

BGHM-Magazin

Sicher und gesund arbeiten

4 | 2024

Alle Inhalte
auch barrierefrei auf
bghm-magazin.de

BGHM-Angebot „binmirsicher“
**Unfallrisiken in der
Ausbildung kennen
und sicher handeln**



Mehr als nur hell
Licht und Beleuchtung
am Arbeitsplatz

Suchtprävention
Handlungsansätze zum
Umgang mit Cannabis

An der Seite der Angehörigen
Hinterbliebenenleistungen
als Unterstützung



Christian Heck
Hauptgeschäftsführer

EDITORIAL

Arbeitsschutz mit Weitblick

Gefühlt hat der Sommer gerade erst angefangen – und trotzdem lesen Sie in dieser Ausgabe Ihres BGHM-Magazins schon davon, an den Herbst zu denken?! Klar, denn durch Prävention mit Weitblick gelingt es, sinnvolle Arbeitsschutzmaßnahmen nachhaltig zu etablieren. Dazu gehört zum Beispiel auch, Beschäftigte im Sommer schon an den UV-Schutz im Herbst zu erinnern. Denn Schutzmaßnahmen sind auch bei nachlassender Sonnenstrahlung häufig nötig. Ganz im Zeichen des vorausschauenden Handelns steht auch das Schwerpunktthema in diesem Heft: Lesen Sie, wie wir Ausbilderinnen und Ausbilder mit dem Medienpaket „binmirsicher“ dabei unterstützen, dem Nachwuchs im Betrieb Arbeitsschutzwissen schon von Tag eins an zu vermitteln. Video-Tutorials sind hier das hauptsächliche Medium, schließlich sollen sich die Azubis möglichst viel von dem Gelernten auch dauerhaft merken. Insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen kann mit visuellen Medien gut erreicht werden.

Mit einer angemessenen Suchtprävention im Betrieb bauen Sie ebenfalls für die Zukunft vor. Werden Sie aktiv, ehe sich gefährdendes Verhalten aufgrund von Drogenkonsum bei einzelnen Personen manifestieren kann! Wie Ihnen das gelingen kann, lesen Sie im Beitrag auf Seite 21. Aufgrund der Teil-Legalisierung im April 2024 steht Cannabis hier im Fokus.

Wie wir die Betriebe der Branchen Holz und Metall bei der Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten unterstützen, lesen Sie nicht nur hier in Ihrem BGHM-Magazin, sondern auch in unserem gerade erschienenen Jahresbericht 2023. Er bietet einen Überblick über aktuelle Statistiken rund um die Branchen Holz und Metall und über die Leistungen, die sie von ihrer Berufsgenossenschaft erwarten können. Infos dazu gibt es auf Seite 8.

Dieses und noch mehr Wissenswertes über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erwartet Sie also auch in dieser Ausgabe Ihres BGHM-Magazins. Schauen Sie gleich rein – wir wünschen eine informative Lektüre!

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 Versandannten:
E-Mail: Birgit.Mayer@bghm.de

Ihr Kontakt für jedes Anliegen:
06131 802-0

Druck:
Evers Druck GmbH, Ernst-Günter-Albers-Str. 13,
25704 Meldorf

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.

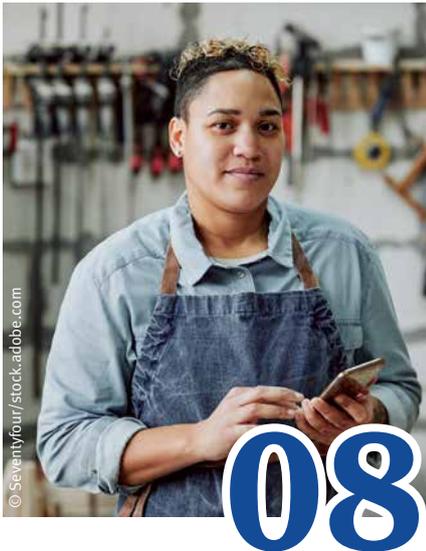
Ausgabe 04/2024 (August), Stand: Anfang Juli 2024

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.

ISSN 1612-5428



Sicheres & gesundes Arbeiten

- 04** Holzstaub
Personenreinigung – so geht's richtig
- 06** Abbeizen in der Holzbranche
Diese Arbeit kann ätzend sein
- 10** Arbeiten im Freien
UV-Schutz auch im Herbst mitdenken
- 12** Fußschutz
Auf der Suche nach dem Richtigen
- 14** BGHM-Angebot „binmirsicher“
Unfallprävention in der Ausbildung
- 18** Arbeitsplatz: Licht und Beleuchtung
Mehr als nur hell
- 21** Suchtprävention im Betrieb
Umgang mit Cannabis

Leben & Leistung

- 05** Fachveranstaltung Maschinen
Jetzt noch Plätze sichern!
- 08** BGHM-Jahresbericht gibt Überblick
Statistiken, Angebote, Leistungen
- 24** Hinterbliebenenleistungen
An der Seite der Angehörigen
- 26** Neues Online-Angebot
Mehr wissen über physische Belastungen
- 27** Gesetzlich unfallversichert oder nicht?
Sturz beim Firmenlauf

ALLES AUF EINEN KLICK

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



© PureSolution/Fotolia.com

Neues und überarbeitetes Regelwerk

Neuerscheinungen

- AMR 13.4 „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“
- DGUV Information 205-041 „Brand- und Schutz beim Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien“

Überarbeitungen

- AMR 6.7 „Pneumokokken-Impfung als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durch Schweißen und Trennen von Metallen“
- TRBS 3151/TRGS 751 „Vermeidung von Brand-, Explosions- und Druckgefährdungen an Tankstellen und Gasfüllanlagen zur Befüllung von Landfahrzeugen“
- DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit“
- DGUV Information 209-082 „Gefahrstoffe im Modell- und Formenbau – Handhabung und sicheres Arbeiten“
- DGUV Information 250-010 „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“

