

BGHM-Magazin

Sicher und gesund arbeiten

3 | 2023

Alle Inhalte auch
barrierefrei
auf [bghm-magazin.de](https://www.bghm-magazin.de)



Schwerpunktthema
Lärm: Wie er wirkt und
wie man sich schützt

Undichte Gasschläuche
Auslöser für
schwere Unfälle

Arbeits- und Wegeunfälle
Tierische Gefahren und
Versicherungsschutz



Christian Heck
Hauptgeschäftsführer

Arbeitsschutz: Wissen und Neuigkeiten

Wie kann Arbeit noch sicherer und gesünder gestaltet werden? Auch in dieser fröhlichen Ausgabe des BGHM-Magazins haben wir dazu wieder fundiertes Wissen und nützliche Neuigkeiten rund um den Arbeitsschutz für Sie zusammengefasst – kurz, knapp und gut verständlich.

Wie mit Gasschläuchen umzugehen ist, damit sie nicht undicht werden, lesen Sie zum Beispiel auf Seite 12. Wir erinnern zudem daran, dass auch im hektischen Alltag ein solcher Schlauch nicht mal eben schnell mit Hilfsmitteln, die zur Hand sind, repariert werden sollte. Das Thema Lärm, Schwerpunkt dieser Ausgabe, sowie die Schutzmaßnahmen, die zu ergreifen sind, sind ebenfalls hinlänglich bekannt. Trotzdem ist die Lärmschwerhörigkeit eine der am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. Unser Schwerpunktthema zeigt Ihnen wichtige Schutzmaßnahmen auf. Übrigens lohnt sich ein Blick auf die Webseite unserer Lärmkampagne „Laut ist out!“. Auf www.bghm.de/laut-ist-out finden Sie Plakate zum Herunterladen oder Bestellen, Hörbeispiele und vieles mehr.

Natürlich kommen auch die Arbeitsschutz-Neuigkeiten nicht zu kurz: So stellen wir Ihnen auf Seite 10 die neue Fachbereich AKTUELL FBHM-122 vor. Mit dieser Schrift erhalten Verantwortliche in Betrieben nun Hilfestellung dabei, ein Explosionsschutzdokument zu erstellen und die Zoneneinteilung vorzunehmen.

Wussten Sie außerdem, dass die BGHM eine neue Vertreterversammlung bekommt? Die Mitglieder dieses zentralen Selbstverwaltungsorgans der BGHM vertreten für die kommenden sechs Jahre bei so wichtigen Themen wie Arbeitssicherheit, betrieblicher Gesundheitsschutz, Rente und Berufskrankheiten Ihre Interessen, liebe Leserinnen und Leser. Sie sehen, ein Blick in Ihr BGHM-Magazin lohnt sich. Viel Spaß beim Lesen!

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.
Eva Ebenhoch (Ebe), Redaktionsleitung
Lisa Bergmann (Lbe), stv. Redaktionsleitung
Thomas Dunz (Dun), Redaktionsbeirat
Silke Otto (Oto), Redaktionsbeirat

Kontakt zur Redaktion:
Telefon: 06131 802-13546
E-Mail: bghm-aktuell@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.

Titel: © BGHM

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

Ausgabe 03/2023 (Juni). Stand: Anfang Mai 2023

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.



Sicheres & gesundes Arbeiten

- 07** Neue DGUV Empfehlung
Natürliche optische Strahlung
- 09** Gefährdungsbeurteilung
Psychische Gesundheit schützen
- 10** Galvanik- und Anodisieranlagen
Hilfestellung zum Explosionsschutz
- 12** Auslöser für schwere Unfälle
Wenn Gasschläuche undicht sind
- 14** Umfrageergebnisse
Arbeitswelt und Klimawandel
- 16** Schwerpunktthema Lärm
Was davor schützt
- 20** Sicherheitsbeauftragte
Ganz nah an der Praxis
- 22** Handgesteuerte Fräsmaschinen
Worauf beim Betrieb zu achten ist
- 30** Wahr oder falsch
Milch trinken für den Gesundheitsschutz

Leben & Leistung

- 08** Sozialversicherungswahl 2023
Neue Vertreterversammlung der BGHM
- 26** Arbeits- und Wegeunfälle
Tierische Gefahren
- 29** BEM
So funktioniert die Wiedereingliederung
- 31** Auf Umwegen und Abwegen
Unterbrechung einer Straßenbahnfahrt

ALLES AUF EINEN KLICK

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

Sicherheit zum Nachlesen.

Arbeit & Gesundheit –
das Fachmagazin für
Sicherheitsbeauftragte

Die aktuelle Ausgabe gibt's hier:
www.bghm.de, Webcode 3162



Angebote für Beteiligte von Verkehrsunfällen

Ein Verkehrsunfall kann nicht nur körperliche, sondern auch psychische Verletzungen verursachen. Darauf macht der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) aufmerksam und verweist auf das Portal hilfefinder.de. Dort können Betroffene Betreuungs- und Behandlungsangebote in ihrer Nähe finden.

Außerdem können sie auf dem Portal unter anderem einen „Trauma-Check“ machen und sich darüber informieren, welche Ansprüche sie eventuell haben. Welcher Kostenträger für therapeutische Maßnahmen aufkommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, dazu bietet das Portal eine Übersicht. Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger etwa sind zuständig, wenn es sich um einen sogenannten Wegeunfall handelt. Das heißt, der Unfall ist auf dem Weg zum Betrieb oder auf dem Weg von dort nach Hause geschehen.

Nach Angaben des DVR gehören zu den häufigsten psychischen Erkrankungen infolge von Verkehrsunfällen Fahrphobien, posttraumatische Be-

lastungsstörungen sowie depressive Störungen. hilfefinder.de wurde von der Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt), dem DVR und der Verkehrsunfall-Opferhilfe Deutschland (VOD) entwickelt.

Die BGHM unterstützt ihre Versicherten nach einem Wege- ebenso wie nach einem Arbeitsunfall zum Beispiel mit der psychosozialen Notfallversorgung. Unter der Hotline +49 180 5015744 erhalten Betroffene werktags zwischen 8 und 20 Uhr Zugang zu einer psychologischen Betreuung. Was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun können, um die Gefährdung durch psychische Belastung ihrer Angestellten bei der Arbeit zu reduzieren, lesen Sie auf Seite 9.

MEHR IM NETZ

www.hilfefinder.de



Was ist eine Berufskrankheit?

Dem Gesetz nach sind Berufskrankheiten (BKen) Erkrankungen, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen bei der Arbeit verursacht werden. Sie sind in der sogenannten Berufskrankheitenliste festgelegt, die regelmäßig aktualisiert und ergänzt wird. Der Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten, der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt ist, unterstützt das Ministerium hierbei. Er prüft regelmäßig neue medizinische Erkenntnisse und Forschungsergebnisse, die zur Aktualisierung und Erweiterung der wissenschaftlichen Stellungnahmen bestehender BKen führen oder auch zur Aufnahme neuer BKen in die BK-Liste.

Für die Anerkennung einer BK müssen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Maß als die übrige Bevölkerung einem Erkrankungsrisiko ausgesetzt sein. Der Ordnungsgeber kann dabei bestimmen, dass es sich nur dann um Berufskrankheiten handelt, wenn sie durch Tätigkeiten in bestimmten Gefährdungsbereichen verursacht worden sind. Das gilt zum Beispiel für Infektionskrankheiten, wenn Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege tätig sind. Im Einzelfall ist entscheidend, dass die Ausführung einer versicherten betrieblichen Tätigkeit zu Einwirkungen von Belastungen, Schadstoffen oder Ähnlichem auf den Körper geführt haben muss, und diese Einwirkungen müssen wiederum eine Krankheit verursacht haben.

Ist eine Berufskrankheit als solche anerkannt, stehen die Beschäftigten der BGHM betroffenen Versicherten zur Seite. Das Ziel ist, mit allen geeigneten Mitteln die Folgen der Erkrankung zu heilen oder mindestens so zu bessern, dass die Erkrankten ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben führen können.

Thomas Dunz, BGHM

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 119



Neues und überarbeitetes Regelwerk

Neuerscheinungen

- TRBS 1115 Teil 1 „Cybersicherheit für sicherheitsrelevante Mess-, Steuer- und Regeleinrichtungen“
- TRBS 1116 „Qualifikation, Unterweisung und Beauftragung von Beschäftigten für die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln“
- DGUV Information 209-054 „Tätigkeiten mit Kontakt zu Biostoffen in der Holz- und Metallindustrie“
- DGUV Information 209-095 „Quarzhaltiger Staub in der Gießerei-Industrie“
- DGUV Information 213-729 „Empfehlungen Gefährdungsermittlung der Unfallversicherungsträger (EGU) nach der Gefahrstoffverordnung – Beschriften von Kunststoffen mit Laser“

Überarbeitungen:

- DGUV Regel 109-009 „Fahrzeuginstandhaltung“
- DGUV Grundsatz 314-003 „Prüfung von Fahrzeugen auf Betriebssicherheit“
- DGUV Information 201-011 „Verwendung von Arbeits-, Schutz- und Montagegerüsten“
- DGUV Information 204-007 „Handbuch zur Ersten Hilfe“
- DGUV Information 204-021 „Dokumentation der Ersten-Hilfe-Leistungen (Meldeblock)“
- DGUV Information 208-033 „Muskel-Skelett-Belastungen – erkennen und beurteilen“
- DGUV Information 212-001 „Arbeiten unter Verwendung von seilunterstützten Zugangs- und Positionierungsverfahren“
- DGUV Information 213-728 „Empfehlungen Gefährdungsermittlung der Unfallversicherungsträger (EGU) nach der Gefahrstoffverordnung – Verarbeitung thermoplastischer Kunststoffe in Spritzgießmaschinen“
- DGUV Information 215-441 „Büroraumplanung – Hilfen für das systematische Planen und Gestalten von Büros“

Zurückziehungen:

- Empfehlungen zur Betriebssicherheit (EmpfBS) 1115 „Umgang mit Risiken durch Angriffe auf die Cyber-Sicherheit von sicherheitsrelevanten MSR-Einrichtungen“

MEHR IM NETZ

Links und Informationen unter www.bghm.de, Webcode 895



Zeit und Aufwand sparen bei der Gefährdungsbeurteilung?

Einfach online durchführen!
Mehr dazu unter:
www.bghm.de, Webcode 3552



Geänderte Vorschriften für den Gefahrguttransport

Die Gefahrgutvorschriften für den Straßenverkehr (ADR) haben sich zum 1. Januar erneut europaweit geändert. Alle zwei Jahre werden die Vorschriften für die Beförderungen gefährlicher Güter an den technischen Fortschritt angepasst. Nach einer sechsmonatigen Übergangszeit müssen die neuen Regelungen ab 1. Juli umgesetzt werden.

Darauf weist die DEKRA hin und informiert über einige Änderungen im Detail. Beispielsweise gibt es Anpassungen beim Transport von Lithiumbatterien, die in Güterbeförderungseinheiten, also beispielsweise Fahrzeugen, die verladen und befördert werden, eingebaut sind. Diese werden nun der Beförderungskategorie 2 zugeordnet. Zuvor war keine Beförderungskategorie vergeben, was zur Folge hatte, dass die Freistellung für den Transport von Gefahrgut in kleinen Mengen (1000-Punkte-Regelung) nicht angewendet werden konnte. Nun ist die

Beförderung bis 333 kg ohne ADR-Schulungsbescheinigung möglich.

