die WELDOX-Studie unter Schweißern durchgeführt. Ein Studienergebnis war: Je nach Schweißprozess muss es differenzierte Maßnahmen zur Reduzierung der Schweißrauchexposition in Unternehmen geben. In der Studie InterWeld soll nun die Wirksamkeit spezifischer Maßnahmen in der betrieblichen Praxis überprüft werden. Vorrangig geht es um technische und innovative Anpassungen des Schweißprozesses, der Arbeitsmittel und

der Werkstoffe sowie um die verbesserte Schweißrauchabsaugung und die Arbeitsplatzbelüftung. Auch die Ergonomie beziehungsweise die Position der Schweißer zur Rauchfahne sind Thema.

Studienteilnehmer gesucht

Derzeit werden Studienteilnehmer gesucht – vor allem Unternehmen, in denen mehrere Schweißer teilnehmen können. „Gerade wenn Unternehmen neue Geräte anschaffen, sich erweitern oder aus anderen Gründen Arbeitsplätze umgestalten möchten, bietet sich die Teilnahme an der InterWeld-Studie an“, sagt Andreas Hasse von der BGHM.

Die Präventionsexpertinnen und -experten überlegen anhand einer detaillierten Analyse der Arbeitsplatzsituation, welche technischen und organisatorischen Lösungen sich für die jeweiligen Schweißarbeitsplätze am besten eignen. Es werden Messergebnisse von vor und nach der Implementierung der Maßnahmen verglichen. „Da die teilnehmenden Unternehmen sehr unterschiedlich sein werden und verschiede-



ne Maßnahmenpakete bekommen, erwarte ich ein umfassendes Bild zur Nachhaltigkeit der Expositionssenkung an Schweißarbeitsplätzen“, sagt Prof. Dr. Thomas Behrens vom IPA.

Die Erkenntnisse und Erfahrungen des Projekts fließen in Handlungsanleitungen und Arbeitshilfen ein, wie die Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 528 „Schweißtechnische Arbeiten“. Eine Best-Practice-Sammlung kann große und kleine Unternehmen unterstützen, Präventionsmaßnahmen umzusetzen.

MEHR IM NETZ

- InterWeld-Studie: www.dguv.de/ipa, Webcode d1182896
- Der Artikel erscheint im September in einer langen Version im IPA-Journal 2/2022 und wird dann auch auf www.bghm.de, Webcode 236 -> Fachbeiträge zu finden sein.

AKTIONSBÜNDNIS SCHWEISSRAUCHKOLLOQUIUM

Die Maßnahmen, mit denen sich die Schweißrauchexpositionen am geeignetsten senken lassen, werden mit Unterstützung der Initiative „Schweißrauchkolloquium“ konzipiert. 2020 haben sich dem Aktionsbündnis unter Federführung der BGHM Unfallversicherungsträger, Forschungseinrichtungen der DGUV wie das IPA, staatliche Arbeitsschutzbehörden, Sozialpartner, Industrieverbände, Unternehmen sowie der Deutsche Verband für Schweißen und verwandte Verfahren (DVS) angeschlossen. Anfang Juni 2022 hat das Kolloquium zuletzt getagt. Dort hat der Projektleiter und Studienarzt Dr. Martin Lehnert vom IPA die InterWeld-Studie vorgestellt.



Passendes Mundwerkzeug

Schwerpunktthema: Innerbetriebliche Kommunikation

Zur Sprache gebracht

„Ich jage von einem Meeting zum nächsten, wie soll ich mich da auch noch um meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern oder in Ruhe nachdenken?“ Stress dieser Art kann Anzeichen einer ungenügend gestalteten Kommunikation sein. Erfolgreiche innerbetriebliche Kommunikation hingegen bringt die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen voran und kann auch Stress deutlich reduzieren. Worauf ist dabei zu achten?

Eine gelungene innerbetriebliche Kommunikation, also eine regelmäßige und effektiv organisierte Verständigung mit und zwischen allen Beschäftigten, reduziert Reibungsverluste. Zu diesen gehören etwa Informationsdefizite, Unstimmigkeiten sowie die Zeit, die für die Suche nach Informationen aufgewendet werden muss. Wenn Kommunikationswege nicht funktionieren, improvisieren Beschäftigte und gehen mitunter Risiken ein, weil Stress und Abstimmungsaufwand steigen. Eine erfolgreiche Kommunikation hingegen erweitert das fachliche Wissen, verstärkt die Aufmerksamkeit füreinander und bringt so Sicherheit und Gesundheit in einem Unternehmen voran. Eine aktuelle kommunikative Herausforderung entsteht insbesondere für Führungskräfte und Fachkräfte

für Arbeitssicherheit außerdem aus der zunehmenden Digitalisierung sowie der jahrelangen pandemischen Lage mit immer mehr dezentral angesiedelten Belegschaften.

Was hilft?

Grundsätzlich gilt: Fragen stellen und Zuhören sind förderlich für eine gelungene Verständigung und gegenseitige Information. Das gilt auch für die Gesprächsführung mit dezentralen Belegschaften, beispielsweise zur Beurteilung ihrer jeweiligen Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Hier kann die Führungskraft das Verhalten der Beschäftigten nicht unmittelbar beobachten, eine enge Zusammenarbeit aller ist wichtig. Für die Gefährdungsbeurteilung „aus der Ferne“ werden



Grundsätzlich gilt: Fragen stellen und Zuhören sind förderlich für eine gelungene Verständigung und gegenseitige Information.

Checklisten oder Fragenlisten empfohlen, die in einem gemeinsamen, vertrauensvollen Gespräch bearbeitet werden.

Es bietet sich an, am Ende von Besprechungen oder Unterweisungen in die Runde zu fragen: „Was nehmen Sie heute mit aus unserem Gespräch?“ Fallen die Antworten anders aus als erwartet? Dann sollte der Sender der Nachricht an seiner Kommunikation arbeiten.

Verschiedene Schwerpunkte

In der innerbetrieblichen Kommunikation lassen sich in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verschiedene Schwerpunkte unterscheiden: Dazu gehören die Regel- und Wissenskommunikation, die Störungs-, die Bindungs- sowie die Veränderungskommunikation.

In der Regel- oder Wissenskommunikation muss zunächst erfragt werden, wer zu welcher Zeit welche Informationen an welcher Stelle benötigt. Diese, auf das Wichtigste reduzierte, Informationen müssen Verantwortliche den Beschäftigten aktiv bereitstellen, damit sie ihrer Arbeit sicher und gesund nachgehen können. Dazu gehört auch, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit ein fester Bestandteil in Besprechungen sind. Anders verhält es sich mit allgemeinen Themen, beispielsweise zu gemeinsamen Sportaktivitäten. Informationen dazu sollten zwar zur Verfügung stehen, können jedoch von den Beschäftigten selbst abgerufen werden.