MEHR IM NETZ

www.bghm.de, Webcode 895



© Jenkov/taman/s/stock.adobe.com

Personenreinigung bei Tätigkeiten mit Holzstaub

Holzstaub, welcher bei Tätigkeiten in der Holzbe- und -verarbeitung freigesetzt wird und durch getroffene Schutzmaßnahmen nicht vollständig erfasst oder vermieden werden kann, verteilt sich frei im Raum und setzt sich ab – unter anderem auf der Kleidung der Beschäftigten. Nach Abschluss der Tätigkeiten muss dieser mit Hilfe eines geeigneten Verfahrens entfernt werden. Hierfür werden unter anderem luftbetriebene Systeme zur Personenreinigung angeboten, welche mit Hilfe verdichteter Luft die Rückstände des Holzstaubs vom Beschäftigten abblasen. Dieses Vorgehen deckt sich nicht mit den Vorgaben der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und insbesondere der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 553 – Holzstaub.

Die GefStoffV beschreibt in Anhang 1, Abschnitt 2.3, was als geeignetes Verfahren gilt. Demnach müssen Ablagerungen von Stäuben durch Feucht- oder Nassverfahren nach dem Stand der Technik beseitigt werden oder sie sind mit geeigneten Staubsaugern beziehungsweise Entstaubern abzusaugen. Das Kehren ohne staubbindende Maßnahmen und das Reinigen mit Druckluft wie im oben beschriebenen Verfahren sind grundsätzlich nicht zulässig.

In der TRGS 553 „Holzstaub“ werden in Kapitel 4.4 die Verfahren des Abblasens und Kehrens zwecks Reinigung vollständig ausgeschlossen. Sie sind durch staubärmere Verfahren wie das Aufsaugen zu ersetzen. Weiterhin ist die Freisetzung und Aufwirbelung von Holzstaub zu vermeiden.

Fazit: In Verbindung mit Holzstaub dürfen keine Systeme zur Personenreinigung verwendet werden, die die Rückstände des Holzstaubs mittels verdichteter Luft abblasen. Sollten solche Systeme im Einsatz sein, sind sie durch bewährte Verfahren zu ersetzen, wie zum Beispiel durch das Absaugen mit Hilfe eines Industriestaubsaugers der Klasse M oder eines Entstaubers der Klasse M für den ortsveränderlichen Betrieb (EoB) mit einem geeigneten Aufsatz.

MEHR IM NETZ

- Fachthema „Holzstaubabsaugung“: www.bghm.de, Webcode 452
- TRGS 553 „Holzstaub“: www.bghm.de, Webcode 277



© Joel bubble ben/ stockadobe.com

Neue DGUV Information: Dem Carpal-Tunnelsyndrom vorbeugen

Schätzungen gehen davon aus, dass 3 von 1000 Menschen jedes Jahr neu ein Carpal-Tunnelsyndrom (CTS) entwickeln. Die neue DGUV Information 209-097 „Mensch und Arbeitsplatz – Dem Carpal-Tunnelsyndrom vorbeugen“ informiert zu diesem häufigen neurologischen Problem und wie es vermieden werden kann. Der Schwerpunkt liegt auf arbeitsbedingten Risiken.

Die meisten Beugesehnen der Finger und der Mediannerv, die vom Unterarm über das Handgelenk hin zur Handinnenfläche verlaufen, sind im Bereich der Handwurzel durch den sogenannten Carpal-Tunnel geschützt. Wird darin der Mediannerv über längere Zeit mit Druck belastet, so kann sich ein CTS ausbilden. Die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten der Erkrankung erhöht sich, wenn bestimmte Risikofaktoren einzeln oder in Kombination wirksam werden. Dazu zählen manuelle Tätigkeiten, bei denen die Finger und das

Handgelenk wiederholt gebeugt und gestreckt werden, kraftvolles Greifen sowie Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte Hand-Arm-Vibrationen ausgesetzt sind. Schmerzen an Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger können die Folge sein. Schreitet die Erkrankung fort, können Taubheit und eine Schwäche der Handmuskulatur auftreten.

Konkrete Beispiele in der neuen DGUV Information zeigen, wie die Arbeit bei einem vorhandenen CTS-Risiko so gestaltet werden kann, dass eine Erkrankung verhindert wird. Best-Practice-Lösungen aus Betrieben runden die Beschreibung von wirksamen Präventionsmaßnahmen ab.

MEHR IM NETZ

DGUV Information 209-097:
www.bghm.de, Webcode 239



Fachveranstaltung Maschinen: Jetzt noch anmelden!

Die neue europäische Maschinenverordnung, Maschinensteuerungen, das Prüfen und Wechseln von Hydraulikschlauchleitungen oder die Anforderungen an trennende Schutzeinrichtungen – das sind nur einige der Themen der „Fachveranstaltung Maschinen“, die am 24. September 2024 in der BGHM-Bildungsstätte in Nümbrecht stattfindet. Ein Schwerpunkt wird auf den Security-Anforderungen liegen, die in der europäischen Maschinenverordnung an Hard- und Softwarekomponenten in Maschinen gestellt werden: Ausgehend vom Cyber Resilience Act der EU, der Vorgaben an die Herstellung solcher Komponenten enthält, wird in Fachvorträgen auch die Umsetzung von Security-Anforderungen der Maschinenverordnung beleuchtet.

Die Fachveranstaltung Maschinen richtet sich an Unternehmer, Einkäufer, Hersteller und Betreiber von Maschinen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die BGHM und der Fachbereich Holz und Metall der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) laden ein und freuen sich auf Sie!