Auch aus dem Bereich Fahrzeuge gibt es Neuigkeiten, so die DEKRA-Experten. Bisher waren elektrische Antriebsmodelle nur im Stückgutbereich erlaubt. Fahrzeuge, die eine Zulassungsbescheinigung benötigen, waren jedoch nur mit Verbrennungsmotor zulassungsfähig. Das ändert sich in einem ersten Schritt für Tankfahrzeuge (AT-Fahrzeuge). Diese dürfen nun auch batterieelektrisch angetrieben werden. Damit ist der Einsatz von reinen Elektro- und Hybridfahrzeugen möglich.

DEKRA/red

MEHR IM NETZ

www.dekra.de -> Newsroom

Arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

Neue DGUV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“



© VRD/Fotolia.com

Durch UV-Strahlung bei der Arbeit ausgelöster weißer Hautkrebs kann eine Berufskrankheit (BK) sein. Arbeitgeber müssen dieser BK bei ihren Beschäftigten vorbeugen, unter anderem, indem sie eine entsprechende Vorsorge anbieten. Die neue DGUV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“ beschreibt Inhalt und Umfang von Beratungen und Untersuchungen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Seit Januar 2015 können „Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ als Berufskrankheit Nr. 5103 (BK 5103) anerkannt werden. Das Plattenepithelkarzinom der Haut ist ein bösartiger Tumor, der örtlich zerstörend wächst, aber selten Tochtergeschwülste, sogenannte Metastasen, bildet. Es ist nach dem Basalzellkarzinom der zweithäufigste Hauttumor und wird mit diesem auch als „weißer Hautkrebs“ bezeichnet. Aktinische Keratosen sind Vorformen des „weißen Hautkrebses“.

Die BK 5103 entsteht aufgrund von UV-Strahlung, der Beschäftigte bei der Arbeit ausgesetzt sind. Die Krankheit kann lange nach der Exposition auftreten. Um dem vorzubeugen und Karzinome frühzeitig zu erkennen, müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten, wenn diese Tätigkeiten mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag ausführen. Der Handlungsbedarf, den diese relativ neue BK auslöste, führte dazu, dass Betriebsärzte und Betriebsärztinnen Empfehlungen forderten, wie Beratungen und Untersuchungen in der Angebotsvorsorge durchgeführt werden sollen. Die neue DGUV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“ kommt dieser Forderung nach. Sie richtet sich an Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die Beschäftigte in Betrieben beraten und untersuchen, wenn sie die Angebotsvorsorge nutzen.

Die Personengruppe, die inhaltlich von dieser Empfehlung in erster Linie erfasst wird, sind Versicherte, die im Freien arbeiten. Bei der BGHM sind dies beispielsweise Stahlbau-schlossler, Landmaschinenmechaniker und Sägewerker. Der Präventions-Schwerpunkt liegt in der Früherkennung von Hautveränderungen. Die in der DGUV Empfehlung ebenfalls beschriebenen Untersuchungen zur Früherkennung von Schäden am Auge beschränken sich hauptsächlich auf die Bestimmung der Sehschärfe, sogenannte Visusbestimmungen.

Dr. Wolfgang Marschner, BGHM

GUT ZU WISSEN

Die DGUV Empfehlung „Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)“ ist Teil der „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“, die als neues Standardwerk für Arbeitsmedizin gelten und im Sommer 2022 veröffentlicht wurden.

MEHR IM NETZ

- Arbeitsmedizinische Vorsorge: www.bghm.de, Webcode 4840
- BGHM-Magazin 3/2021, Seite 13: „Kriterien für die Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Arbeiten im Freien“: www.bghm.de, Webcode 4677

Sozialversicherungswahl 2023

Neue Vertreterversammlung der BGHM steht fest

Bei den gesetzlichen Sozialversicherungsträgern – also der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung – findet alle sechs Jahre eine Sozialversicherungswahl statt. Dabei haben die Versicherten sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit mitzubestimmen, wer die eigenen Interessen bei so wichtigen Themen wie Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz, Rente, Unfall und Berufskrankheiten vertreten wird.

Bei der BGHM geht aus dieser Wahl die Vertreterversammlung hervor, das zentrale Selbstverwaltungsorgan der Berufsgenossenschaft. 2023 fand die Sozialwahl bei der BGHM in Form einer Friedenswahl statt. Bei dieser Wahlform gibt es keine aktive Wahlhandlung. Das bedeutet, dass die Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für ein Ehrenamt bei der BGHM haben aufstellen lassen, seit dem Wahltag am 31. Mai als gewählt gelten.

Paritätisch besetzt

Die Vertreterversammlung ist paritätisch, das heißt zu gleichen Teilen mit ehrenamtlich tätigen Arbeitgeber- und Versichertenvertreterinnen und

-vertretern besetzt. In ihren Aufgaben ist sie mit einem Parlament vergleichbar. Sie erlässt beispielsweise Unfallverhütungsvorschriften oder legt den Gefahrtarif fest.

Da sich für die diesjährige Sozialwahl bis zum Stichtag im November 2022 nicht mehr Kandidatinnen und Kandidaten beworben haben, als es Mandate gibt, gelten die benannten Bewerberinnen und Bewerber der folgenden Vorschlagslisten als gewählt:

- Bewerberinnen und Bewerber der Vorschlagsliste des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall
- Bewerberinnen und Bewerber der Vorschlagsliste der Arbeitnehmervertretung Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Die konstituierende Sitzung der Vertreterversammlung findet Ende September 2023 statt.

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 313



Gefährdungsbeurteilung

Die psychische Gesundheit der Beschäftigten berücksichtigen

P psychische Belastungen bei der Arbeit müssen Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sein. Das fordert der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz. Um die Verantwortlichen in den Betrieben dabei zu unterstützen, sind die „Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“ überarbeitet worden.

Dem Arbeitsschutzgesetz nach sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dazu verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten möglichst nicht gefährdet wird. Dazu müssen sie zunächst die Gefährdungen ermitteln, bewerten und geeignete Maßnahmen zum Arbeitsschutz ergreifen. Auch die arbeitsbedingte psychische Belastung muss entsprechend berücksichtigt werden. Sie kann, sind Arbeitsbedingungen ungünstig gestaltet, zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen und die Sicherheit in bestimmten Tätigkeitsbereichen gefährden.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die Arbeitschutzbehörden der Länder und die Sozialpartner haben in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) die „Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“ überarbeitet. Die überarbeitete Version soll die Betriebe und Arbeitsschutzakteure noch besser als bisher dabei unterstützen, psychische Belastung angemessen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Zur Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastung sind demnach Faktoren in den Bereichen Arbeitsinhalte/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen bei der Arbeit, Arbeitsumgebungsbedingungen sowie Verwendung von Arbeitsmitteln zu gestalten.

Neue Lernangebote: Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Um Betriebe dabei zu unterstützen, diesen Herausforderungen noch besser gerecht zu werden, hat die BGHM eine neue Reihe von Qualifizierungsmöglichkeiten entwickelt. Neben Angeboten auf dem BGHM-Lernportal stehen Online-Semina-



re zu unterschiedlichen Aspekten zur Verfügung. Beispielsweise gibt es ein ganztägiges Seminar zu den Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Kurzseminare zu verschiedenen Gestaltungsbereichen, Vorgehensweisen und Handlungshilfen ergänzen das Angebot. So erfahren Teilnehmende beispielsweise, wie und unter welchen Bedingungen sie mit Hilfe des PsyCheck durch eine Betriebsumfrage Beschäftigte systematisch an der Analyse und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Belastung beteiligen können.

Cornelia Schöneich-Kühn, BGHM

MEHR IM NETZ

- „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“: www.gda-portal.de -> Für Betriebe -> Psychische Belastungen
- www.gda-psyche.de
- Fach-Thema „Gesundheit und Psyche“: www.bghm.de, Webcode 234
- PsyCheck: www.bghm.de, Webcode 1675
- Online-Angebot „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“: lernportal.bghm.de

Gestaltungsbereiche psychischer Belastung

Arbeitsinhalt /Arbeitsaufgabe	Arbeitsorganisation	Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> • Vollständigkeit der Aufgabe • Handlungsspielraum • Variabilität • Information • Qualifikation • emotionale Inanspruchnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsintensität • Störungen/Unterbrechungen • Kommunikation/Kooperation • Kompetenzen/Zuständigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer • Erholungszeiten • Lage/Schichtarbeit • Vorhersehbarkeit/Planbarkeit
Soziale Beziehungen	Arbeitsmittel	Arbeitsumgebung
<ul style="list-style-type: none"> • zu den Kolleginnen und Kollegen • zu den Vorgesetzten 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmittel • Persönliche Schutzausrüstung 	<ul style="list-style-type: none"> • physikalische, biologische und chemische Faktoren • ergonomische Faktoren

Quelle: „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Hilfestellungen zum Explosionsschutzkonzept und zur Zoneneinteilung für explosionsgefährdete Bereiche

Aufgrund der in Galvanik- und Anodisieranlagen eingesetzten Gefahrstoffe und der verwendeten Verfahren bestehen innerhalb und im Umfeld dieser Anlagen Gefährdungen durch Explosionen. Daher ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 6 der Gefahrstoffverordnung für diese Anlagen ein Explosionsschutzdokument zu erstellen. Hilfestellung dabei sowie bei der Zoneneinteilung für explosionsgefährdete Bereiche bietet die neue Fachbereich **AKTUELL FBHM-122**.

Schutzmaßnahmen für den sicheren Betrieb von Galvanik- und Anodisieranlagen bei vorhandenen Gefährdungen durch Explosionen werden für Anlagenbetreiber in der DGUV-Regel 109-602 „Branche Galvanik“ und für Hersteller in der Produktnorm DIN EN 17059:2018 „Galvanik- und Anodisieranlagen – Sicherheitsanforderungen“ beschrieben. Was bislang fehlte, war eine umfassende Hilfestellung, die Verantwortliche in Betrieben bei der Ableitung geeigneter Explosionsschutz-Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bei der Erstellung des Explosionsschutzkonzepts und bei der Zoneneinteilung unterstützt. Die neue Fachbereich **AKTUELL FBHM-122** „Hilfestellungen zum Explosionsschutzkonzept und zur Zoneneinteilung für explosionsgefährdete Bereiche verschiedener Verfahren in Galvanik- und Anodisieranlagen“ bietet diese Unterstützung. Sie zeigt einen Überblick über Verfahren mit Gefährdungen durch Explosionen, beschreibt passende Schutzmaßnahmen im Rahmen von Explosionsschutzkonzepten und gibt Vorschläge für die Zoneneinteilung. Damit ergänzt die FBHM-122 die DGUV Regel 109-602 „Branche Galvanik“.