Es hat sich bewährt, feste Zeiten für einen übergreifenden Austausch einzuplanen, um Neuerungen, Schwierigkeiten und Unklarheiten zu besprechen. Informationen sollten zudem auf ihre Notwendigkeit hin überprüft werden, um eine stressende und zeitraubende Informationsüberflutung auszuschließen. Häufig ungeklärt ist die Frage, wer für das Bereinigen und Archivieren der Regelkommunikation, also auch die Korrektur der Informationen, zuständig ist. Verantwortlichkeiten hierzu sollten grundsätzlich klar festgelegt werden. Befragungen haben ergeben, dass die Ursache für Stressoren wie Störungen und Un-

terbrechungen, Konflikte oder das Umgehen von Sicherheitseinrichtungen häufig in ungeklärten Verantwortungsbereichen und einer nicht funktionierenden Regelkommunikation liegen. Auch im Zusammenhang mit der Erstellung und Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung können dadurch Schwierigkeiten auftreten.

In der Sicherheits- oder Störungskommunikation geht es speziell um Verständlichkeit, kurze Informationswege und Eindeutigkeit: Würde sich ein Neuling bei uns sicher bewegen können? Weiß er, was im Alarm- oder Krisenfall zu tun ist? Zu einer effektiven Sicherheitskommunikation gehört auch, dass Fehler und Kritik geäußert werden können und die Punkte dann abgearbeitet werden.

In der Innovations- oder Bindungskommunikation geht es um Raum für ungezwungenen, entspannten Austausch. Gibt es im Unternehmen grundsätzlich Regeln des guten Umgangs oder einen „Kommunikations-Knigge“? Es ist wichtig, Haltung zu zeigen und klare No-Gos, wie Be-





schimpfungen, sexistische oder extremistische Äußerungen zu definieren. Wichtig ist auch, immer mal wieder informell ins Gespräch zu kommen, zum Beispiel bei gemeinsamen Aktivitäten. Es bietet sich zudem an, regelmäßig neue Kommunikations- und Informationswege oder -methoden auszuprobieren, beispielsweise die Kopfstand-Methode zum Aufbrechen von Denkblockaden (www.bghm.de, Webcode 193, Suchbegriff: Kopfstand).

In der Veränderungskommunikation sind Klarheit und die Würdigung des Vergangenen gefragt. Wenn ein Prozess neu für jemanden ist, kann er oder sie mit eigenen Worten formulieren, welches neue Ziel nun verfolgt wird und wozu? Nur dann war die Kommunikation klar genug, um das Ziel auch umsetzen zu können. Zudem benötigen Verantwortliche für die Veränderungen eine kommunikative Sensibilität; denn die Umsetzung beispielsweise neuer Verfahren verlangt immer auch, dass sich Beschäftigte von liebgewonnenen Gewohnheiten trennen.

F.E.E.-Formel unterstützt

In schwierigen Gesprächssituationen hilft häufig die F.E.E.-Formel (siehe auch BGHM-Fach-Information 0036 „Alkohol im Unternehmen. Suchtmittel: erkennen – ansprechen – handeln“). Dabei wird davon ausgegangen, dass jeder Gesprächspartner oder jede Gesprächspartnerin eine andere Sicht auf die Dinge hat. Diese ist nicht falsch, sondern eben anders. Lösungen können nur gefunden werden, wenn die Beteiligten die Perspektive der anderen Personen berücksichtigen. In einer konkreten Gesprächssituation, in der zum Beispiel eine Verhaltensänderung angestrebt wird, ist es daher hilfreich, nach der Begrüßung zunächst nur die beobachtbaren **Fakten** zu benennen. Äußern Sie Ihre **Emotionen** erst im zweiten Schritt, also wie es Ihnen mit der berichteten Beobachtung geht. Benennen Sie anschließend Ihre **Erwartung** und würdigen Sie die Reaktion des Gegenübers, indem Sie aufmerksam zuhören und die Person mit Ihren Argumenten ernst nehmen. So endet ein gutes F.E.E.-Gespräch immer mit der Antwort auf



Fakten – Emotionen – Erwartungen:
Die F.E.E.-Formel unterstützt.

GUT ZU WISSEN

Statt nur über das zu sprechen, was nicht funktioniert, bietet es sich an, Positivbeispiele zu sammeln – auch zum Thema gelungene innerbetriebliche Kommunikation. Diese dienen als „Verständigungsbooster“ für einen gemeinsamen Verbesserungsprozess.

die Frage „Wenn wir nun hier aus der Tür gehen, was machen wir beide dann sichtbar anders als vorher?“

Dank der Trennung von Faktenlage und Gefühlslage gelingt es in der Regel, sachlich zu bleiben. Zudem wird ein verlässlicher Verhaltensrahmen in einer eindeutigen Erwartung formuliert.

Zu guter Letzt: Man kann nicht nicht kommunizieren, wie der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick sagte. Jedes Verhalten und jede Äußerung führen zu Reaktionen. Auch das nicht Gesagte kann Folgen nach sich ziehen, die nicht unbedingt zur Verbesserung einer Situation beitragen. Eine feste Regelkommunikation und ein funktionierender Informationsfluss, eine effektive Sicherheitskommunikation sowie Regeln für eine soziale Kommunikation unterstützen Betriebsverantwortliche dabei, die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb weiterzuentwickeln.

Martin Prüße, BGHM

MEHR IM NETZ

- Allgemeine Checkliste zur Kommunikation im Betrieb: unter www.bghm.de, Webcode 219, und im BGHM-Wandkalender 2022
- DGUV-Informationen unter www.bghm.de, Webcode 239:
 - 206-040 „Kommunikation“,
 - 206-053 „Sicherheit und Gesundheit in Veränderungsprozessen“,
 - 206-006 „Gesund und fit im Kleinbetrieb/Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“,
 - 206-007 „So geht's mit Ideen-Treffen“
- BGHM-Fach-Informationen unter www.bghm.de, Webcode 2868:
 - 0068 „Unternehmenskultur – Wirkfaktoren und Bewertungskriterien“
 - 0069 „Sicheres und gesundes Verhalten steuern – Angewandte Erkenntnisse zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz“
 - 0036 „Alkohol im Unternehmen. Suchtmittel: erkennen – ansprechen – handeln“



Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen

Aktuelle Änderungen von Arbeitsstättenregeln

Die Arbeitsstättenregeln unterstützen Verantwortliche in Betrieben dabei, beispielsweise Beleuchtung oder Fußböden so zu gestalten, dass sie die Vorgaben aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) erfüllen und Beschäftigte sicher und gesund arbeiten können. Im Frühjahr gab es an den Arbeitsstättenregeln einige Änderungen.

Seit dem Frühjahr 2022 gelten neue und geänderte Technische Regeln für Arbeitsstätten, auch Arbeitsstättenregeln oder ASR genannt. Die im März veröffentlichten angepassten ASR betreffen die Themen:

- Verkehrswege sowie Flucht- und Rettungswege,
- Beleuchtung und
- Sicherheitskennzeichnungen.