MEHR IM NETZ

Auch eine Online-Teilnahme ist möglich. Alle Informationen unter www.bghm.de, Webcode 4556.



Abbeizen in der Holzbranche

Diese Arbeit kann ätzend sein

Abbeizer auf Basis von Laugen oder Lösemitteln können die Gesundheit gefährden. Die verschiedenen Abbeizsysteme, die in Betrieben verwendet werden, bringen aufgrund der enthaltenen Stoffe unterschiedliche Risiken mit sich. Mögliche Folgen einer Verwendung ohne entsprechende Schutzmaßnahmen können schwere Haut- oder Augenschäden sein.

Beim Abbeizen werden alte Holzbeschichtungen wie Farben und Lacke von der Holzoberfläche entfernt. Hierfür werden zum Beispiel Laugen wie Kali- oder Natronlauge verwendet, die Beschäftigte zum Teil auch selbst ansetzen. Aufgrund ihrer starken Ätzwirkung können Laugen insbesondere die Haut und die Augen massiv schädigen – bis hin zum Verlust der Sehfähigkeit.

Die Abbeizsysteme, die im Handel angeboten werden, haben sehr unterschiedliche Zusammensetzungen. Bei lösemittelhaltigen Systemen ist die Gesundheit gefährdet, wenn Lösemitteldämpfe eingeatmet oder über die Haut aufgenommen werden. Haut oder Augen können bei direktem Kontakt aufgrund der reizenden oder ätzenden Wirkung teils stark geschädigt werden. Lösemittelhaltige Abbeizer sind zudem häufig entzündbar. Unter Umständen kann sich bei der Verarbeitung ein explosionsfähiges Dampf-Luftgemisch bilden, das in Gegenwart einer Zündquelle explodieren kann. Lösemitteldämpfe sind meistens schwerer als Luft und sammeln sich daher in Bodennähe.

Keinesfalls verwendet werden dürfen Abbeizer auf Basis von Dichlormethan (Methylenchlorid). Sie sind bereits seit 2012 verboten, da bei ihrer Anwendung besonders schwere Gesundheitsschäden aufgetreten sind und sich sogar Todesfälle ereignet haben.

Aber auch einige heutzutage erhältliche Abbeizsysteme enthalten Bestandteile, die kritisch wirken können: So kann

zum Beispiel das in manchen Abbeizern enthaltene Dimethylsulfoxid (DMSO) dazu führen, dass die Haut wesentlich durchlässiger für Gefahrstoffe wird.

Übrigens: Auch die Beschichtung, die abgetragen wurde, kann gesundheitsgefährdend sein. Alte Lacke und Farben können zum Beispiel Bleiverbindungen enthalten, für die besondere Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen.

Dr. Bernhard Füger, BGHM

GUT ZU WISSEN

„Arbeitsschutz Kompakt“ bietet übersichtliche Infos. Wie Sie sicher mit den unterschiedlichen Abbeizsystemen arbeiten, erfahren Sie in den Ausgaben Nr. 111 „Abbeizen von Holzoberflächen mit Laugen“ und Nr. 112 „Abbeizen von Holzoberflächen mit lösemittelhaltigen Abbeizern“ aus der Schriftenreihe Arbeitsschutz Kompakt. In jeder Ausgabe werden Schutzmaßnahmen für bestimmte Tätigkeiten kurz und übersichtlich erläutert.

MEHR IM NETZ

- Arbeitsschutz Kompakt Nr. 111: www.bghm.de, Webcode 3812
- Arbeitsschutz Kompakt Nr. 112: www.bghm.de, Webcode 3818

BGHM

AUF SOCIAL MEDIA



SCHAUEN SIE VORBEI!



BGHM-Jahresbericht 2023 mit Überblick zu Statistiken, Angeboten und Leistungen

Branchen Holz und Metall: Weniger Arbeitsunfälle trotz herausfordernder Zeiten

Das Jahr 2023 war für die deutsche Wirtschaft erneut ein herausforderndes Jahr. Das prognostizierte wirtschaftliche Wachstum fiel am Ende aus. Hinzu kam, dass viele Industrien sich wandeln müssen, hin zu noch mehr Digitalisierung, zu grünen Technologien und zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz. All das hatte spürbare Auswirkungen – auch auf die Branchen Holz und Metall. Kriege und Krisen brachten zusätzlich geopolitischen und gesellschaftlichen Zündstoff mit sich.

„Trotz oder gerade wegen dieser Herausforderungen ist es immens wichtig, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als stabile Werte weit oben auf der Prioritätenliste in Unternehmen stehen“, sagt Christian Heck, Hauptgeschäftsführer der BGHM. Tatsächlich gelang es den Holz- und Metallbetrieben in Deutschland, die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 um 1,8 Prozent auf 123.707 zu senken. Diese und

weitere Statistiken sowie einen Überblick über ihre Präventionsangebote und Rehabilitationsleistungen hat die BGHM in ihrem Jahresbericht 2023 veröffentlicht.

Prävention leben, Beschäftigte schützen

„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben in unseren über 250.000 Mitgliedsunternehmen bereits ein hohes Niveau erreicht. Davon konnten sich unsere Aufsichtspersonen bei den von ihnen im Jahr 2023 geleisteten mehr als 61.000 Betriebsbesuchen in über 51.000 Betrieben erneut überzeugen“, so Heck. Die BGHM unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen und die mehr als fünf Millionen Versicherten, die dort beschäftigt sind, dabei, den Arbeitsschutz im Blick zu behalten. Sie profitieren unter anderem von Beratung, Qualifizierung sowie Lern- und Lehrangeboten.