Das Explosionsschutzkonzept – kurz erklärt

Wird in der Gefährdungsbeurteilung eine Gefährdung durch Explosionen ermittelt, ist dafür ein

Explosionsschutzkonzept zu erstellen. In diesem Konzept sind betriebliche Gegebenheiten sowie relevante Stoff- und Betriebsdaten zu berücksichtigen. Inhalte dieses Konzeptes sind:

- Ermittlung der Bereiche, in denen mit der Entstehung explosionsfähiger Atmosphäre zu rechnen ist
- Beurteilung der Explosionsgefahr in diesen Bereichen
- Einteilung dieser Bereiche in explosionsgefährdete Bereiche, gegebenenfalls Einstufung als Ex-Zone
- Festlegung und Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen

Ein Explosionsschutzkonzept kann auf Basis bekannter Konzepte aus Regelwerken und Normen aufgebaut werden. Für Galvanik- und Anodisieranlagen nach dem Stand der Technik kann es aus der DIN EN 17059:2018 abgeleitet werden. Sie sieht die Umsetzung überwachter lufttechnischer Maßnahmen mit einer wirksamen Erfassung und Absaugung an der Entstehungsstelle beziehungsweise am Prozessbehälter sowie bei Bedarf mit zusätzlichen raumlufttechnischen Maßnahmen vor.

Explosionsgefährdete Bereiche bei galvanischen Verfahren

In Galvanik- und Anodisieranlagen gibt es chemische (außenstromlose) und elektrochemische Verfahren – vereinfacht als galvanische oder galvanotechnische Verfahren zusammengefasst. Dazu gehören beispielsweise das Hartverchromen, das cyanidische und alkalische Verzinken oder das Entmetallisieren. Aufgrund von Wasserstoffbildung muss damit gerechnet werden, dass dabei explosionsgefährdete Bereiche entstehen. Die relevanten Verfahren

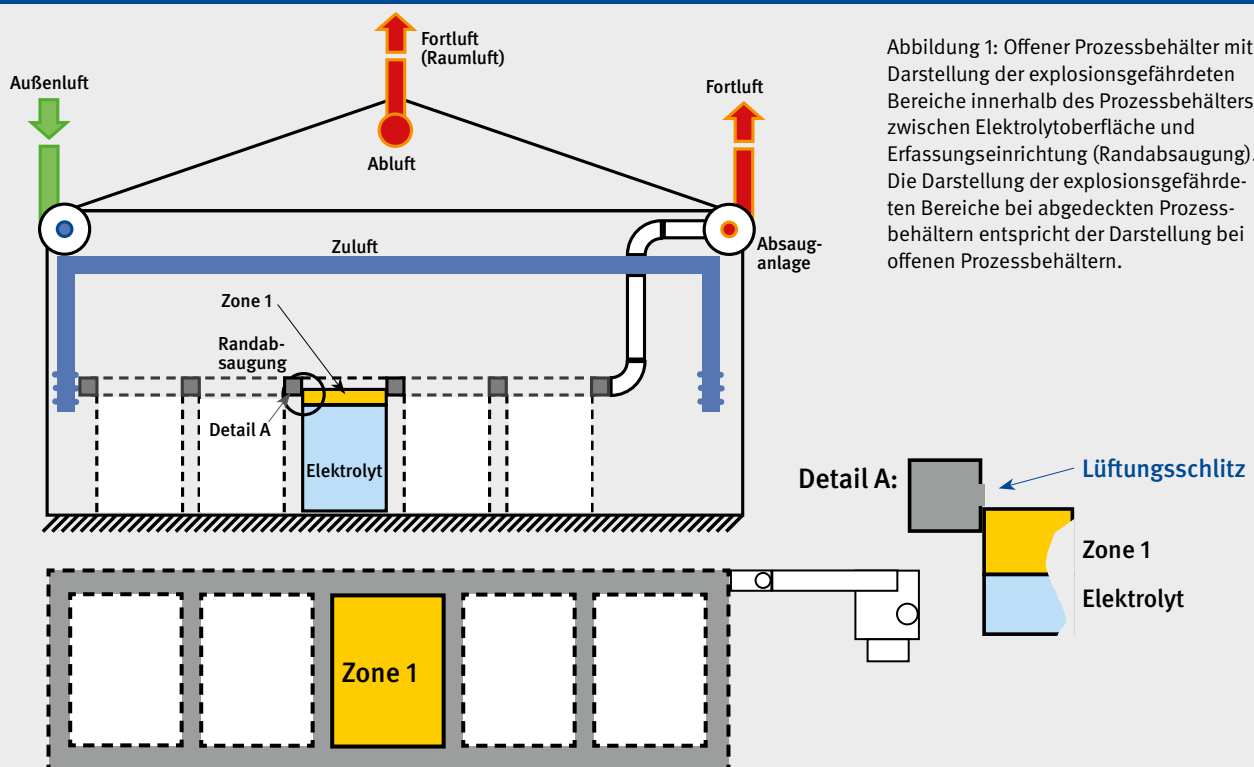
werden in kathodische und anodische Prozesse unterteilt. Die Fachbereich AKTUELL FBHM-122 bietet dazu einen Überblick. Zudem wird am Beispiel des galvanischen Verfahrens „Glanzverchromen von Einzelbauteilen“ eine Zoneneinteilung abgeleitet, die auf computerunterstützter Strömungssimulation basiert. Die explosionsgefährdeten Bereiche befinden sich innerhalb der Prozessbehälter zwischen Elektrolytoberfläche und Unterkante der Erfassungseinrichtung und werden als Zone 1 eingestuft (siehe Abbildung 1). Dies erfordert, dass Geräte, die hier eingesetzt werden, die Anforderungen nach ATEX-Richtlinie 2014/34/EU an eine Zone 1 zum Explosionsschutz erfüllen müssen. Dafür müssen sie der Gerätegruppe II, Gerätekategorie 2G, Explosionsgruppe IIC und Temperaturklasse T1 entsprechen. Diese Anforderungen gelten für elektrische und nicht-elektrische Betriebsmittel wie Zahnräder von Trommelantrieben, Füllstandsensoren oder elektrische Heizsysteme.

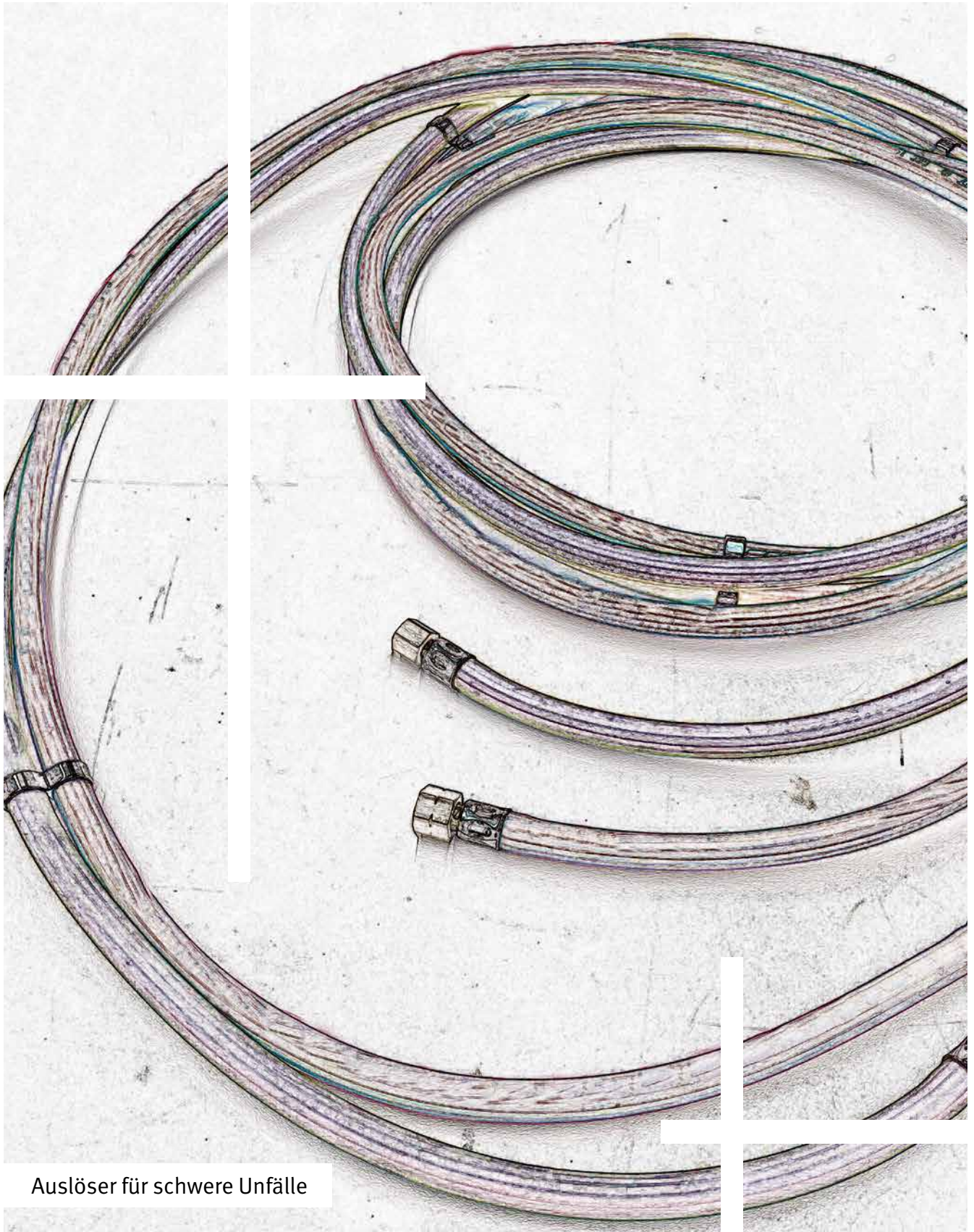
Dr. Andreas Voßberg, BGHM

MEHR IM NETZ

- Fachbereich AKTUELL FBHM-122: www.bghm.de, Webcode 626
- Fach-Thema „Galvanisieren“: www.bghm.de, Webcode 467
- DGUV Regel 109-602: www.bghm.de, Webcode 3326

Zonenplan - Explosionsschutz





Auslöser für schwere Unfälle

Wenn Gasschläuche undicht sind

Für eine sichere und gesunde Arbeit ist ein einwandfreier Zustand der Arbeitsmittel von großer Bedeutung. Zu diesen zählen auch Schlauchleitungen für technische Gase, die beispielsweise beim Schweißen und Schneiden eingesetzt werden.

Schlauchleitungen kommen häufig zum Einsatz, wenn Versorgungs- und Verbrauchsanlagen ortsveränderlich, also an verschiedenen Orten, eingesetzt werden oder eine Verbrauchseinrichtung nur zweckmäßig verwendet werden kann, wenn sie flexibel angeschlossen ist. In metallverarbeitenden Betrieben werden technische Gase überwiegend zum Vorwärmen, Schweißen, Brennschneiden, Löten und Flammrichten genutzt. Die dafür eingesetzten Schlauchleitungen unterliegen besonderen Funktions- sowie Prüfanforderungen gemäß der Norm DIN EN 1256 „Gasschweißgeräte – Festlegungen für Schlauchleitungen für Ausrüstungen für Schweißen, Schneiden und verwandte Prozesse“. Anforderungen werden dabei an die Gummischläuche sowie an deren Einbindung gestellt. Dies betrifft die Schlauchanschlussstücke, die gemäß der Norm DIN EN 560 „Gasschweißgeräte – Schlauchanschlüsse für Geräte und Anlagen für Schweißen, Schneiden und verwandte Prozesse“ ausgeführt werden, und deren Befestigung. Die Schlauchbefestigung erfolgt durch Presshülsen oder Schlauchklemmen. Sie darf nicht lösbar, also nicht zerstörungsfrei zu trennen sein. Es muss dabei sicher ausgeschlossen werden, dass der Schlauch im Bereich der Befestigung zu stark gequetscht oder durch scharfe Kanten der Befestigung beschädigt wird. Besondere Anforderungen werden an die Gasdichtheit, die Druckprüfung sowie die Zugfestigkeit der Schlauchleitung gestellt. Ziel ist es, einen sicheren Halt der Schlaucheinbindung zu gewährleisten und einen unkontrollierten Gasaustritt zu vermeiden. Denn: Treten Brenngase unkontrolliert aus, besteht Brand- und Explosionsgefahr. Auch eine Anreicherung der Atmosphäre mit Sauerstoff kann die Brand- und Explosionsgefahr drastisch erhöhen. Erstickungsgefahr kann beispielsweise durch unkontrollierten Austritt von Schutzgasen entstehen. Aus der Praxis sind in diesem Zusammenhang tödlich verlaufende Unfälle bekannt.