Neu gefasst wurden die ASR A1.5 „Fußböden“, ASR A1.8 „Verkehrswege“ und ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“. Die ASR A3.4/7 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“ wurde aufgehoben. Unter anderem gibt es neue Angaben zu geforderten Wegbreiten, Beleuchtungsstärken oder Fluchtwegkennzeichnung. Die Änderungen erforderten zudem Anpassungen von weiteren Regeln.

Neugefasste ASR

Die Neufassung der ASR A1.5 „Fußböden“ enthält Klarstellungen und Regelungen für Übergänge zwischen unterschiedlich rutschhemmenden Bodenbelägen, Beispiele dafür, wie Steharbeits-

plätze ergonomischer gestaltet und Stolperstellen vermieden werden können sowie Hinweise für die Sicherung vorübergehender Abdeckungen von Bodenöffnungen und nicht durchtrittsicheren Bauteilen auf Baustellen.

In Abschnitt 4.2 der neu gefassten ASR A1.8 „Verkehrswege“ wurden die Regelungen für Mindestbreiten von Wegen für den Fußgängerverkehr angepasst und alternative Regelungen für Treppenträume ergänzt. In Abschnitt 7.1 wurden Regelungen für Teilbereiche von Baustellen eingefügt, die im Baufortschritt wechselnd Arbeitsplatz oder Verkehrsweg sind. Festgelegt wurde auch, dass „nicht ortsfeste Leitern“ sowie „Instandhaltungsgänge auf oder innerhalb von Arbeitsmitteln“ keine Verkehrswege im Sinne dieser ASR sind und stattdessen in der Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS 2121) „Gefährdung von Beschäftigten durch Absturz“ Teil 2 betrachtet werden.

Die Neufassung der ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“ enthält neue Definitionen, unter anderem die Einteilung in Haupt- und Nebenfluchtwege. Dadurch, dass die Themen der ASR A2.3 geändert wurden – vorher umfasste sie noch den Flucht- und Rettungsplan – wurden Folgeanpassungen weiterer ASR notwendig.

ASR A3.4/7: Überführung in andere ASR

Die Inhalte der ASR A3.4/7 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“ wurden, um Doppelregelungen zu vermeiden, in die ASR A3.4 „Beleuchtung“ und die ASR A2.3 überführt.



© NDBCREATIVITY/stock.adobe.com

Die ASR A3.4/7 wurde damit aufgehoben. In der ASR A3.4 sind nun die Anforderungen an die Sicherheitsbeleuchtung für Arbeitsstätten enthalten, in denen bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung die Sicherheit der Beschäftigten gefährdet sein kann. In die ASR A2.3 wurden integriert: Anforderungen an die Sicherheitsbeleuchtung für Fluchtwege, an optische Sicherheitsleitsysteme sowie eine Gesamtdarstellung der Kennzeichnung von Fluchtwegen mit hochmontierten Rettungszeichen in Verbindung mit optischen Sicherheitsleitsystemen und der Sicherheitsbeleuchtung.

Inhaltliche Anpassungen von ASR

In folgenden ASR gab es inhaltliche Ergänzungen und Anpassungen

- **ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“:** Inhalte aus dem gestrichenen Anhang A3.4/7 wurden in den Anhang A2.3 der ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“ überführt.
- **ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“:** Es wurden neue Rettungszeichen, zum Beispiel für Schiebetüren, aufgenommen. Weiterhin führte die Aufhebung der ASR A3.4/7 zur formalen Anpassung bezüglich lichttechnischer Anforderungen an langnachleuchtende Sicherheitszeichen und Anforderungen an die Gestaltung des Flucht- und Rettungsplanes.
- **ASR A1.7 „Türen und Tore“:** Es wurden die Anforderungen an Türen im Verlauf von Fluchtwegen aus der ASR A2.3 überführt.

- **ASR A2.1 „Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen“:** In Abschnitt 8.2 wurden wie in ASR A1.8 Regelungen für Teilbereiche einer Baustelle eingefügt, die im Zuge des Baufortschritts wechselnd Arbeitsplatz oder Verkehrsweg sind.
- In weiteren ASR gab es redaktionelle Aktualisierungen.

Siegfried Turowski, BGHM

ZUSATZINFORMATION

Die ASR konkretisieren die ArbStättV. Sie enthalten Empfehlungen und technische Vorschläge dafür, auf welche Art und Weise die jeweiligen Forderungen rechtskonform umgesetzt werden können. Bei Einhaltung der Technischen Regeln darf der Arbeitgeber also davon ausgehen, dass die Anforderungen der ArbStättV erfüllt sind (Vermutungswirkung). Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit für die Beschäftigten erreichen.

MEHR IM NETZ

Aktuelle Version aller ASR: www.baua.de/asr

Ausgezeichneter Arbeitsschutz

A rbeitsschutz zum Mitmachen: Mit dem Sicherheitspreis zeichnet die BGHM vorbildliche Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aus – für herausragende Projekte gibt es den „Schlaun Fuchs“.

Für mehr Sicherheit im Unternehmen zu sorgen ist schlau – das denken sich jedes Jahr zahlreiche Beschäftigte aus Mitgliedsbetrieben der BGHM und bewerben sich mit innovativen Ideen für den Sicherheitspreis bei der BGHM. „Mit der Auszeichnung wollen wir einen Anreiz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen, ihren Arbeitsplatz sicherer und gesünder zu gestalten“, sagt Ute Emsel, Koordinatorin der BGHM für den Sicherheitspreis. „Voraussetzung für eine Verleihung ist, dass die Maßnahmen im Unternehmen bereits zur Anwendung kommen und sie den Arbeitsschutz verbessern. Besonders gelungene Projekte können sogar den Schlaun Fuchs erhalten.“

Effektive Corona-Nachverfolgung

Ein gutes Beispiel für eine solche Innovation stammt vom Automobilzulieferer ITW aus Selb, der Ende 2021 für ein besonderes Corona-Schutzkonzept mit einem Schlaun Fuchs ausgezeichnet wurde. Bereits zu Beginn der Pandemie hat ITW, zusätzlich zur AHA-Regel, ein effektives Distanzwarnsystem im Betrieb implementiert: Nachdem an der Eingangstür bei den Beschäftigten automatisch und kontaktlos die Körpertemperatur gemessen wird, bringen diese den „Safedi-Sicherheitsbutton“ auf Brusthöhe an. Dieser misst den Abstand zwischen den einzelnen Beschäftigten und weist mit einem optischen wie akustischen Warnsignal darauf hin, wenn ein Mindestabstand von zwei Metern unterschritten wird. Gleichzeitig wird eine datenschutzkonforme Kontaktnachverfolgung ermöglicht. „Dieses System hat uns schon einige Male geholfen, die Kontakte von infizierten Beschäftigten nachzuvollziehen und diese dann gezielt zu testen“, betont HR-Managerin Kerstin Stern. „Somit konnte eine weitere Verbreitung im Werk erfolgreich eingegrenzt werden.“