Zu den im Berichtsjahr 2023 gestarteten Präventionsangeboten gehören zum Beispiel E-Learnings mit aktiver und damit nachhaltiger Teilnahme etwa



Individuelle Rehabilitation für bestmögliche Genesung

Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall oder bei einer Berufskrankheit wird ein individuell auf die Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmtes Reha- beziehungsweise Berufskrankheiten-Management in Gang gesetzt. Fast 600 Millionen Euro hat die BGHM im Jahr 2023 beispielsweise für Heilbehandlungen ausgegeben. Ziel ist es, die Gesundheit der Betroffenen so weit wie möglich wiederherzustellen und damit die Teilhabe am Arbeits- und am sozialen Leben zu fördern. Welche Leistungen hier möglich sind, wird in dem Jahresberichts-Beitrag über Lukas Zaunbrecher deutlich: Nach einem schweren Unfall auf dem Weg zu seinem Ausbildungsbetrieb, den er als 16-Jähriger erleben musste, kämpft er sich zurück in ein selbstbestimmtes Leben. Die BGHM unterstützt ihn dabei mit allen geeigneten Mitteln – unter anderem mit einem Hausumbau mit Außenaufzug.

„Schwerpunkt des Handelns in Betrieben als auch bei der BGHM muss die Prävention bleiben. Nur so kann es uns gelingen, auch 2024 den Schutz der Beschäftigten weiter zu verbessern“, so Heck abschließend.

zu den Themen Asbest oder zum sicheren Begehen von Dächern. Auch die Forschungsaktivitäten in BGHM-Mitgliedsbetrieben sind ein wichtiger Baustein für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Ergebnisse dienen unter anderem dazu, Präventionsmaßnahmen zu entwickeln oder auch das gehäufte Auftreten von Erkrankungen in bestimmten Personengruppen zu klären und Ursachenzusammenhänge aufzudecken. Die Aufsichtspersonen der BGHM kennen die praxisrelevanten Forschungsergebnisse und tragen sie in die Unternehmen. Außerdem fließen sie unter anderem in gesetzliche Regelungen und Normen ein.

MEHR IM NETZ

BGHM-Jahresbericht 2023:
www.bghm.de, Webcode 3080



Arbeiten im Freien

UV-Schutz auch im Herbst immer mitdenken

Im Sommer treffen viele Menschen Maßnahmen zum Schutz vor der Sonnenstrahlung wie selbstverständlich – schließlich sind die direkten Folgen von zu viel UV-Strahlung, vom Sonnenbrand bis zum Hitzschlag, unangenehm bis gefährlich und den meisten bekannt. Doch auch im Herbst, wenn die Intensität der Sonnenstrahlen langsam abnimmt, können Schutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien erforderlich sein, um das Hautkrebsrisiko zu minimieren.

Der UV-Index gibt Aufschluss über die Strahlungsintensität: je höher der Wert, desto schneller können gesundheitliche Schäden auftreten. Er hängt vor allem vom Sonnenstand und damit von der Jahres- und Tageszeit ab. Die aktuellen Prognosen werden vom Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) veröffentlicht. Der UV-Index sollte jedoch nicht nur im Sommer beachtet werden: „Bereits ab einem UV-Index von 3, der in Deutschland bei sonnigen Tagesabschnitten von Mitte März bis Mitte Oktober erreicht werden kann, sind Schutz-

maßnahmen notwendig“, erläutert Dr. Birgit Pieper, Hautschutzexpertin bei der BGHM. Die Gefährdung ist aber nicht nur von der Intensität der Strahlung, sondern auch von der Aufenthaltsdauer im Freien abhängig. Das heißt: Wer längere Zeit in der Sonne arbeitet, kann auch bei einer moderaten Intensität hohen Strahlungsdosen ausgesetzt sein.

TOP-Prinzip für gesunde Haut gilt auch in kühleren Jahreszeiten

„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die Sonnenstrahlung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen, geeignete Schutzmaßnahmen ableiten und die Beschäftigten entsprechend unterweisen“, erklärt Pieper. „Auch im Herbst sollte Sonnenschutz immer mitgedacht werden.“

Die Prävention erfolgt nach dem TOP-Prinzip. Es steht für technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen. Vorrang haben technische Lösungen, also alle Formen der Verschattung,

GUT ZU WISSEN

Heller Hautkrebs ist die häufigste Krebserkrankung in Deutschland mit jährlich über 213.000 neu Betroffenen. Als bedeutendster Risikofaktor gilt eine zu hohe Belastung durch die UV-Strahlung des Sonnenlichts. Die Haut ist das größte Organ unseres Körpers und registriert jede UV-Strahlung und jeden Sonnenbrand. Die Gefahr krankhafter Veränderungen steigt so im Laufe der Zeit an.



© LAYW/stock.adobe.com

wie zum Beispiel Überdachungen und Schirme. Ergänzend sind organisatorische Maßnahmen zu treffen. Das bedeutet: Sonne meiden, beispielsweise durch Anpassung der Arbeitszeit und Arbeiten in Schattenbereichen. Optimiert werden kann Sonnenschutz mit personenbezogenen Maßnahmen wie dem Tragen langärmeliger Kleidung, zum Beispiel Kopfbedeckungen mit Ohren- und Nackenschutz und Sonnenbrille. An den Körperstellen, die nicht mit Kleidung geschützt werden können, zum Beispiel im Gesichtsbereich, sollten Sonnenschutzmittel mit hohem oder sehr hohem Lichtschutzfaktor angewendet werden. „Das Verhalten der Beschäftigten bei Tätigkeiten im Freien ist ein bedeutender Faktor dafür, wie viel UV-Strahlung sie ausgesetzt sind. Daher sind Unterweisungen so wichtig: Sie schaffen ein Bewusstsein für das Gefährdungspotenzial und führen idealerweise zu einem entsprechenden Verhalten zum Schutz der Haut“, betont Pieper.