Nicht ausbessern, sondern austauschen

Sind Schlauchleitungen im Arbeitsumfeld stark beansprucht, führt dies immer wieder zu Beschädigungen und infolge-

dessen zu Undichtigkeiten. Eine Ausbesserung von Gasschläuchen lässt sich häufig nicht fachgerecht erreichen. In der Regel wird zudem weder eine Druck- noch Zugprüfung einer reparierten Schlauchleitung durchgeführt. Absolut ungeeignet ist Draht, um einen Schlauch zu befestigen, oder Isolierband, um Leckagen abzudichten. Schlauchverbindungen mit Doppeltüllen oder Doppelgewindestutzen sowie für die Schlauchbefestigung verwendete Klemmen oder Schellen werden unter den typischen Arbeitsbedingungen besonders beansprucht – zum Beispiel durch Hängenbleiben, Verformung und Verschleiß – und stellen deshalb eine Schwachstelle der Schlauchleitung dar. Darüber hinaus können hervorstehende Teile von Schraubschellen zu Schnittverletzungen der Haut führen. Grundsätzlich gilt also: Poröse oder beschädigte Schlauchleitungen müssen ausgetauscht werden.

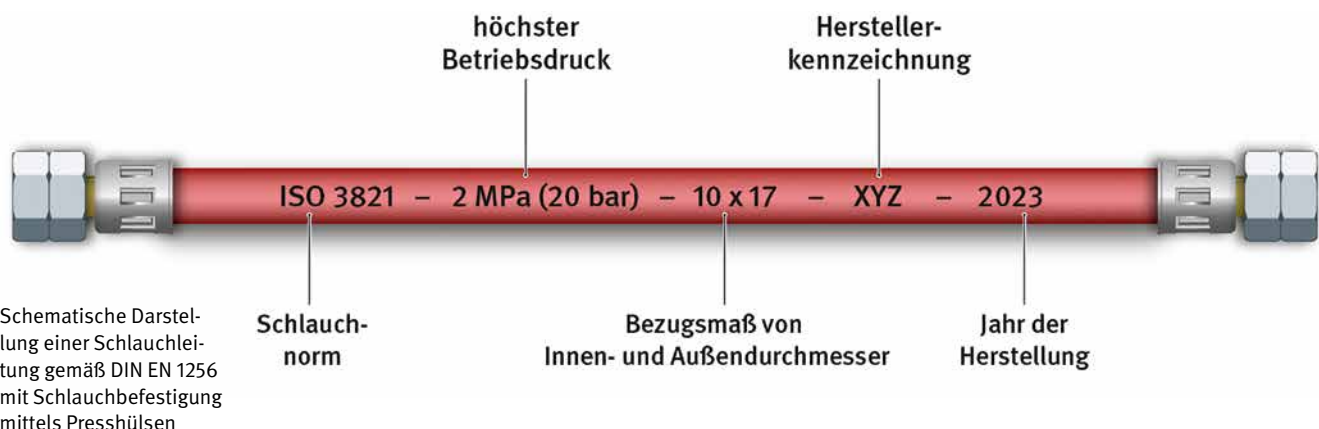
Dr. Demian Langen und Andreas Naumov, BGHM

TIPP: GASSCHLÄUCHE ZWECKMÄSSIG VERLEGEN UND LAGERN

Gasschläuche können zudem vor Beschädigung geschützt werden, indem sie zweckmäßig verlegt werden – nicht über scharfe Kanten führen! – und auf Verkehrswegen unter einer druckfesten Überdeckung durchgeführt werden. Wärme- und UV-Strahlung können zur Versprödung der Schlauchhülle führen. Bei Nichtgebrauch sollten Gasschläuche deswegen nicht in Bereichen mit direkter Sonneneinstrahlung oder an Schweißarbeitsplätzen bereitgehalten werden.

MEHR IM NETZ

Fach-Thema „Schweißen und verwandte Verfahren“:
www.bghm.de, Webcode 236



Arbeitswelt und Klimawandel

Wie stark sehen sich Betriebe vom Klimawandel betroffen? Welche Anpassungen haben sie bereits vorgenommen? Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat eine repräsentative Umfrage dazu durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen: Der Klimawandel ist in der Arbeitswelt angekommen.

Mehr als 1.000 Beschäftigte – davon knapp die Hälfte Führungskräfte – befragte die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) im Herbst 2022 dazu, ob und wie sie die Auswirkungen des Klimawandels in ihrer täglichen Arbeit spüren. Auch zu eventuellen Maßnahmen wollte sie mehr wissen.

So gab knapp ein Viertel der Befragten an, dass sich der Klimawandel bereits auf die Arbeitsplätze im Betrieb ausgewirkt hat. Ein Drittel sagte, dass der eigene Betrieb sich schon mit möglichen Folgen der Klimakrise auseinandergesetzt hat. Die Beschäftigten wurden zudem gefragt, bei welchen Risiken durch den Klimawandel aus ihrer Sicht gehandelt werden müsse, damit sicheres und gesundes Arbeiten weiterhin möglich ist. Rund zwei Drittel sehen Handlungsbedarf bei Hitze in Innenräumen und die Hälfte bei der Arbeit im Freien. 44 Prozent wünschen sich Präventionsangebote für die psychische Gesundheit, beispielsweise, um mit Traumatisierungen durch Hochwasserkatastrophen umgehen zu können. Vorsorgt werden müsse vor allem für Unfallrisiken, die durch Extremwetter (42 Prozent), durch Gefahrstoffe (31 Prozent) und durch hitzebedingte Störungen (31 Prozent) an Maschinen entstehen könnten. Weiterhin gab ein Drittel an, dass auch an die Gefährdungen durch Krankheitserreger gedacht werden müsse. Ein Viertel machte Angaben zu Beeinträchtigungen durch Allergien, 18 Prozent votierten für die Unterstützung der Beschäftigten bei Risiken durch neue Technologien.

Umgesetzte und geplante Maßnahmen

Die 465 Führungskräfte, die an der Studie teilgenommen haben, wurden gesondert befragt, ob in ihrem Betrieb bereits Maßnahmen ergriffen wurden oder geplant sind, um die genannten Risiken zu minimieren. Die Hälfte der befragten Führungskräfte bejahte das. Ein Fünftel gab an, schon etwas umgesetzt zu haben, 31 Prozent sagten, dass gerade etwas in Planung sei. 36 Prozent machten keine Angaben.

Genannte Maßnahmen wurden mithilfe des TOP-Prinzips, einer Maßnahmenhierarchie der Arbeitssicherheit, geclustert. Zwar gilt grundsätzlich, dass Gefahren an ihrer Quelle beseitigt werden müssen (Arbeitsschutzgesetz, § 4). Da dies bei Risiken, die durch den Klimawandel verursacht werden, auf betrieblicher Ebene nicht ohne Weiteres möglich ist, werden andere Maßnahmen zur Prävention benötigt: **technische, organisatorische und persönliche**. Bei den technischen Maßnahmen, welche immer zuerst umgesetzt

werden sollten, wurden die Nutzung von Klimaanlage, Dämmungen und Außenrollen aufgezählt, aber auch Pflanzen zur Kühlung. Außerdem wurden Arbeitskleidung und Persönliche Schutzausrüstung (PSA) genannt. Bei den organisatorischen Maßnahmen spielten die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes eine große Rolle. Es wurden Notfall- und Hitzepläne genannt, aber auch Trainings und die Sensibilisierung der Beschäftigten. Bei den persönlichen Maßnahmen, die in Betrieben geplant sind oder bereits umgesetzt werden, wurden die Versorgung mit Getränken und leichtes Essen sowie regelmäßige Pausen aufgezählt. Da vielen Firmen der Zusammenhang zwischen nachhaltigem Agieren, einer regenerationsfähigen Umwelt und der menschlichen Gesundheit bewusst ist, wurde hier oft das Sparen von Ressourcen angegeben.

Fazit

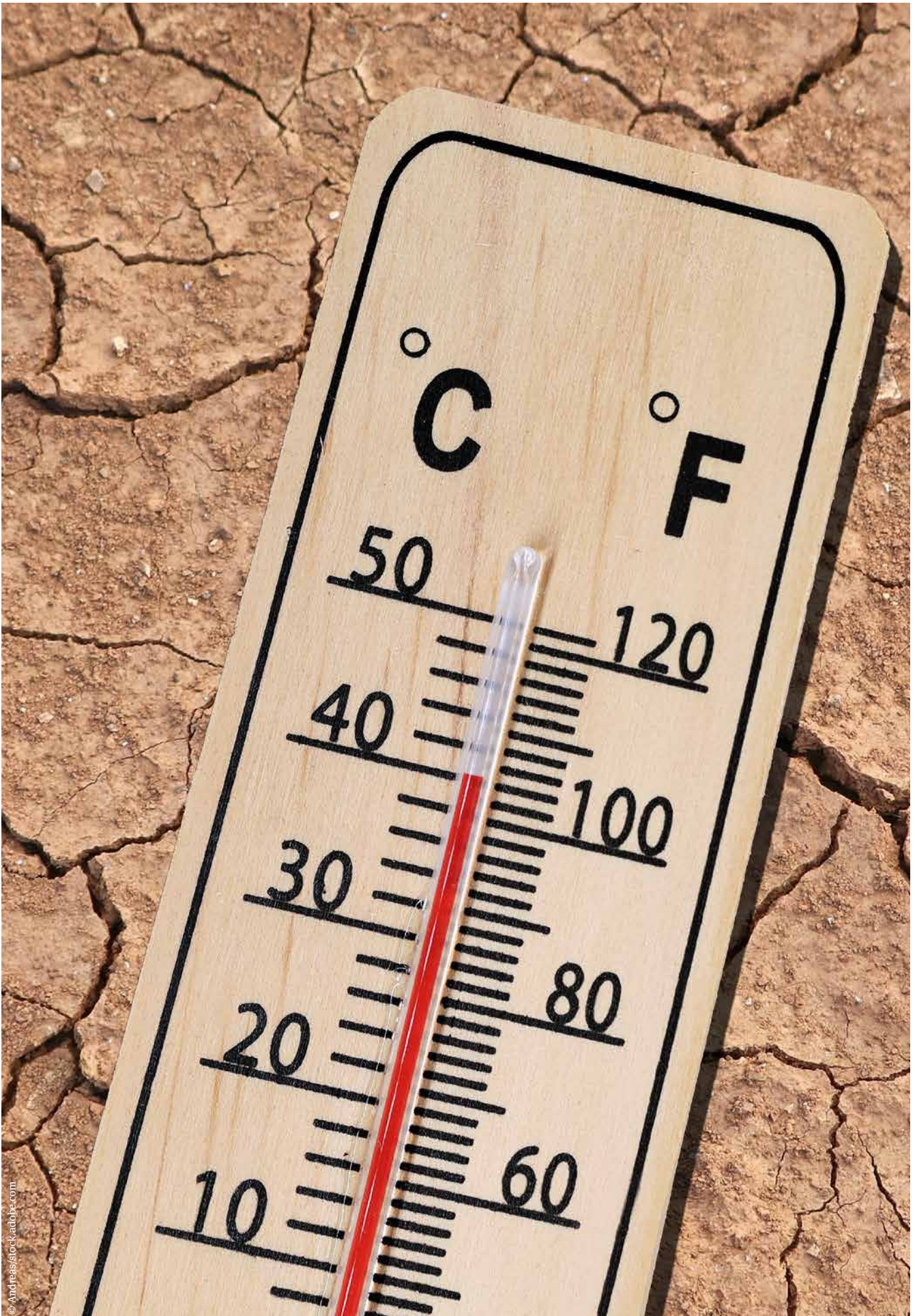
Eine verstärkte Sensibilisierung und Beratung durch die Verantwortlichen im Arbeitsschutz ist unerlässlich, damit sich Betriebe und Einrichtungen möglichst schnell mit den bereits spürbaren sowie den absehbaren Folgen der Klimakrise auseinandersetzen. Es braucht Strategien zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Die Befragung der DGUV vermittelt erste Erkenntnisse über das Bewusstsein von Beschäftigten und Führungskräften sowie zu ersten umgesetzten Schutzmaßnahmen und Möglichkeiten des Schutzes. Weitere Untersuchungen – insbesondere auf der Ebene einzelner Branchen und Berufe – könnten dabei helfen, ein differenzierteres Bild der möglichen Gefährdungen zu erhalten und bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten.