Mehr Flexibilität dank verbesserter Ergonomie

Auch BMW am Standort Regensburg hat einen Schlaun Fuchs für eine innovative Einzelmaßnah-

me erhalten: Die im Werk produzierten Fahrzeuge werden auf doppelstöckige Bahnwaggons verladen und über die Schiene abtransportiert. Seit vergangem Jahr sorgt nun ein auf dem Plattformwagen angebrachter flexibel einstellbarer Schwenkarm dafür, dass die Beschäftigten die elektrische Kurbelmaschine, mit der die Stockwerkhöhe eingestellt wird, nicht mehr von Hand halten müssen. „Vor dem Umbau konnte wegen der hohen körperlichen Belastung nur eine eingeschränkte Anzahl an Beschäftigten mit der Kurbelmaschine umgehen“, sagt Renate Anders, Meisterin Fahrzeugversand bei BMW in Regensburg. „Durch den Umbau und die damit deutlich verbesserte Ergonomie können nun alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurbel leicht bedienen – und machen das auch wirklich gerne.“ Hinzu komme: Da auch das Kabel der Kurbelmaschine über den Schwenkarm zugeführt werde, könne es nun auch nicht mehr beschädigt werden oder sich verhaken – ein weiteres erfolgreich vermindertes Unfallrisiko.

Der Schlaun Fuchs – Kultur der Prävention

Nicht nur Einzelmaßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes im Unternehmen können von der BGHM ausgezeichnet werden: Betriebe, die eine funktionierende Präventionskultur etabliert haben, können sich für eine besondere Kategorie des Sicherheitspreises bewerben: „Wir bewerten im Unternehmen Themen wie Führung, Kommunikation, Fehlerkultur, Betriebsklima, Beteiligung und Sicherheit und Gesundheit“, so Ute Emsel. „Wenn diese Kriterien in das tägliche Arbeitsgeschehen im Unternehmen integriert und gelebt werden, prämiieren wir das mit einem Schlaun Fuchs – Kultur der Prävention.“

Kommunikation auf Augenhöhe

Bei dem Maschinenbauunternehmen Pfreundt, das Ende 2021 den Schlaun Fuchs – Kultur der Prävention erhielt, stand das Thema interne Kommunikation im Vordergrund. „In unserem Unternehmen kommunizieren alle Beschäftigten – von der Geschäftsführung bis zum Azubi – auf Augenhöhe“, sagt Sicherheitsbeauftragter Manfred Schletter. „Jeder und jede Beschäftigte ist ein Teil von Pfreundt und darf sich einbringen.“ So



Den Schlauren Fuchs für eine effektive Corona-Nachverfolgung gab es für den Automobilzulieferer ITW.

gebe es ein Wiki, an dem alle mitarbeiten können, Newsletter der verschiedenen Abteilungen sowie Qualitätszirkel, in denen in interdisziplinären Teams Ideen für bereichsübergreifende Themen wie Unfallprävention, die Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt würden. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen würde die Identifikation mit dem Unternehmen zusätzlich gefördert.

Verantwortung für sich und andere wahrnehmen
 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben auch beim Filterhersteller MANN + HUMMEL einen

hohen Stellenwert. „Das spiegelt sich unter anderem in unseren täglichen SQDC-Meetings wider, die nach den vier Schlagwörtern Safety, Quality, Delivery, Cost benannt sind. In diesen Meetings besprechen wir aktuelle Arbeitsschutz-Themen auf verschiedenen Ebenen, bis hin zur Werkleitung“, sagt Florian Hauslbauer, Manager Health, Safety & Environment am Standort Marklkofen. Besonders stolz ist er auf das Ideenmanagement: „Dieses ist eine wichtige Säule, um gefährliche Situationen zu erkennen, aus Beinaheunfällen zu lernen und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, die Unfälle verhindern.“ Die aktive Beteiligung für die Sicherheit zeige sich auch im Bereich



BMW am Standort Regensburg erhielt den Schlauren Fuchs für einen großen Schritt nach vorn in Sachen Ergonomie.

© BMW AG Regensburg



© Pfreundt GmbH

Kommunikation auf Augenhöhe: Den Schlauen Fuchs – Kultur der Prävention, erhielt die Pfreundt GmbH.



© MANN+HUMMEL GmbH

Verantwortung für sich und andere nehmen die Beschäftigten des Filterherstellers MANN + HUMMEL wahr. Ausgezeichnet! Dafür gab es den Schlauen Fuchs – Kultur der Prävention.

der Notfallorganisation: Neben einer freiwilligen Betriebsfeuerwehr und zahlreichen Ersthelfern und Ersthelferinnen gibt es im Werk eine Gruppe Betriebsanitäter und -sanitäterinnen, die über alle Hierarchieebenen verteilt sind. „Als Fachkraft für Arbeitssicherheit ist mir besonders wichtig, dass sich jeder und jede einzelne über die Verantwortung für sich und andere im Arbeitsschutz bewusst ist“, so Hauslbauer.

Ob vorbildliche Einzelmaßnahmen oder eine gelebte Präventionskultur: Die Beteiligung am Sicherheitspreis, die Auszeichnungen und das positive Feedback zeigen, dass die Mitgliedsunternehmen der BGHM kontinuierlich daran arbeiten,

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb noch weiter zu verbessern.

Carina Kautz, BGHM

GUT ZU WISSEN

Der Sicherheitspreis der BGHM – mitmachen kann jeder: vom Azubi bis zum Chef. Das Besondere: Es gibt keine Einsendefrist! www.sicherheitspreis.bghm.de

Arbeitsschutz-Informationen kompakt

Montageschäume: Einfach und schnell anzuwenden – doch nicht ungefährlich

So nützlich und vielseitig Montageschäume auch sind – ihre Inhaltsstoffe können die Gesundheit ernsthaft gefährden. Eine neue Arbeitsschutz Kompakt informiert kurz, knapp und anschaulich über Schutzmaßnahmen vor, während und nach der Arbeit mit Montageschäumen.

Montageschaum auf Polyurethan(PU/PUR)-Basis ist aufgrund seiner vielfältigen Einsatzmöglichkeiten auch aus der Schreinerei oder Tischlerei nicht mehr wegzudenken. Typische Verwendungszwecke sind das Abdichten, Dämmen, Füllen oder Kleben. Hierbei wird der Montageschaum in der Regel aus Kartuschen und mit entsprechenden Handgeräten aufgebracht.