Dr. Birgit Pieper, BGHM

MEHR IM NETZ

Fachthema „Sonnenstrahlung“:
www.bghm.de, Webcode 3780

© simple words/stock.adobe.com



Fußschutz

Auf der Suche nach dem Richtigen

Unsere Füße tragen uns durchs Leben. Deshalb ist es wichtig, sie gesund zu halten und Verletzungen zu vermeiden. Wesentlicher Bestandteil der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ist daher der Fußschutz. Es gibt ihn je nach Tätigkeit und Arbeitsbereich in verschiedenen Varianten. Damit er perfekt passt und schützt, gilt es, bei der Auswahl und der Pflege verschiedene Kriterien zu berücksichtigen.

Unter den Oberbegriff Fußschutz fallen Schuhe, aber zum Beispiel auch Gamaschen zum Überziehen. Ob ein Fußschutz notwendig und welcher für die entsprechende Tätigkeit geeignet ist, ergibt die Gefährdungsbeurteilung. Diese muss der Arbeitgeber vor der Aufnahme einer Tätigkeit durchführen. Werden dabei Gefährdungen für die Füße festgestellt, sind die Beschäftigten verpflichtet, den ausgewählten Fußschutz zu tragen.

Es gibt drei Kategorien von Schuhen. Berufsschuhe müssen keine Zehenkappen besitzen. Schutzschuhe sind mit Zehenkappen für mittlere Belastungen ausgestattet. Sicherheitsschuhe haben Zehenkappen, die hohen Belastungen standhalten.

Anforderungen je nach Tätigkeit

Sicherheitsschuhe tragen die Bezeichnung S und werden unterteilt in die Grundklasse SB und die Kategorien S1 bis S7. Es gelten die Anforderungen wie in der Tabelle zu sehen.

Je nach Tätigkeit oder Gefährdung müssen Sicherheitsschuhe Zusatzanforderungen erfüllen. Sie müssen zum Beispiel Rutschhemmung (SR) und Kraftstoffbeständigkeit (FO) aufweisen oder die Sohlen dürfen bei Kontaktwärme nicht schmelzen.

Sicherheitsschuhe gibt es als Halbschuhe oder niedrige Stiefel bis hin zu halb hohen, hohen und Oberschenkelhohen Stiefeln. Auch bei der Auswahl der Schuhform sind die bestehenden Gefährdungen und durchzuführenden Tätigkeiten zu beachten. Beim Schweißen müssen es zum Beispiel mindestens niedrige Stiefel sein, in Gießereien mindestens halb hohe Stiefel. Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die Ergonomie: Die Schuhe müssen dem Träger oder der Trägerin passen und ein angenehmes Tragegefühl bieten. Das erhöht die Akzeptanz der PSA. Außerdem kann andernfalls die gewünschte Schutzwirkung nicht erreicht

Tabelle: Anforderungen an Sicherheitsschuhe

SB	Grundanforderungen unter anderem: Mindestinnenlänge der Zehenkappe je nach Schuhgröße, Sicherheitsschuhe müssen aus Materialien gefertigt sein, die kein Risiko für die Gesundheit und Hygiene des Trägers darstellen.
S1	Schuhe aus Leder und anderen Materialien (keine Vollgummi- oder Gesamtpolymerschuhe); geschlossener Fersenbereich, antistatisch, Energieaufnahmevermögen im Fersenbereich
S2	wie S1, zusätzlich Schutz vor Wasserdurchtritt, Wasseraufnahme
S3 (metallische Einlage, Typ P) S3L (nichtmetallische Einlage, Typ PL) S3S (nichtmetallische Einlage, Typ PS)	wie S2, zusätzlich Widerstand gegen Durchstich je nach Typ (S3S schützt vor einem Prüfnagel von 3 mm Stärke bei 1100 Newton Druckstärke, S3L schützt vor einem Prüfnagel mit 4,5 mm Stärke), Profilsohle
S4	Vollgummischuhe oder Gesamtpolymerschuhe; geschlossener Fersenbereich, antistatisch, Energieaufnahmevermögen im Fersenbereich
S5 (metallische Einlage, Typ P) S5L (nichtmetallische Einlage, Typ PL) S5S (nichtmetallische Einlage, Typ PS)	wie S4, zusätzlich Widerstand gegen Durchstich je nach Typ, (S5S schützt vor einem Prüfnagel von 3 mm Stärke bei 1100 Newton Druckstärke, S5L schützt vor einem Prüfnagel mit 4,5 mm Stärke) Profilsohle
S6	wie S2, zusätzlich Wasserdichtheit
S7 (metallische Einlage, Typ P) S7L (nichtmetallische Einlage, Typ PL) S7S (nichtmetallische Einlage, Typ PS)	wie S3, zusätzlich Widerstand gegen Durchstich je nach Typ, (S7S schützt vor einem Prüfnagel von 3 mm Stärke bei 1100 Newton Druckstärke, S7L schützt vor einem Prüfnagel mit 4,5 mm Stärke) zusätzlich Wasserdichtheit

werden. Es ist außerdem wichtig, dass keine Anpassungen oder Veränderungen an den Schuhen vorgenommen werden. Einlegesohlen dürfen nur durch vergleichbare ausgetauscht werden. Sind orthopädische Einlagen notwendig, kann der Schuhhersteller Auskunft geben, ob und welche verwendet werden dürfen.

Alles ganz, alles sauber?