Stefan Boltz, Maria Klotz und Annetrin Wetzstein, DGUV

ANGABEN ZUR BEFRAGUNG UND ZUR STICHPROBE

Bei der Zielgruppe der Befragung handelte es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigte unterschiedlicher Betriebsgrößen und verschiedener Branchen. 45 Prozent der Befragten gaben an, dass sie bei ihrer Arbeit Personal- beziehungsweise Führungsverantwortung haben. Für die Befragung wurde ein standardisierter Online-Fragebogen genutzt. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 13. bis zum 30. September 2022.

Die Zusammensetzung der Stichprobe kann bezüglich der Branchen als repräsentativ angesehen werden, da die Quoten für die Branchen entsprechend vorgegeben waren.



© Andrija/stock.adobe.com



Schwerpunktthema

Wie Lärm auf den Körper wirkt – und was davor schützt

Lärm schadet dem Gehör – und hat auch andere weitreichende Folgen. Die BGHM hat für den Schutz vor Lärm am Arbeitsplatz die Kampagne „Laut ist out!“ gestartet. Sie will Arbeitsschutz-Verantwortliche und Beschäftigte für die Gefahren des Lärms sensibilisieren und aufzeigen, wie Lärm möglichst effektiv gemindert werden kann.

Lärm ist zunächst eine Gefahr für das Hörvermögen, er kann langfristig das Innenohr schädigen. Ab einer bestimmten Lautstärke besteht die Gefahr, bei langjähriger Lärmeinwirkung (LEX,8h \geq 85 dB(A)) einen irreversiblen Gehörschaden zu erleiden. Schätzungen zufolge gibt es in Deutschland circa vier Millionen Arbeits-

plätze, an denen solche Werte auftreten. Wenn der Hörverlust bestimmte Werte erreicht oder überschreitet und Folge der beruflichen Tätigkeit ist, wird das in Deutschland als Berufskrankheit (BK) „Lärm“ anerkannt. Diese BK wurde bereits in die zweite Berufskrankheitenverordnung von 1929 aufgenommen.

Zwei Ursachen für Hörverlust

Wie alles am menschlichen Körper altert auch das Gehör. So hat zum Beispiel jeder vierte aller 60-jährigen Männer bei 4.000 Hertz einen Hörverlust von 32 dB – auch ohne im Leben starken Lärmeinwirkungen ausgesetzt gewesen zu sein. In der Gruppe der 30-Jährigen beträgt der



In 17 von 42 untersuchten Branchen ist Lärm ein relevantes Thema.

altersbedingte Hörverlust dagegen nur kaum messbare 5 dB. Während also mit 30 Jahren der altersbedingte Hörverlust gerade beginnt, kann der lärmbedingte Hörverlust bereits so weit fortgeschritten sein, dass persönliche Schutzmaßnahmen gar nicht mehr greifen können. Gegen den altersbedingten Hörverlust gibt es, im Gegensatz zum lärmbedingten Hörverlust, keine vorbeugenden Maßnahmen. Wer also vermeiden möchte, von lärmbedingtem Hörverlust betroffen zu sein, muss bereits in jungen Jahren Schutzmaßnahmen ergreifen. Daher wendet sich die BGHM-Kampagne „Laut ist out!“ (siehe Gut-zu-wissen-Kasten) besonders an junge Menschen und an Personen, die mit jungen Menschen arbeiten, wie zum Beispiel Auszubildende, Meister und Vorgesetzte.

Belastungen auch für Herz und Kreislauf

Das Ohr und, damit aufs engste verknüpft, das Gehirn sind immer „auf Empfang“. Letzteres bewertet akustische Signale nach der Geräuscharakteristik auf seine Bedeutung. Besonders wenn das Gehirn zu dem Ergebnis kommt, dass „etwas nicht stimmt“, schüttet der Körper vorsorglich die Hormone Adrenalin und Noradrenalin aus, was zu einer Erhöhung der Herzfrequenz und des Blutdrucks führt – eine Stressreaktion. Diese hat erst einmal nichts mit dem Schalldruckpegel, also der Lautstärke der akustischen Signale, zu tun, sondern damit, dass der Schall überhaupt einen Informationsgehalt hat. Diese Wirkung, die nicht das Ohr oder das Gehör betrifft, wird mit dem Begriff „extra-aurale Lärmwirkungen“ beschrieben. Viele kennen das aus dem Großraumbüro. Die Konzentration auf die eigene Arbeit fällt schwer, wenn zum Beispiel Gesprächsfetzen an das Ohr und damit das Gehirn kommen und analysiert werden wollen. Der Arbeitsplatz wird bewusst oder unbewusst zur Belastung. Nicht nur in der

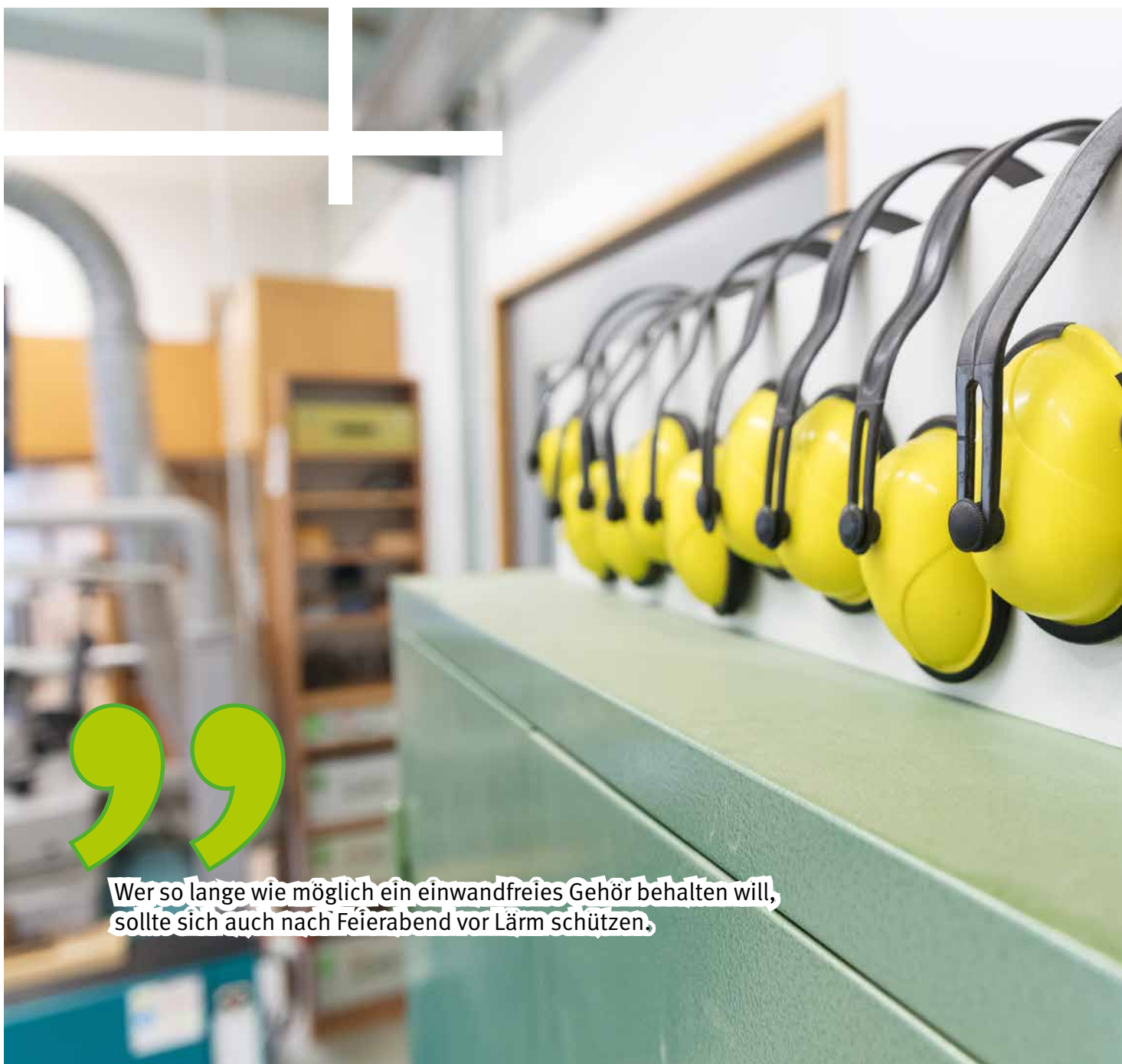
Werkstatt und der Industriehalle: Auch Bürobeschäftigte können demnach unter extra-auralen Folgen von Lärmeinwirkung leiden.

Lärm ist auch ein Faktor dafür, keine Fachkräfte zu bekommen, was viele Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) hat in einer Befragung von mehr als 800 Präventions-Fachleuten festgestellt, dass in 17 von 42 untersuchten Branchen Lärm ein relevantes Thema ist. In 15 dieser 17 Branchen besteht ein Fachkräftemangel. Dem IFA zufolge kann Lärm ein Indiz für mangelnden Arbeitsschutz sein – was Berufe und Branchen für Fachkräfte unattraktiv machen könne.