Jedoch ist zum Beispiel das häufig in Montageschäumen enthaltene Methylendiphenylisocyanat (MDI) gesundheitsschädlich und wirkt reizend auf Haut, Augen und Atmungsorgane. MDI steht zudem im Verdacht, krebserzeugend zu sein. Der Hautkontakt und das Einatmen können allergische Reaktionen und asthmaartige Symptome verursachen. Ist die betreffende Person erst einmal gegenüber MDI sensibilisiert worden, kann bereits die Anwesenheit kleinster Mengen dieses Stoffes in der Umgebungsluft ausreichen, um die oben beschriebenen Wirkungen auszulösen. Eine Berufskrankheit kann die Folge sein und die Person muss isocyanathaltige Produkte mitunter lebenslang meiden. Des Weiteren enthalten die Montageschaumkartuschen meist leicht entzündbare Treibmittel und stehen unter Druck. Dadurch können Brand- und Explosionsgefahren entstehen – zum Beispiel durch unsachgemäße Handhabung, falsche Lagerung oder das Verarbeiten in schlecht belüfteten Bereichen.

So weit muss es nicht kommen, wenn bei Tätigkeiten mit Montageschäumen angemessene Schutzmaßnahmen angewendet werden. So sollte zum Beispiel beim Verarbeiten immer auf eine ausreichende freie Lüftung geachtet und jeder Hautkontakt mit nicht ausgehärteten Schäumen sollte vermieden werden. Weitere Hinweise zum

sicheren Arbeiten mit Montageschäumen gibt es in der Veröffentlichung Arbeitsschutz Kompakt Nr. 136 in einer Webversion oder zum Herunterladen.

Dr. Bernhard Füger, BGHM



Nr. 136
Stand 06/2021

Arbeitsschutz Kompakt
**Verarbeitung von Montageschäumen
in der Holzbearbeitung**







Montageschäume werden in der Tischlerei-/Schreinereibranche typischerweise beim Einbau von Tür- und Fensterrahmen verwendet. Der Montageschaum wird dabei in der Regel aus Kartuschen und mit entsprechenden Handgeräten aufgebracht. Es werden sowohl einkomponentige Systeme (1K, feuchtigkeits-härtend) als auch zweikomponentige Systeme (2K, die beiden Komponenten werden vor der Anwendung in der Kartusche zusammengebracht) verwendet.

Die enthaltenen Isocyanate können besonders beim Einatmen, aber auch bei Hautkontakt allergische Reaktionen auslösen. Schon geringe Mengen können zu einer Sensibilisierung führen. Die enthaltenen Isocyanate stehen zudem im Verdacht, krebserzeugend zu sein und können Haut, Augen und Atemwege reizen.

Die Kartuschen enthalten meist leicht entzündbare Treibgase und stehen unter Druck. Bei unsachgemäßer Handhabung (z. B. bei starker Erwärmung) kann es zum Bersten der Kartuschen kommen. Bei der Verarbeitung in engen Räumen oder bei unzureichender Belüftung können sich zum einen explosionsfähige Gas-Luftgemische bilden und zum anderen ge-

sundheitsschädliche Inhaltsstoffe in bedenklichem Maß in der Umgebungsluft anreichern.

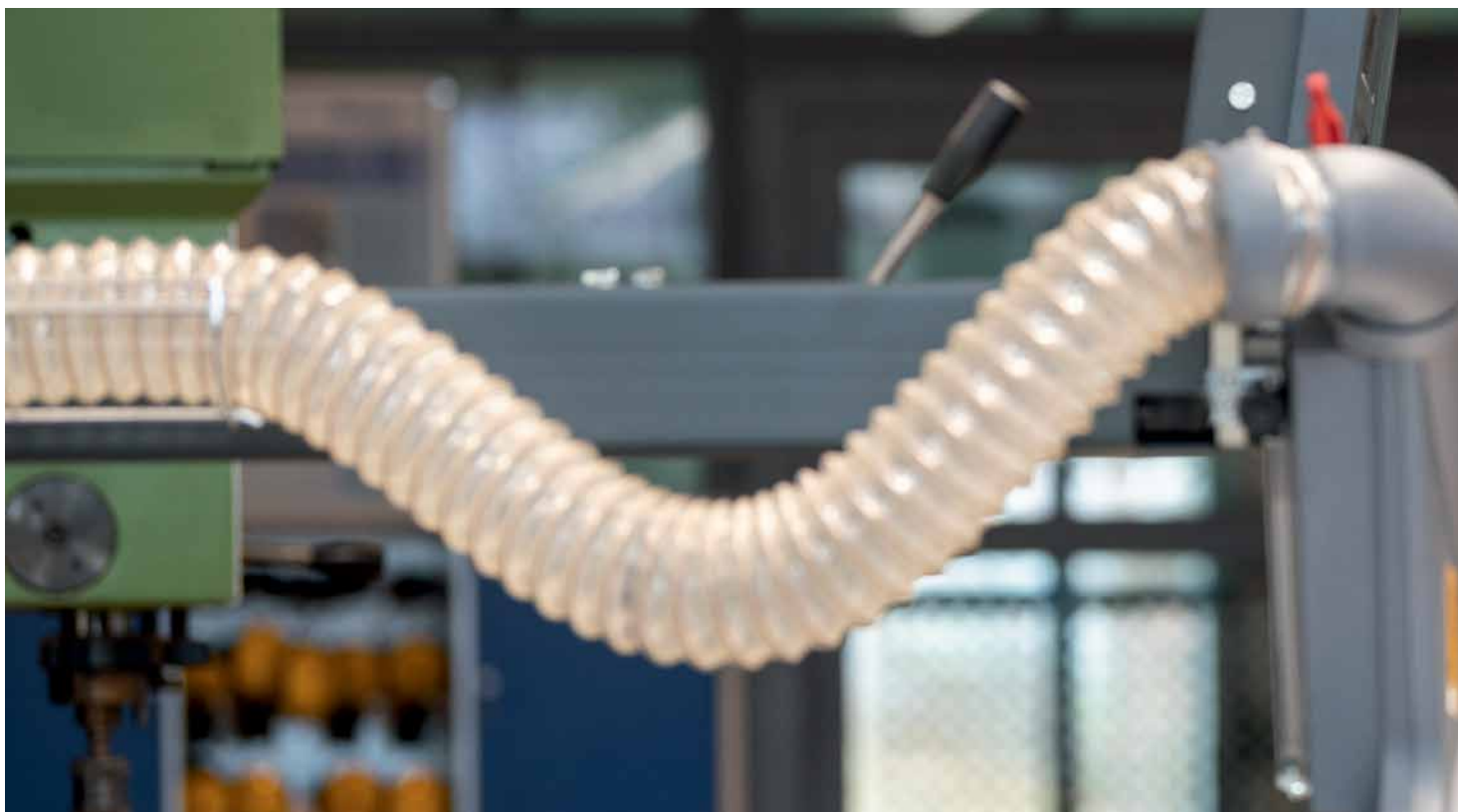
Werden Kartuschen mit 2K-Montageschäumen nach der Aktivierung nicht schnell genug entleert, kann es zum Bersten der Kartusche kommen.