Sicherheitsschuhe sollten regelmäßig vor dem Tragen auf Beschädigungen oder Mängel, zum Beispiel freiliegende Zehenschutzkappen, Nähte, die sich öffnen, oder ein abgelaufenes Profil, überprüft werden. Bei einem Mangel oder wenn das vom Hersteller angegebene Haltbarkeitsdatum überschritten ist, muss der Schuh gegen einen neuen ausgetauscht werden. Nach jeder Verwendung sollten die Schuhe gemäß den Herstellerinformationen gereinigt werden. Grober Schmutz ist zu entfernen und in die Laufsohle eingetretene Späne sind herauszuziehen. Zum Schutz vor Feuchtigkeit sollten die Schuhe regelmäßig mit einem geeigneten Mittel imprägniert werden. Nasse Schuhe sollten nicht in der Sonne und nicht zu nah an einer Heizquelle getrocknet werden, da dies das Material beschädigen kann. Stattdessen sollten die Schuhe mit Zeitungspapier ausgestopft und bei Zimmertemperatur an einem luftigen Platz gelagert werden, bis sie trocken sind. Keinesfalls sollten Sicherheitsschuhe in der Waschmaschine gewaschen werden.

Bereits getragener Fußschutz sollte nicht an andere Personen weitergegeben werden – auch dann nicht, wenn die Schuhgröße übereinstimmt. Denn der Schuh, insbesondere wenn er einen Lederschaft hat, passt sich an die individuelle Fußform an und kann damit einer anderen Person nicht mehr passen. Der Unternehmer oder die Unternehmerin ist verpflichtet, für alle Beschäftigten geeigneten Fußschutz in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen. Eine Ausnahme bildet Fußschutz, der nur kurzzeitig getragen wird, etwa von Besucherinnen und Besuchern oder Praktikantinnen und Praktikanten.

Friederike Holbach, BGHM

MEHR IM NETZ

- Checkliste für die Auswahl von Fußschutz: www.bghm.de, Webcode 436
- DGUV Sachgebiet Fußschutz – FAQ: www.dguv.de, Webcode d26991
- Arbeitsschutz Kompakt Nr. 93 „Fußschutz“: www.bghm.de, Webcode 3415
- DGUV Regel 112-991 „Benutzung von Fuß- und Knie-schutz“: www.bghm.de, Webcode 238

BGHM-Angebot „binmirsicher“

Unfallrisiken in der Ausbildung kennen und sicher handeln



Die Schule ist vorbei, die Ausbildung beginnt und plötzlich ist alles anders: Jugendliche am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn müssen sich häufig erst orientieren und trotzdem den Arbeitsschutz schon von Tag eins an berücksichtigen. Die BGHM unterstützt Ausbilderinnen, Ausbilder und Azubis dabei mit dem umfassenden Medienpaket binmirsicher.

Der Beginn einer Ausbildung kann eine große Herausforderung sein: eine neue Umgebung, unbekannte Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte statt Lehrerinnen und Lehrer und plötzlich ein ganz neuer Tagesablauf. Dazu lange Arbeitstage, körperlich anstrengende und ungewohnte Arbeiten, weniger Freizeit und neue Verhaltensregeln. Zusätzlich bringt die neue Lebens- und Arbeitswelt auch eine erhöhte Gefährdung mit sich. Wissen und Erfahrung im sicheren Umgang etwa mit Werkzeugen oder Gefahrstoffen fehlen. So kann

es schnell zu riskanten Situationen kommen. Das belegt auch die Unfallstatistik. Demnach haben junge Beschäftigte und Auszubildende ein vielfach höheres Risiko für einen Arbeitsunfall. So zeigt die Unfallstatistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für das Jahr 2022, dass 85 Prozent der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf Beschäftigte unter 25 Jahre entfallen. Naturgemäß finden sich in dieser Altersklasse die meisten Auszubildenden.

Neben einer verständnisvollen und vertrauensvollen Begleitung durch die Auszubildenden ist es deren wesentliche Aufgabe, Arbeitstechniken sowie die Bedeutung der Einhaltung von Schutzmaßnahmen und sicherem Verhalten zu vermitteln. Sie können dafür auf die Medien im BGHM-Angebot binmirsicher zurückgreifen. Es besteht aus drei didaktisch aufbereiteten Arbeitsheften sowohl für Auszubildende als auch für Auszubildende zum

Herunterladen und als Print-Version zum Bestellen. Kurzweilige und informative Videotutorials von Azubis für Azubis sind der zweite zentrale Bestandteil.

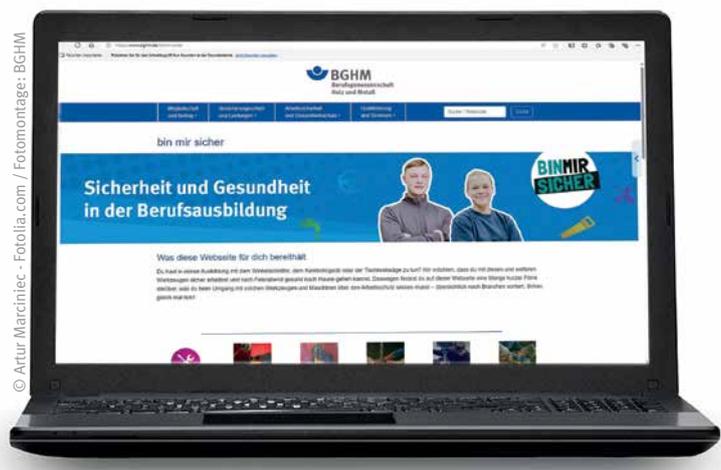
Basiswissen didaktisch und zielgruppengerecht aufbereitet

Im Heft für Ausbilderinnen und Ausbilder mit dem Titel „Tutorial Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ finden Verantwortliche Informationen und Anregungen, wie sie grundlegendes Wissen wirksam vermitteln – vom Umgang mit Gefahrstoffen oder mit Maschinen wie etwa Tisch- und Formatkreissägen bis hin zum Schweißen oder zur Ersten Hilfe. Es geht um die Grundlagen des Arbeitsschutzes. Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen und Unterweisungen sind zunächst die Basics, anhand derer die betrieblichen Sicherheitsregeln verständlich und nachvollziehbar sind. Azubis erfahren darin alles über die Risiken und Gefährdungen an bestimmten Arbeitsplätzen oder in Arbeitsprozessen, und sie lernen, wie sie sich schützen können. Auch der Weg zur oder von der Betriebsstätte wird thematisiert: Ausbilderinnen und Ausbilder bekommen Tipps, wie sie unter anderem Restalkohol, Müdigkeit und Zeitdruck ansprechen können.