Vorsorge und Gehörschutz

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Risiken am Arbeitsplatz so gut wie möglich zu schützen. Dazu zählt zum Beispiel die arbeitsmedizinische Vorsorge. Sie findet entweder als Wunschvorsorge auf Wunsch des oder der Versicherten, ab einem LEX,8h > 80 dB(A) als Angebots- und als Pflichtvorsorge ab einem LEX,8h ≥ 85 dB(A) statt. Ob zusätzlich eine erweiterte Vorsorge nach Lärm II oder Lärm III angeraten ist, hängt vom tatsächlichen individuellen Hörverlust ab.

Betriebsärzte oder -ärztinnen unterliegen auch bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge der ärztlichen Schweigepflicht und dürfen keine individuellen Ergebnisse bekanntgeben. Sie sind aber dazu verpflichtet, die Erkenntnisse aus der Vorsorge auszuwerten. Sollten sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes in einem Betrieb nicht ausreichen, so haben sie dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und für die bereits bestehenden Maßnahmen Verbesserungen oder Änderungen vorzuschlagen. Auch wenn sich das Gehör durch Vorsorge nicht verbessert – schlechte Untersuchungsergebnisse



Wer so lange wie möglich ein einwandfreies Gehör behalten will, sollte sich auch nach Feierabend vor Lärm schützen.

sollten Anlass sein, die Lärmschutzmaßnahmen im Betrieb zu prüfen.

Dem Vorgehen bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge lag bisher der Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen G20 „Lärm“ zugrunde. Er wurde 1971 eingeführt und blieb seitdem unverändert. Neuere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse haben allerdings gezeigt, dass die Kriterien für die erweiterten Vorsorgen nach Lärm II und Lärm III veraltet waren. In den 2022 neu veröffentlichten „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ wurden speziell auch in der Altersgruppe der bis 30-Jährigen die Auslösewerte für die Lärm-II- und Lärm-III-Untersuchungen abgesenkt. Diese sind in der neuen DGUV Empfehlung „Lärm“ beschrieben.

Zum Schutz vor Lärm in Bereichen, in denen der Lärmpegel den Wert $LEX,8h \geq 85 \text{ dB(A)}$ übersteigt und nicht vermieden oder reduziert werden kann, müssen Arbeitgeber Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen. Die Beschäftigten müssen diese PSA bestimmungsgemäß verwenden. Arbeitgeber haben die bestimmungsgemäße Verwendung in Unterweisungen mit praktischen Übungen zu vermitteln. Diese Unterweisung können sie außerdem nutzen, um die Beschäftigten für die Gefahren von Lärm zu sensibilisieren.

Mit den Änderungen der PSA-Verordnung im Jahr 2016 ist Gehörschutz in die PSA-Kategorie 3 eingeordnet worden. Das bedeutet, dass die Ausrüstung Schutz vor tödlichen Gefahren und



© Christian Schwier/stock.adobe.com

irreversiblen Schäden bietet und sowohl bei der Herstellung als auch bei der Anschaffung strengere Kriterien einzuhalten sind, als dies bei PSA der Kategorie 1 und 2 der Fall ist.

Doch auch die beste Vorsorge und das regelmäßige Tragen der PSA bei der Arbeit sind wirkungslos, wenn das Gehör in der Freizeit zu viel Lärm ausgesetzt ist. Denn nicht nur Lautes, das von einem Winkelschleifer am Arbeitsplatz kommt, ist schlecht für das Gehör. Auch wenn die private Schlagzeugstunde die Quelle ist, kann Lärm schädlich sein. Wer also so lange wie möglich ein einwandfreies Gehör behalten will, sollte sich auch nach Feierabend vor Lärm schützen.

Peter Hammelbacher, BGHM



Gegen altersbedingten Hörverlust gibt es weder vorbeugende Maßnahmen noch Medikamente.

GUT ZU WISSEN: LAUT IST OUT!

Die Kampagne „Laut ist out!“ hat das Ziel, die Beschäftigten in Betrieben der Branchen Holz und Metall für die Gesundheitsgefahren durch Arbeitslärm zu sensibilisieren sowie Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte bei der Prävention von Gehörschäden im betrieblichen Alltag zu unterstützen. Auch die psychischen Belastungen durch Lärm sind ein Thema. Mit „Laut ist out!“ gibt die BGHM ihren Mitgliedsbetrieben konkrete Schutzmaßnahmen an die Hand. So ist eine Präventionsbox mit zahlreichen Informations- und Motivationsmaterialien in Vorbereitung – als Unterstützungsangebot bei Unterweisungen oder für Gespräche unter Beschäftigten. Außerdem wird das Thema Lärmprävention noch stärker in den Seminarbereich der BGHM eingebettet. Die neue Kampagnen-Landingpage unter www.bghm.de/laut-ist-out sichert „Laut ist out!“ einen zentralen Auftritt auf der BGHM-Website und bündelt Informationen, damit sie auf den ersten Klick zu finden sind.

MEHR IM NETZ

- Laut ist out!: www.bghm.de/laut-ist-out
- Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge: www.bghm.de, Webcode 558
- Wer Fachkräfte will, muss auch an Lärmschutz denken (IFA): www.dguv.de, Webcode dp1319540



Arbeitsschutzorganisation

Sicherheitsbeauftragte – ganz nah an der Praxis

Sicherheitsbeauftragte sind ehrenamtlich tätig und leisten mit ihren betrieblichen Ortskenntnissen und ihrer Nähe zu den Beschäftigten einen wichtigen Beitrag in der Arbeitsschutzorganisation der Betriebe. Schon seit über 100 Jahren gibt es diese Position.

Die im Betrieb für den Arbeitsschutz verantwortlichen Führungskräfte profitieren von der Arbeit von Sicherheitsbeauftragten besonders, wenn sie für geeignete Rahmenbedingungen sorgen. Dazu gehört schon die Auswahl der Sicherheitsbeauftragten. Geeignet sind Beschäftigte, die am Arbeitsplatz und in Sachen Sicherheit und Gesundheit besonders engagiert sind. Notwendige Voraussetzungen sind das Interesse an den zugeordneten Aufgaben sowie Berufserfahrung. Wichtig ist zudem, dass die Kandidatinnen und Kandidaten im Kollegenkreis fachlich und persönlich anerkannt sind und zu überzeugen vermögen. Soziale Kompetenz und Kontaktfreude sind dafür erforderlich. Wichtig für die Wirkung der Sicherheitsbeauftragten, die übrigens auch

Sibe genannt werden, ist zudem ihre Kontinuität in der Aufgabenumsetzung: So schätzen sich nach einer aktuellen Umfrage des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) speziell Sibe, die schon viele Jahre in dieser Position tätig sind, selbst als besonders wirksam ein.

Das Ziel ist es also, fachkundige, selbstbewusste und sozial kompetente Sicherheitsbeauftragte in den Betrieben tätig werden zu lassen. Dafür können Personen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen gewählt werden. Nur Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion sollen für diese Tätigkeit nicht angefragt werden. Da Sibe keine Verantwortung für den Arbeitsschutz tragen und – um ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten – auch nicht mit Weisungsbefugnis ausgestattet sind, könnte es ansonsten zu Rollenkonflikten kommen.

Unterstützendes Ehrenamt

Sicherheitsbeauftragte sind ausschließlich ehrenamtlich tätig und unterstützen die direk-

ten Vorgesetzten, Betriebsärzte und -ärztinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei deren Aufgabenerfüllung. Sie können keinesfalls die beratende Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines Betriebsarztes ersetzen. Da sie keine Weisungsbefugnis haben, ist es ihre Aufgabe, im Dialog mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen darauf hinzuwirken, dass Defizite im Arbeitsschutz direkt abgestellt werden. Können erkannte Mängel nicht abgestellt werden, müssen Sicherheitsbeauftragte ihre direkten Vorgesetzten informieren, damit diese die erforderlichen Maßnahmen einleiten. Zudem sollen sie gemeinsam mit den übrigen Akteuren des Arbeitsschutzes an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen.

Zusammenwirken der Arbeitsschutz-Akteure

Die Zusammenarbeit muss durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin beziehungsweise den Betriebsarzt, durch Vorgaben der Unternehmensleitung und durch einen intensiven Austausch im Arbeitsschutzausschuss gewährleistet werden. Die Führungskräfte müssen einen ausreichenden Informationsfluss organisieren und die Sicherheitsbeauftragten in relevante Entscheidungen, die ihren Arbeitsbereich betreffen, einbeziehen. In der bereits angesprochenen Umfrage des IAG gaben 47 Prozent der Befragten an, dass eine bessere Kommunikation mit den Führungskräften die Wirksamkeit der Sicherheitsbeauftragten verbessern würde. So solle es keine „übergestülpten“ Schutzmaßnahmen geben, wodurch die Akzeptanz der Sicherheitsbeauftragten bei den Beschäftigten erhalten bleiben könne.

Fazit

Durch ihre Präsenz sorgen Sibe für einen störungsarmen Betrieb und fördern Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Voraussetzung hierfür sind ihre unmittelbare Einbindung in die Arbeitsbereiche und -abläufe, die Nähe zu den anderen Beschäftigten sowie ihr Grundlagenwissen zum Thema Arbeitsschutz. Dabei zeigt sich, dass eine erfolgreiche Präventionsarbeit der Sicherheitsbeauftragten von der geeigneten Auswahl, der Bestellung, Qualifizierung und Fortbildung, der Einbindung in die betriebliche Organisation, dem Branchen- und Spezialwissen und besonders von ihrer Nähe zu den Beschäftigten abhängt.

Der Sicherheitsbeauftragte ist mittlerweile zum „Erfolgsmodell“ geworden. Er dient als ein Beispiel für eine gut funktionierende ehrenamtliche Tätigkeit in den Betrieben. Sicherheitsbeauftragte nehmen dauerhaft eine wichtige Rolle in der Arbeitsschutzorganisation ein und tragen erfolgreich dazu bei, dass der Betrieb rundläuft.

Gerhard Kuntzemann, BGHM





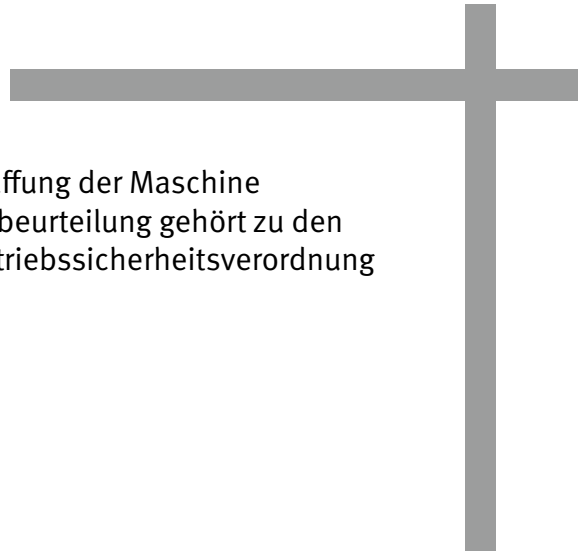
© Kadmy/Fotolia.com

Notwendige Schutzmaßnahmen

Handgesteuerte Fräsmaschinen: Worauf beim Betrieb zu achten ist



Eine im Idealfall schon vor der Beschaffung der Maschine sorgfältig durchgeführte Gefährdungsbeurteilung gehört zu den Arbeitgeberpflichten und ist in der Betriebssicherheitsverordnung gesetzlich vorgeschrieben.