Vor dem Arbeiten:

- Aktuelle Sicherheitsdatenblätter der verwendeten Montageschäume besorgen (z. B. von der Herstellungs- oder Lieferfirma).
- Gefahrestoffverzeichnis und Explosionsschutzdokument ergänzen.
- Gefährdungsbeurteilung durchführen.
- Betriebsanweisung anhand der aktuellen Sicherheitsdatenblätter erstellen.
- Beschäftigte zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen unterweisen. Bei bestehender Sensibilisierung sollten die Beschäftigten keinen weiteren Umgang mit Isocyanaten haben.

MEHR IM NETZ

Arbeitsschutz Kompakt Nr. 136: www.bghm.de, Webcode 4324



Arbeitsschutz in unruhigen Zeiten: Jahresbericht 2021 der BGHM

Den Menschen in den Mittelpunkt stellen

Jetzt erschienen: Der Jahresbericht gibt einen Überblick über Kennzahlen und das Leistungsangebot der BGHM.

Corona-Pandemie, steigende Rohstoffpreise, Kriegsgeschehen in Europa: Bei den derzeitigen allgemeinen Herausforderungen fällt es nicht immer leicht, sich im Alltag auf die betrieblichen Aufgaben zu konzentrieren. Umso wichtiger, dass die BGHM auch in diesen Zeiten als verlässliche Partnerin an der Seite ihrer Mitgliedsbetriebe und Versicherten steht, um gemeinsam mit diesen den Arbeitsschutz immer weiter zu verbessern. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Fokussierung auf den einzelnen Menschen bei allen Aspekten rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wie das gelingt, zeigt der BGHM-Jahresbericht 2021 – gerade veröffentlicht unter dem Motto: „Arbeitsschutz: Der Mensch im Fokus“.

Den Einzelnen und die Einzelne ins Zentrum des Arbeitsschutzes zu stellen, erfordert eine intensive, kontinuierliche und vor allem strukturierte Präventionsarbeit – mit dem Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern. 2021 war bei den meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfällen dennoch ein Anstieg von rund 6,9 % gegenüber 2020 zu verzeichnen: 133.191 Arbeitsunfälle sowie 18.066 Wegeunfälle wurden der BGHM gemeldet. „Hierbei muss berücksichtigt werden, dass

das Jahr 2021 sowohl von einer erhöhten Präsenzarbeit in den Betrieben als auch von einem Rückgang der Kurzarbeit gegenüber dem ersten Corona-Jahr geprägt war“, erklärt Christian Heck, Hauptgeschäftsführer der BGHM. Entsprechend fiel auch die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle 2021 mit insgesamt 37 (ein Plus von 37 %) wieder deutlich höher aus. Dagegen gingen die tödlichen Wegeunfälle um rund 21 % auf 33 zurück. Neben den im Zuge von Homeoffice und Homeschooling leereren Straßen dürfte auch der seit Jahren rückläufige Trend im Verkehrsunfallgeschehen diese positive Entwicklung verstärkt haben. „Dennoch ist jeder Unfall einer zu viel, weswegen wir unsere Angebote und Leistungen weiter ausbauen und intensivieren“, sagt Christian Heck.

So hat die BGHM unter anderem ihr Aus- und Fortbildungsangebot an die der Pandemie geschuldeten Einschränkungen angepasst – und dabei die Bedürfnisse der Versicherten und Unternehmen in dieser Ausnahmesituation offensichtlich erfüllt: Die neuen hybriden wie auch Online-Seminare und -Veranstaltungen der BGHM haben sich im Jahr 2021 eines regen Zulaufs erfreut: Die Anzahl der Teilnehmenden an Aus- und Fortbildungen stieg um 32,2 % auf 50.821. Hauptgeschäftsführer Heck: „Das entspricht noch nicht ganz



© BGHM/bundesfoto GBR

dem Niveau vor der Pandemie, doch eine Normalisierung zeichnet sich ab.“

Mit Prävention möglichst früh beginnen – Beispiel Lärmschwerhörigkeit

Prävention kann nicht früh genug ansetzen, um bleibenden Gesundheitsschäden infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen. Diese Regel trifft auch auf die am häufigsten angezeigte Berufskrankheit Lärmschwerhörigkeit zu: Hier stiegen die Verdachtsfälle im Jahr 2021 um 10,5 % auf 5178. „Schon seit Jahren gehört Lärmschwerhörigkeit zu den am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. Das Perfide daran: Der Hörverlust vollzieht sich schleichend“, warnt Stefan Gros, Leiter der Prävention bei der BGHM. „Um die Notwendigkeit einer frühzeitigen Lärmprävention am Arbeitsplatz noch besser im Bewusstsein zu verankern, bereiten wir eine breit aufgestellte Präventionskampagne vor.“

Umfassende Reha- und Entschädigungsleistungen

Kommt es trotz aller Präventionsmaßnahmen dennoch zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit, übernimmt die BGHM eine umfassende medizinische Betreuung – von der Behandlung im Krankenhaus bis zur erfolgreichen Rehabilitation und

anschließenden Wiedereingliederung im beruflichen wie auch im sozialen Leben. Im Jahr 2021 hat die BGHM rund 1,97 Milliarden Euro an Reha- und Entschädigungsleistungen aufgewendet: davon rund 1,2 Milliarden für Renten, 574 Millionen Euro für Heilbehandlungen und 184 Millionen für Bar- und sonstige Leistungen. „Darüber hinaus haben wir die für die Rehabilitation verantwortlichen BGHM-Bezirksverwaltungen neu organisiert, damit diese noch enger mit unseren Präventionsbezirken verzahnt sind“, berichtet Nicole Boos, Leiterin der Rehabilitation bei der BGHM. „So können wir unsere Versicherten noch engmaschiger betreuen.“

MEHR IM NETZ

Der Jahresbericht steht online zur Verfügung:
www.bghm.de, Webcode 3080

Jetzt mitmachen: Umfrage zum Jahresbericht unter
<https://befragungen.dguv.de> (TAN: BGHM-JB)
bis zum 15. Oktober 2022. Vielen Dank für die Teilnahme!



FAQ: Versicherungsschutz bei Bildungsmaßnahmen

Lernen im Auftrag des Unternehmens

Die Arbeitswelt ändert sich schnell. Daher müssen Mitarbeitende ihre Kompetenzen weiterentwickeln. Oft stellt sich hier die Frage: Wann sind Bildungsmaßnahmen gesetzlich unfallversichert?