In den Tutorials werden darüber hinaus Experimente vorgeschlagen und viele Praxistipps beschrieben, die sich an den betrieblichen Bedingungen orientieren. Im Betrieb ist zum Beispiel häufig Persönliche Schutzausrüstung zu tragen, allerdings gibt es auch Arbeitsverfahren,

bei denen eine besondere Gefahr besteht: An drehenden Werkzeugen können Handschuhe oder Kleidung erfasst und eingezogen werden. Um diese Gefahr beim Tragen eindrucksvoll darzustellen, wird im Ausbilder-Tutorial das „Lappen-Experiment“ an einer Fräsmaschine vorgeschlagen – denn „Erleben“ ist ein nachhaltiger Behaltensprozess.

Mit dem Zuckerwürfel-Experiment wird ein weiteres Mitmach-Angebot vorgestellt, bei dem die Wirkung von Hautschutzcreme zum Schutz vor wasserlöslichen Arbeitsstoffen demonstriert wird. Dazu braucht es nur zwei Zuckerwürfel, zwei Gläser Wasser und die eigene Hautschutzcreme. Während der eingecremte Zuckerwürfel noch lange im Wasserglas schwimmt, löst sich der unbehandelte Zuckerwürfel sehr schnell auf.



© Artur Marciniak - Fotolia.com / Fotomontage: BGHM



© wdv/jan Ehlers

Im Azubiheft sind die gleichen Themen wie im Heft für Ausbilderinnen und Ausbilder aufbereitet, allerdings hier passend für die Zielgruppe des Nachwuchses. Eine übersichtliche Gliederung, eine anschauliche Bebilderung, Wissenstests sowie Links zu den Videotutorials und viele weitere Informationen runden die Materialien ab.

Das dritte Heft ist nach Branchen gegliedert und enthält spezifisches Wissen für die Bereiche Kraftfahrzeuge, Sanitär – Heizung – Klima, Schlosserei sowie Holzbearbeitung und -verarbeitung. So wird zum Beispiel erklärt, welche Schutzhandschuhe für welche Tätigkeiten in der Kfz-Instandhaltung die richtigen sind oder welche Gefährdungen es auf Baustellen und bei der Montage gibt.

Azubis machen es vor: die Videotutorials

Neben den Heften zum Herunterladen oder Bestellen enthält binmirsicher auch digitale Angebote. Dazu gehören 15 Videos zu gängigen Arbeitsverfahren und Werkzeugen in den Branchen Holz und Metall. Azubis zeigen an ihren Arbeitsplätzen, was zum Beispiel beim sicheren Arbeiten mit einem bestimmten Werkzeug oder einer Maschine zu beachten ist. So geht es um praktisches Wissen für die Arbeit an der Drehmaschine, der Fräsmaschine oder der Kernbohrmaschine genauso wie um Brand- und Explosionsschutz oder das Stolpern, Rutschen, Stürzen und Abstürzen. Ausbilderinnen und Ausbilder können die Filme in der Unterweisung einsetzen. Für Azubis sind sie eine anschauliche Informationsquelle, die es ihnen leichtmacht, das Gelernte in den betrieblichen Alltag zu übertragen.

Edith Münch, BGHM

MEHR IM NETZ

www.bghm.de/binmirsicher

CHECK DEIN WISSEN – MIT BINMIRSICHER-QUIZZES

Wer darf eine Kfz-Hebebühne bedienen? Was sind Schutzmaßnahmen bei der Arbeit mit Tisch- und Formatkreissägen? Wer testen will, was aus den Heften und Videos im Gedächtnis geblieben ist, kann dazu 5 Quizzes nutzen. Eines mit branchenübergreifenden Fragen, vier weitere stellen spezifische Fragen jeweils zu den Bereichen Kraftfahrzeuge, Sanitär – Heizung – Klima, Schlosserei sowie Holzbearbeitung und -verarbeitung. Anhand der Lösungsbögen können Azubis prüfen, ob sie mit ihren Antworten richtiggelegen haben.

ZUSATZANGEBOT ZUM THEMA LÄRM AM ARBEITSPLATZ

Im Zuge der BGHM-Kampagne „Laut ist out!“ ist das Angebot von binmirsicher um einige Materialien ergänzt worden. Im Film „Krach unter Kontrolle – Lärm.Schutz.Arbeit“ zeigen vier Azubis ihre Arbeitsbereiche und schildern jeweils, inwiefern sie dort Lärm ausgesetzt sind beziehungsweise wie sie sich davor schützen. Für den Metallbauer, den Kfz-Mechatroniker und die Fachkraft für Lebensmitteltechnik sind es hauptsächlich die gehörschädigenden Lärmeinwirkungen, die hier behandelt werden, während die Industriekaufrau in ihrer Büroumgebung extra-auralem Lärm ausgesetzt ist, der nicht auf das Gehör wirkt, sondern Gesundheit und Konzentrationsfähigkeit beeinflussen kann. Animationsfilme greifen jeweils die Geschichte der Azubis noch mal auf und vertiefen das Thema Lärm inhaltlich. Ein Animationsfilm behandelt die Funktionsweise des menschlichen Ohrs. Zusätzlich gibt das Arbeitsheft „Krach unter Kontrolle – Lärm.Schutz.Arbeit“ Auszubildenden Moderationshilfen an die Hand, um die Filme sinnvoll in eine Unterweisung einzubinden.