Ohne handgesteuerte Fräsmaschinen wäre die spanende Metallbearbeitung kaum vorstellbar. Doch von den Maschinen gehen Gefährdungen aus, die zu schweren Verletzungen oder anderen Gesundheitsschäden führen können. Um solche Unfälle zu verhindern, sind Schutzmaßnahmen zu beachten.

Handgesteuerte Fräsmaschinen werden häufig bei der Fertigung von Einzelteilen oder Kleinserien oder für die Instandhaltung und Überarbeitung von Werkstücken eingesetzt. In Ausbildungswerkstätten der Metallbranche sind sie nahezu unverzichtbar. Eine im Idealfall schon vor der Beschaffung der Maschine sorgfältig durchgeführte Gefährdungsbeurteilung des Betreibers ist die Basis für sichere und gesunde Arbeit. Sie gehört zu den Arbeitgeberpflichten und ist in der Betriebssicherheitsverordnung gesetzlich vorgeschrieben. Doch Pflichten gibt es nicht nur für Arbeitgeber – auch Beschäftigte müssen sich für die Arbeitssicherheit und den betrieblichen Gesundheitsschutz an Regeln und Vorschriften halten.

Das müssen Arbeitgeber beachten

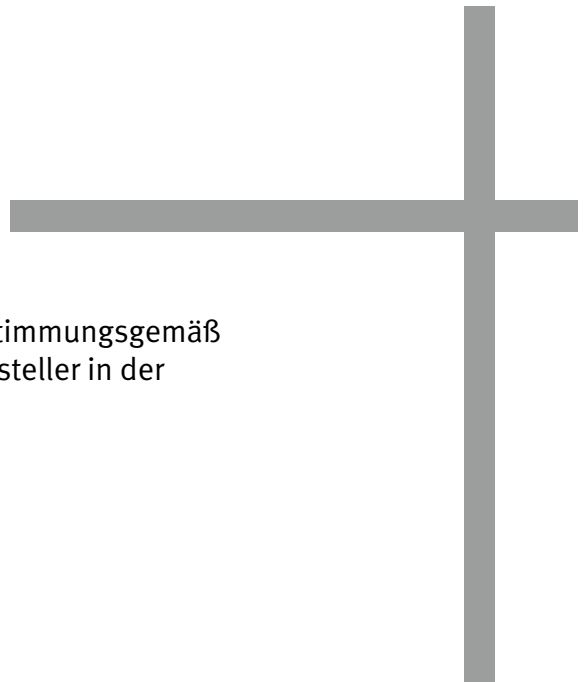
Zunächst sollte der Arbeitgeber auf Basis der Betriebsanleitung für die handgesteuerte Fräsmaschine eine Betriebsanleitung erstellen und

aushängen beziehungsweise sollte er dies veranlassen. In der Betriebsanleitung finden Beschäftigte Gefahrenhinweise, Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln für die Arbeit an der speziellen Maschine. Zusätzlich muss der Unternehmer die Bedienpersonen regelmäßig unterweisen oder unterweisen lassen. Auch die Maschinen-Wartung und -Prüfung zu organisieren, gehört zu den Arbeitgeberpflichten. So können Schäden, die zu Sicherheitsrisiken führen können, rechtzeitig erkannt werden. Prüfintervalle und der jeweilige Prüfumfang sind vom Arbeitgeber festzulegen. Hier können Hinweise des Herstellers in der Betriebsanleitung hilfreich sein.

Generell haben Arbeitgeber darauf zu achten, welche Stoffe bei der Arbeit verwendet werden oder entstehen und wie damit umzugehen ist. Um an der Fräsmaschine beispielsweise Gefährdungen durch Kühlschmierstoff zu vermeiden oder zu reduzieren, sollte eine Trockenbearbeitung oder eine Mindermengenschmierstoffprüfung geprüft werden. Haben Beschäftigte Umgang mit Kühlschmierstoff, ist ein Hautschutzplan zu erstellen. Hautschutz-, Hautreinigungs- und Hautpflege-Produkte muss der Arbeitgeber bereitstellen. Dasselbe gilt für notwendige Persönliche Schutzausrüstungen, wie zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Gehörschutz oder Schutzbrille, die vor Restrisiken



Beschäftigte dürfen die Fräsmaschine nur bestimmungsgemäß verwenden. Was das heißt, beschreibt der Hersteller in der Betriebsanleitung.



schützen. Wird Aluminium oder Magnesium bearbeitet oder ölhaltiger Kühlschmierstoff verwendet, sind Maßnahmen gegen Brand und Explosion zu treffen – insbesondere müssen Zündquellen im Arbeitsbereich vermieden werden. Übrigens: Auch verschlissene Werkzeuge können eine Zündquelle sein. Damit die Bedienperson an der Fräsmaschine sicher steht, empfiehlt es sich zudem, Lattenroste oder Gummimatten auszulegen.

Pflichten der Beschäftigten

Beschäftigte dürfen die Fräsmaschine nur bestimmungsgemäß verwenden. Was das heißt, beschreibt der Hersteller in der Betriebsanleitung. Die Persönliche Schutzausrüstung, die der Arbeitgeber bereitstellt, müssen sie nutzen – ebenso ist der Hautschutzplan zu beachten. Zudem sollten die Beschäftigten eng anliegende Kleidung und bei langen Haaren eine Kappe tragen sowie auf Schmuck verzichten, um die Einzugsgefahr zu minimieren, die vom rotierenden Fräswerkzeug ausgeht. Das Trageverbot von Handschuhen in der Nähe rotierender Teile gilt selbstverständlich auch an Fräsmaschinen. Was immer wieder unterschätzt wird, ist die Einzugsgefahr beim Entfernen von Spänen oder beim Einstellen der Kühlmittelzufuhr bei laufendem Fräswerkzeug. Unfälle, die sich hierbei ereignen, haben häufig schwere Verletzungen der Finger oder Hände zur Folge und teilweise sogar den Verlust von Gliedmaßen. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Bedienperson den Fräferschutz auf die jeweils zu erledigende Arbeitsaufgabe einstellt, um so gut wie möglich zu verhindern, dass in

die Gefahrstelle hineingegriffen wird. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem sicheren Aufspannen der Werkstücke sowie der Verwendung geeigneter Bearbeitungsparameter wie Vorschubgeschwindigkeiten und Drehzahlen gewidmet werden. Das reduziert das Risiko, dass sich Werkstücke lösen, das Fräswerkzeug bricht und Teile unkontrolliert umhergeschleudert werden.

Nach dem Arbeiten gilt: Bedienpersonen dürfen die Maschine nur bei Stillstand reinigen und Späne sollten nicht mit Druckluft aufgewirbelt, sondern mit geeigneten Mitteln wie Sauger, Handfeger oder Spänehooken entfernt werden. Nicht verwendete Fräswerkzeuge sollten immer in entsprechenden Behältnissen aufbewahrt oder mit einem Schnittkantenschutz versehen werden, um Verletzungen daran zu vermeiden. Wird die Maschine ausgeschaltet, muss sie gegen unbefugte Benutzung gesichert werden.

Christoph Meyer, BGHM

MEHR IM NETZ

- BGHM Arbeitsschutz Kompakt Nr. 116 „Konventionelle/handgesteuerte Fräsmaschinen“: www.bghm.de, Webcode 3918
- Fachbereich AKTUELL FBHM-120 „Maschinen der Zerspanung – Checklisten“: www.bghm.de, Webcode 626



**Man muss nicht alles wissen,
man muss nur wissen, wo es steht.**



Die Toolbox für sicheres und gesundes Arbeiten:
bghm.de/gemeinsam-sicherheit-schaffen



Arbeits- und Wegeunfälle

Tierische Gefahren

Werden Menschen bei der Betreuung von Haustieren, etwa beim Spaziergehen mit dem Hund, verletzt, kann es sich unter Umständen um einen Arbeits- oder Wegeunfall handeln, der damit gesetzlich unfallversichert ist. Wann das der Fall sein kann, zeigen Beispiele aus der Rechtsprechung.

Eine Nachbarin unterstützte eine erkrankte Bekannte. Dazu führte sie dreimal täglich den Hund aus, kaufte dreimal wöchentlich ein und verrichtete einmal in der Woche Gartenarbeit. Damit war sie nach Ansicht des Bundessozialgerichts (BSG) nach dem Gesamtbild wie eine Haushälterin tätig und als „Wie-Beschäftigte“ anzusehen. Somit war sie während dieser Tätigkeiten gesetzlich

unfallversichert – auch beim Gassigehen mit dem Hund (BSG vom 26.04.1990, Az. 2 RU 39/89).

Dagegen war eine Nachbarin, die den Hund eines Nachbarn für vier Wochen während dessen Urlaubs in Obhut genommen hatte, nicht wie eine Beschäftigte versichert. Insofern galt auch der Biss des Hundes nicht als Arbeitsunfall. Denn die Verletzte hatte nur den Hund betreut und keine weiteren Aufgaben im Haushalt übernommen, sodass ihre Tätigkeit nicht als arbeitnehmerähnlich betrachtet werden konnte (Hessisches Landessozialgericht (LSG) vom 12.04.2016, Az. L 3 U 171/13).

In einem anderen verhandelten Fall verließ ein Versicherter das Haus und wollte in sein Auto steigen, um zur Arbeit zu fahren. Er rief seinen



dieser Sturz als Arbeitsunfall galt, war die genaue Ursache relevant: War die Beschäftigte zum Beispiel abgelenkt durch den Anruf oder war das Spaziergehen mit dem Hund die Ursache? (BSG vom 26.06. 2014, Az. B s U 4/13 R). Die weiteren Feststellungen ergaben, dass nicht das Telefonat, sondern allein das Spaziergehen mit dem Hund für das Ausgleiten auf schneebedecktem Boden ursächlich war. Somit lag kein Arbeitsunfall vor (LSG Nordrhein-Westfalen vom 29.03.2016 Az. L 15 U 547/ 14 ZVW).

Ein Juwelier brachte ein Schmuckpaket zu einem Kunden und nahm seinen Hund mit. Als dieser eine Katze sah, riss er seinen Halter um. In diesem Fall liegt eine gemischte Tätigkeit vor: Der Betriebsweg zum Kunden ist gesetzlich unfallversichert, das Gassigehen mit dem Hund dagegen nicht (LSG Celle vom 29.09.2018, Az. L 3 U 184/16). Der Sturz resultierte hier nicht aus Gefahren, die der Betriebsweg mit sich brachte. Stattdessen hat die durch das Führen des Hundes an der Leine bedingte Gefahr, von ihm umgerissen zu werden, zum Unfall geführt. Dieses Risiko ist allein dem privaten, unversicherten Bereich zuzuordnen.

Wenn Beschäftigte Geschäftspost aufgeben, auf diesem Weg ihren Hund mitnehmen und deswegen stürzen, kann dagegen Versicherungsschutz bestehen, wenn es betriebliche Gründe dafür gab, den Hund mitzuführen. Das wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn bei der Aufgabe von Wertbriefen der Hund zum persönlichen Schutz mitgeführt oder wenn der Hund zur Bewachung des Betriebes eingesetzt wird und ihm auf diesem Betriebsweg der Auslauf ermöglicht wird (BSG vom 27.10.1987, Az. 2 RU 31/879).