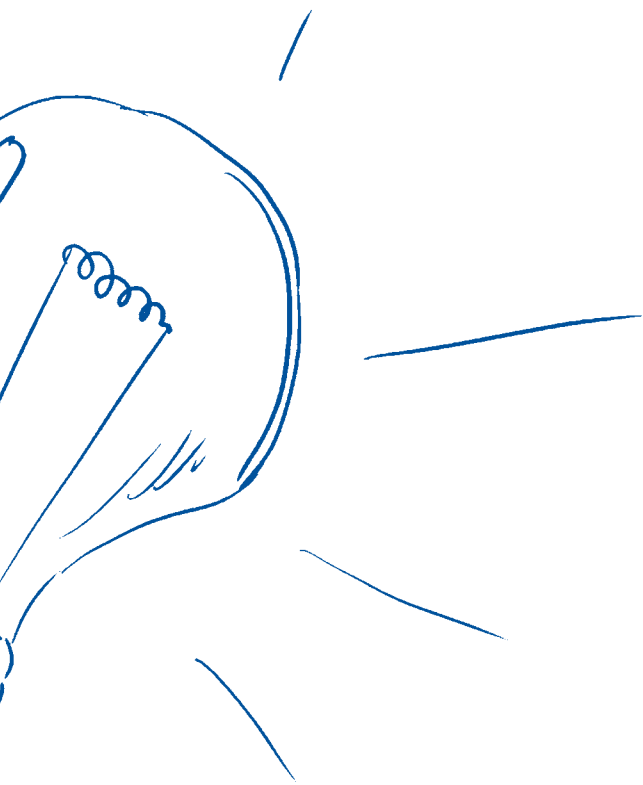
Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versichert, wenn sie sich auf freiwilliger Basis im Unternehmen weiterbilden? Hierbei übernimmt die Firma zum Beispiel die Kosten für Kurs und Räumlichkeiten; die Mitarbeitenden stellen ihre Zeit zur Verfügung, indem sie die Maßnahme in ihrer Freizeit besuchen.

Der Unfallversicherungsschutz setzt voraus, dass die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen als Teil der betrieblichen Beschäftigung anzusehen ist und dem Unternehmen unmittelbar dient. Nur wenn Arbeitgebende die Teilnahme der Beschäftigten an einer Maßnahme veranlassen oder sich das betriebliche Interesse auf andere unmittelbare Weise zeigt, etwa durch Übernahme zumindest eines Teils der Kosten oder durch bezahlte Freistellung von der Arbeit, handelt es sich dabei um eine versicherte Tätigkeit. Die Übernahme der Kosten durch Arbeitgebende allein reicht allerdings nicht aus, um den erforderlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Beschäftigung zu begründen. Es muss zudem ein sachlicher Zusammenhang für Tätigkeiten bestehen, die für das Unternehmen unmittelbare, konkrete Bedeutung haben, etwa wenn im Interesse des Unternehmens die Kompetenzen im ausgeübten Beruf verbessert werden

sollen. Werden zum Beispiel am Arbeitsplatz bestimmte Computerkenntnisse benötigt, spricht viel für den beruflichen Zusammenhang und damit für einen Versicherungsschutz. Allgemeine Überlegungen, eine Kompetenz der Beschäftigten könne auch betriebsnützlich sein, genügen nicht. Ob gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht, ist im jeweiligen Einzelfall festzustellen.

Wir möchten unseren Mitarbeitenden gerne intern einen Töpferkurs anbieten, damit sie sich besser kennen lernen – außerhalb der Arbeitszeit auf freiwilliger Basis. Wie sieht es hier mit dem Versicherungsschutz aus?

Voraussetzung dafür, dass ein Unfall ein Arbeitsunfall ist, ist, dass zwischen der Verrichtung des oder der Versicherten zum Zeitpunkt des Unfalls und der eigentlichen versicherten Tätigkeit ein innerer, sachlicher Zusammenhang gegeben ist. Maßgebend hierfür ist, ob die Mitarbeitenden zum Zeitpunkt des Unfalls eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollen und ob diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird. Selbst wenn die Töpferkurs-Teilnehmenden die Handlungstendenz haben, durch die Teilnahme ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu erfüllen, lässt sich das nicht objektivieren, denn die Teilnahme erfolgt nicht in Erfüllung der konkreten Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Die Kursteilnahme ist freiwillig, eine Teilnahme kann durch den Arbeitgeber nicht verlangt werden und die Kenntnisse, die dort



erlangt werden, sind für die betriebliche Tätigkeit nicht zwingend erforderlich. Hier scheint der eigenwirtschaftliche Charakter der Kurse wesentlich zu überwiegen. Insoweit wäre kein Versicherungsschutz gegeben. Etwas anderes kann gelten, wenn der Kurs während der Arbeitszeit als interne fachliche Fortbildung zur beruflichen Kompetenzförderung angeboten wird.

Wir wollen für ausgesuchte Beschäftigte mit regelmäßigem Auslandskontakt Englischkurse anbieten. Inhaltlich sind die Kurse konkret auf die berufliche Tätigkeit ausgerichtet. Sie finden innerhalb des Betriebs statt und der Arbeitgebende übernimmt die Kosten. Die Mitarbeitenden müssen jedoch „ausstempeln“. Sind sie versichert? Hier will der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Beschäftigten zur Teilnahme am Kurs veranlassen, indem er oder sie die Kosten übernimmt. Die Arbeitnehmenden bringen unbezahlte Zeit ein. Ist auch der sachliche Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und der versicherten Tätigkeit zu bejahen, spricht dies für eine versicherte Tätigkeit. Hierzu muss der Kursinhalt konkret im Unternehmen umgesetzt werden können und für die betrieblichen Tätigkeiten erforderlich sein. Da die Englischkurse auf die speziellen Tätigkeiten ausgerichtet sind, bestünde grundsätzlich Versicherungsschutz, denn das betriebliche Interesse am Erwerb dieser Kompetenzen überwiegt.



Thomas Dunz, BGHM



Michael Schulze vom Team Betriebsaktionen der BGHM

Im Gespräch

Drei Fragen an ... Michael Schulze

Wie können Betriebe ihre Beschäftigten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewinnen? Zum Beispiel mit einem Aktionstag zum Arbeitsschutz – vor Ort und jetzt auch virtuell. Unterstützt werden sie bei der Planung unter anderem vom Team Betriebsaktionen der BGHM. Zu diesem gehört Michael Schulze.

Herr Schulze, wie sind Sie zur BGHM gekommen?

Zur BGHM, damals noch Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft, kam ich vor vielen Jahren, nachdem ich zuvor bei einem Reiseveranstalter gearbeitet hatte. Zunächst begann ich mit Verwaltungstätigkeiten und gestaltete etwas später betriebliche Aktionen für die Öffentlichkeitsarbeit. Seitdem gehören Veranstaltungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu meinem Tätigkeitsbereich.

Was sind Ihre Aufgaben?