In einem anderen Fall wollte ein freiwillig unfallversicherter Unternehmer Zündkerzen aus dem Lager holen. Dabei stolperte er über seinen auf dem Boden der Werkstatt liegenden Hund. Er versuchte sich mit den Händen abzufangen und geriet dabei mit der rechten Hand so unglücklich in das Maul des Hundes, dass dieser instinktiv zubiss. Kein Arbeitsunfall, entschied das LSG Baden-Württemberg. Denn die wesentliche Ursache für die Verletzung war nicht die betriebliche Verrichtung, der Gang zum Lager, sondern die dem privaten Bereich zuzuordnende spezifische Gefahr, die von dem Tier ausging. Zwar ist man grundsätzlich im Betrieb beim Stolpern über ein Hindernis unfallversichert, jedoch hat hier nicht der Sturz, sondern der Biss des eigenen Hundes die Verletzung verursacht (LSG Baden-Württemberg vom 21.03.2019, Az. L 6 U 3978/18).

Hund, um sich wie üblich zu verabschieden. Der Hund war zu stürmisch und rannte ihn um. Das LSG Sachsen-Anhalt urteilte, dass es sich um einen Versicherungsfall handelte. Der bereits angetretene versicherte Weg zur Arbeit war nur geringfügig unterbrochen worden. Außerdem war der Boden zum Unfallzeitpunkt nass gewesen, womit eine typische Wegegefahr vorgelegen hatte (LSG Sachsen-Anhalt vom 16.05.2013, Az. L 6 U 12/12).

Eine Beschäftigte ging während ihrer Rufbereitschaft mit ihrem Hund spazieren. Währenddessen erhielt sie einen Anruf von ihrem Vorgesetzten. Sie führte also gleichzeitig ein dienstliches Telefonat und ging mit ihrem Hund Gassi. Dabei stürzte sie und verletzte sich. Für die Klärung der Frage, ob

Karl Heinz Schwirz, BGHM



© atotofpeople/fotolia.com

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BEM – So funktioniert die Wiedereingliederung im Betrieb

Jedes Unternehmen, auch Klein- und Kleinstbetriebe, sind seit 2004 zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet. Was bedeutet das?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres – bezogen auf die vergangenen zwölf Monate – länger als sechs Wochen ununterbrochen oder in Summe arbeitsunfähig gewesen sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, anbieten. So steht es im § 167 Sozialgesetzbuch IX. Dabei ist es unerheblich, ob den Arbeitsunfähigkeitszeiten verschiedene Erkrankungen zugrunde gelegen haben oder ein und dieselbe. Auch die Ursache der Erkrankung, also ob die Arbeit dazu beigetragen hat oder nicht, spielt hierbei keine Rolle.

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement bietet die Möglichkeit, eine längere Arbeitsunfähigkeit eines oder einer Beschäftigten vorzeitig zu beenden oder diese sogar zu verhindern. Möglicherweise ist es sinnvoll, dafür den alten Arbeitsplatz anzupassen, sodass die beschäftigte Person dort bleiben kann. Es kann auch erforderlich sein, einen geeigneteren Arbeitsplatz im Unternehmen zu finden.

Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist für die betroffene Person freiwillig und kann daher nur mit deren Zustimmung durchgeführt werden. Die betroffene Person kann das BEM auch jederzeit beenden. Außerdem muss sichergestellt und darüber informiert werden, dass mit den personenbezogenen Daten und Informationen zum Gesundheitszustand vertraulich umgegangen wird.

Gemeinsam für die Wiedereingliederung

Agieren Personalabteilung, Führungskräfte, Beschäftigtenvertretung und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung im BEM gemeinsam, zeigt dies den betroffenen Personen auch, dass ihre Arbeitskraft und ihr Fachwissen wichtig sind und sie im Unternehmen wertgeschätzt werden. Es ist zielführend, die Situation gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten zu analysieren. Seine oder ihre Wünsche und Erwartungen sollten erfragt werden; unterschiedliche Sichtweisen und Ziele sind zu klären und Wege, eine Arbeitsunfähigkeit zu verhindern, sind zu suchen.

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gelingt am ehesten, wenn die Personen, die die Arbeitsplätze und -abläufe am besten kennen, in den BEM-Prozess eingebunden werden. Auch der Betriebsarzt, Fachkräfte für Arbeits-

sicherheit, die Berufsgenossenschaft oder bei Menschen mit Behinderung das Integrationsamt beziehungsweise die Integrationsfachdienste können unterstützen.

Ein zusätzlicher Nutzen aus dem BEM ergibt sich durch die Möglichkeit, jene Arbeitsbedingungen zu identifizieren, die auch bei anderen Beschäftigten zu Fehlzeiten führen können. So kann eine Arbeitsunfähigkeit aus betrieblichen Gründen vermieden werden.

Transparenz und Information

Es ist wichtig, im Betrieb regelmäßig über das BEM zu informieren. Nur so wissen Beschäftigte über ihre Ansprüche Bescheid und eine mögliche Scheu kann ihnen genommen werden, sollte ein BEM nötig werden. Auch die Erfolge im BEM sollten laufend kommuniziert werden, natürlich unter Einhaltung des Datenschutzes. Wird aufgezeigt, wie wirksam das BEM ist, erhöht das die Akzeptanz.

Susanne Neisecke und Burkhard Grüß, BGHM

GUT ZU WISSEN: HAMBURGER MODELL

Das BEM ist nicht mit der stufenweisen Wiedereingliederung, dem sogenannten Hamburger Modell, zu verwechseln. Bei Letzterem erstellt der behandelnde Arzt oder die Ärztin in Abstimmung mit den arbeitsunfähigen Beschäftigten und dem Betrieb einen Stufenplan, um, insbesondere nach längerer Krankheit, schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranzuführen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Das Hamburger Modell stellt somit eine Wiedereingliederungsmaßnahme dar, die im Rahmen eines BEMs stattfinden kann.

MEHR IM NETZ

Speziell die Handlungshilfe DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM, Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“ unterstützt mit Informationen: www.bghm.de, Webcode 4277.



Wahr oder falsch

Milchtrinken in Gießereien und Schweißereien

These: Trinken Beschäftigte in Gießereien und Schweißereien regelmäßig Milch, werden Giftstoffe besser aus dem Körper transportiert und das hält sie gesund. Stimmt das?

Die Idee ist, dass der Fettanteil in der Milch die Giftstoffe bindet. Außerdem sagt man Milch nach, dass sie schleimt beziehungsweise die Schleimproduktion fördert. Mehr Schleim sorgt für einen schnelleren Abtransport von Schadstoffen aus dem Körper. Daher haben Beschäftigte in manchen Gießereien und Schweißereien lange einen Viertel bis zwei Liter Milch pro Arbeitstag kostenlos vom Betrieb zur Verfügung gestellt bekommen.

Faktencheck

Die Antwort auf die Frage, ob Milchtrinken hilft, dass Giftstoffe aus dem Körper transportiert werden, lautet: Nein. Wissenschaftlich ist diese These mittlerweile widerlegt und damit falsch. Auf inhalativ aufgenommene Gefahrstoffe hat die orale Aufnahme von Milch keinen Effekt. Sind Gefahrstoffe verschluckt worden, kann Milchtrinken die Aufnahme dieser sogar steigern – muss es aber nicht. Das hängt von den chemischen Eigenschaften der jeweiligen Gefahrstoffe ab.

Das sind die richtigen Maßnahmen: Als verhältnispräventive Maßnahme hat der Unternehmer oder die Unternehmerin für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Beschäftigte zu sorgen. Gefahrstoffe in der Atemluft sind zu vermeiden oder es sind geeignete Schutzmaßnahmen wie Absaugtechnik und Lüftungstechnische Maßnahmen für die in solchen Arbeitsbereichen Beschäftigten vorzuhalten.

MEHR IM NETZ

- Fach-Thema „Hütten- und Walzwerke, Gießereien“: www.bghm.de, Webcode 302
- Fach-Thema „Schweißen und verwandte Verfahren“: www.bghm.de, Webcode 236



Auf Umwegen und Abwegen

Mit der Straßenbahn zum Arzt und dann nach Hause

© Jessica/stock.adobe.com

Wann besteht bei der Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und einer Unterbrechung dieser Fahrt gesetzlicher Unfallversicherungsschutz? Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden.

Ein Versicherter fährt wie jeden Tag mit der Straßenbahn nach Hause. Zwei Linien fahren in Richtung seiner Wohnung, eine der beiden ist wegen einer kürzeren Strecke vier Minuten schneller als die andere. Üblicherweise steigt er immer in die erstbeste Straßenbahn ein, um Wartezeiten zu vermeiden. Am Unfalltag nimmt er die Straßenbahn mit der längeren Fahrtzeit, da er noch bei seiner Hausärztin, deren Praxis an dieser Strecke liegt, ein Rezept abholen möchte. Nach dem Verlassen der Praxis geht er zur nächstgelegenen Haltestelle in Richtung seiner Wohnung. Auf dem Weg wird er von einem Pkw erfasst und verletzt. Der Unfall ereignet sich auf einem Streckenabschnitt, den er mit der Straßenbahn auch passiert hätte, wenn er nicht wegen des Arztbesuches ausgestiegen wäre. Ein Arbeitsunfall lag vor, entschied das BSG im Juni 2022. Zum Unfallzeitpunkt habe sich der Versicherte auf dem unmittelbaren Weg nach Hause befunden.

Spielraum bei der Routenwahl

Bei der Wahl der Route haben Versicherte nach der Rechtsprechung Spielraum für individuelle Überlegungen, Vorlieben, Neigungen und Gewohnheiten. „Ist die eingeschlagene Route länger als die kürzeste, schnellste oder direkte Strecke,

so stellt dies den Versicherungsschutz nur in Frage, wenn für die Wahl des Weges andere Gründe wesentlich waren als die Absicht, den Zielort zu erreichen“, so das BSG.

Da die Fahrt dazu diente, zunächst zu einem privaten Ziel (Arztpraxis) und dann weiter nach Hause (versicherter Weg) zu fahren, lag eine sogenannte gemischte Motivationslage vor. In solchen Fällen besteht Versicherungsschutz, wenn die konkrete Verrichtung (Straßenbahnfahrt) auch vorgenommen werden würde, wenn die private Motivation entfielen. So war es hier: Auch ohne den Besuch beim Arzt fuhr der Versicherte regelmäßig auf dieser Strecke nach Hause.

Da der Versicherte den versicherten Heimweg mit dem Verlassen der Straßenbahn zu einem privaten Zweck unterbrochen hatte, musste das BSG entscheiden, wann der unterbrochene Weg wieder aufgenommen worden war. Das Ergebnis: Die Unterbrechung endete nicht mit Erreichen der Straßenbahnhaltestelle, sondern bereits mit Erreichen des öffentlichen Verkehrsraums, den auch das öffentliche Verkehrsmittel benutzte. Es genügte somit, dass der Versicherte den Weg zur Haltestelle bereits in dieselbe Richtung wie das öffentliche Verkehrsmittel zurücklegte. Hätte er erst in die entgegengesetzte Richtung, in diesem Fall in Richtung der Arbeitsstelle, zu einer Haltestelle zurückgehen müssen, hätte ein unversicherter Abweg vorgelegen (BSG vom 28.06.2022, Az. B 2 U 16/20 R).

Karl Heinz Schwirz, BGHM