Ich berate die Mitgliedsunternehmen schon bei der Planung von Betriebsaktionen unter Einbeziehung der Aufsichtsperson. Dafür stimme ich mit den Verantwortlichen in den Unternehmen die Kommunikationsmaßnahmen ab und wir besprechen, wie die Veranstaltung aussehen und ablaufen soll. Während der Veranstaltung selbst präsentiere ich die Inhalte, beispielsweise zu den Themen Haut- und Lärmschutz. Unser Ziel ist es, die Teilnehmenden für arbeitsschutzgerechte Verhaltensweisen zu sensibilisieren und zu motivieren, indem sie aktiv mit eingebunden werden.

Gibt es eine Betriebsaktion, die Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Ich erinnere mich gern an viele Veranstaltungen aus meiner langjährigen Tätigkeit, so auch an aktuelle Ereignisse. Seit einiger Zeit bieten wir Online-Betriebsaktionen an, das sind digitale Angebote zu mehreren Arbeitsschutzthemen. Ich habe zum Beispiel eine virtuelle Veranstaltung zu fünf Themen mit einem Kleinunternehmen aus Norddeutschland gestaltet: vom rückengerechten Arbeiten über Hautschutz bis hin zu

Lärmschutz. Um dies vorzubereiten, hat mich der Geschäftsleiter per Webcam durch den Betrieb geführt. Während der Online-Aktion haben wir dann die Themen über den Tag verteilt besprochen. Dabei habe ich die Wissensvermittlung, Quizfragen und den freien Austausch moderiert. Virtuell ebenfalls dabei: die Aufsichtsperson der BGHM. Zwischen den Online-Einheiten kehrten die Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz zurück und konnten dort das erworbene Wissen direkt anwenden. Über Links hatten sie Zugang zu weiterführenden BGHM-Medien. Das war eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen Beteiligten! Mein Fazit: Online-Veranstaltungen sind anders als Vor-Ort-Aktionen und es ist damit viel mehr möglich, als ich noch vor zwei Jahren gedacht hätte!

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 495

HINTERGRUND:

In dieser Rubrik beantworten Beschäftigte der BGHM oder aus BGHM-Mitgliedsunternehmen drei Fragen zu ihrem Berufsleben, ihrem Arbeitsalltag und was für sie das Besondere an ihrer Beschäftigung darstellt.

Sturz bei Fahrten mit Segway & Co

Teambuilding oder Freizeitveranstaltung?

Wer ein Fahrzeug nutzt, sollte vorsichtig sein – das gilt auch zum Beispiel bei Segways, den zweirädrigen Personentransportern. Ob ein Sturz bei einer solchen Fahrt jedoch ein Arbeitsunfall ist, hängt von den Umständen ab. Zwei Beispiele.

Ein Unternehmen führte eine zweitägige Klausurtagung durch, zu der ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Leiter eines neu gegründeten Bereichs eingeladen waren. Am ersten Tag nahm eine Beschäftigte im Rahmen eines Tagesordnungspunktes an einem Segway-Parcours teil, wobei sie stürzte und sich einen Oberarmbruch zuzog. Das Bayerische Landessozialgericht (LSG) kam zu dem Ergebnis, dass hier ein Arbeitsunfall vorlag.

Privat oder beruflich?

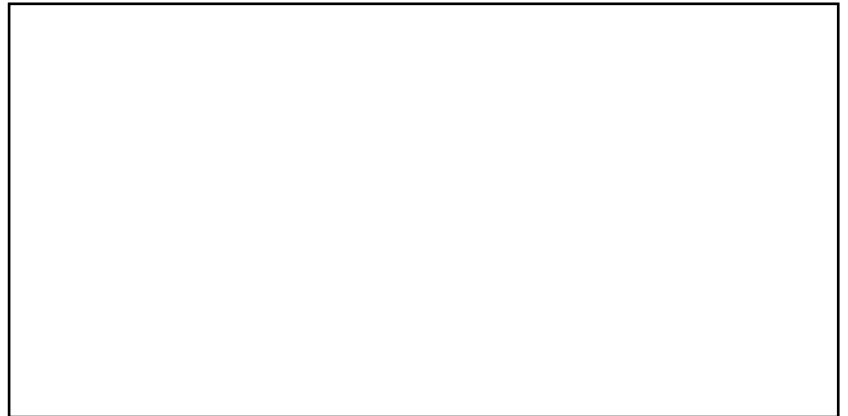
Mit der Teilnahme am Parcours hatte die Beschäftigte nach Auffassung des LSG eine zumindest vermeintliche Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis erfüllt. Ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Leitung darauf hingewiesen worden waren, dass eine Teilnahme an dem Segway-Parcours freiwillig war, war nicht mehr feststellbar. Es konnte aber dahinstehen.

Versicherungsschutz entfällt dann, wenn sich Versicherte rein persönlichen Belangen widmen. Dies war hier nicht der Fall. Aufgrund der Einbindung in die Klausurtagung und in den Programmpunkt und wegen der mit dem Parcours verbundenen Zielsetzung konnte die Beschäftigte davon ausgehen, sie erfülle eine Verpflichtung aus ihrem Beschäftigungsverhältnis: Der Segway-Parcours stand zum einen in unmittelbarem Zusammenhang zum Programmpunkt, in dem inhaltlich der neue Bereich und die künftige Aufstellung der Aufgaben besprochen werden sollten. Zudem hielt der Bereichsleiter vor Beginn des Parcours einen Impulsvortrag. Teambuilding war außerdem ein integraler Bestandteil der gesamten Tagung: Ziel war, die Teamfähigkeit des neuen Bereiches durch eine gemeinsame Aktivität, die Teil des fachlichen Tagungsprogrammes war, zu verbessern. Erkennbar handelte es sich – so das LSG – nicht um ein unversichertes abgrenzbares Freizeit- oder Begleitprogramm. Versicherungsschutz war hier gegeben. (Bayerisches LSG, Urteil vom 20.01.2022, Az.: L 17 U 65/20 – juris)

Dagegen war ein Fall, den das Hessische LSG ein Jahr zuvor entschieden hatte, anders gelagert. Ein Ingenieur nahm an einer mehrtägigen, vom amerikanischen Mutterkonzern organisierten Veranstaltung in den Niederlanden teil. Neben dem inhaltlichen Programm gab es davon unabhängige Nachmittagsaktivitäten, darunter auch eine Segway-Fahrt. Hierbei stürzte der Mitarbeiter und verletzte sich am Sprunggelenk. Kein Arbeitsunfall, entschied das LSG: Das Segway-Fahren gehörte nicht zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und stand auch nicht in Bezug zum Unternehmenszweck. Es stellte vielmehr ein von den inhaltlichen Tagungsordnungspunkten klar abgrenzbares Begleitprogramm dar, das der Unterhaltung, Entspannung und Geselligkeit diene. (Hess. LSG, Urteil vom 29.03.2021 – L 3 U 157/18 – juris)

Karl Heinz Schwirz, BGHM





LAUT IST
OUT

Die neue BGHM-Kampagne
gegen Lärm.

COMING SOON!