© BGHM/bundesfoto GbR, Fotograf: Uwe Völkner

KOMMENTAR DER AUTORIN

Die binmirsicher-Hefte wurden mit Ausbildungsverantwortlichen aus Betrieben und Lehrwerkstätten und mit Azubis erarbeitet und produziert. Einige der Azubis sind auch in den Videotutorials zu sehen, die in den Betrieben gedreht wurden. binmirsicher zeigt die Arbeitswelt der Zielgruppe, wodurch

die Wissensvermittlung für sichere und gesunde Arbeit auf Augenhöhe gelingt.



**BINMIR
SICHER**

**Für Azubis,
Ausbilderinnen
und Ausbilder!**

Das Medienpaket „binmirsicher“
ist zugeschnitten auf
Auszubildende in den Branchen

- Schlosserei
- Kraftfahrzeuge
- Sanitär – Heizung – Klima
- Holzbearbeitung und Holzverarbeitung

Videos, Quizzes und Broschüren
– jetzt gleich reinklicken!

www.bghm.de/binmirsicher



© MR / stock.adobe.com

Kelvin?

Licht und Beleuchtung am Arbeitsplatz

Mehr als nur hell

Die Beleuchtung am Arbeitsplatz hat primär die Funktion, das Sehen und Erkennen zu ermöglichen, um Tätigkeiten gut ausführen zu können. Was jedoch häufig unterschätzt wird: Ein gut beleuchteter Arbeitsplatz ist auch für die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung.

Licht hat zwei unterschiedliche Wirkungen. Die visuell-optische Wirkung beeinflusst das Sehen und Erkennen, die nicht-visuelle das Wohlbefinden und die innere Uhr. Beide Wirkungen müssen bei einer guten Beleuchtungsgestaltung berücksichtigt werden, um Unfallrisiko und Fehlbelastung zu reduzieren.

Gute Beleuchtungsverhältnisse an Arbeitsplätzen sorgen für optimale Sehbedingungen passend zur Arbeitsaufgabe und können dadurch das Unfall- und das Gesundheitsrisiko minimieren. Sie können außerdem einer vorzeitigen Ermüdung oder einem Konzentrationsmangel vorbeugen. Wie groß der Unterschied zwischen Tageslicht und künstlichem Licht sein kann, zeigt eine Gegenüberstellung der Beleuchtungsstärkewerte in der DGUV Information 215-211 „Tageslicht am Arbeitsplatz und Sichtverbindung nach außen“. Während selbst an einem trüben Wintertag im Freien etwa 3.000 Lux gemessen werden können, sind an einem durchschnittlichen Büroarbeitsplatz nur 500 bis 750 Lux zu erwarten.

Der menschliche Körper orientiert sich zudem an den natürlichen Lichtverhältnissen von Tag und Nacht. Dieser sogenannte zirkadiane Rhythmus beeinflusst wichtige biologische Prozesse wie den Stoffwechsel und die Hormonregulation. Schlechte Beleuchtungsverhältnisse können

diese Prozesse stören und das allgemeine Wohlbefinden beeinträchtigen, zum Beispiel durch Schlafstörungen. Die Beleuchtung am Arbeitsplatz ist also ein wichtiger Sicherheits- und Gesundheitsfaktor für die Beschäftigten. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass sie den gesetzlichen Anforderungen entspricht und dabei die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten möglichst berücksichtigt sind.

5 Tipps für den gut beleuchteten Arbeitsplatz

- 1. Ausreichendes Beleuchtungsniveau und Tageslicht:** Die Beleuchtungsstärke muss den tätigkeitsbezogenen Mindestforderungen der Arbeitsstättenregel ASR 3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“ entsprechen. Nutzen Sie so viel Tageslicht wie möglich, denn es kann das Wohlbefinden steigern und Müdigkeit reduzieren. Sorgen Sie deshalb für ausreichende Fensterflächen und Sichtverbindung nach außen. Grundsätzlich sollte an Arbeitsplätzen mindestens eine gleichmäßige Mischung aus natürlichem Tageslicht und künstlichem Licht das Ziel sein.
- 2. Blendung und Reflexionen vermeiden:** Achten Sie darauf, dass das Licht nicht blendet und keine störenden Reflexionen etwa auf Bildschirmen oder glänzenden Oberflächen entstehen. Nutzen Sie auch blendfreie Leuchten und Lichtlenkung, um unangenehme Blendeffekte zu reduzieren.
- 3. Lichtfarbe, Farbwiedergabe und Flimmerfreiheit:** Wählen Sie eine Lichtfarbe, die nicht zu grell ist und Farben korrekt wiedergibt. Verwenden Sie Leuchtmittel, die flimmerfrei sind, um Ermüdung der Augen und Unfälle

zu vermeiden. So verhindern Sie auch den „Stroboskop-Effekt“, bei dem sich bewegende Objekte irrtümlich als ruhend wahrgenommen werden. So kann es zum Beispiel passieren, dass eigentlich rotierende Maschinenteile als stillstehend erscheinen.

4. **Individualität:** Bedürfnisse bezüglich der Beleuchtung können von Person zu Person variieren. Die Sehleistung nimmt zum Beispiel mit zunehmendem Alter ab, sodass ältere Menschen für die gleichen Sehaufgaben eine bessere Beleuchtung benötigen als jüngere Menschen. Daher ist es wichtig, die Beleuchtung möglichst so zu gestalten, dass Beschäftigte sie auf ihre persönlichen Belange anpassen können. Beispiele für Lösungsmöglichkeiten sind schwenkbare Lampen und dimmbare Lichtquellen.
5. **Wartung und Gefährdungsbeurteilung:** Überprüfen Sie regelmäßig die Funktionsfähigkeit und den Verschmutzungsgrad von Leuchten. Ersetzen Sie defekte und reinigen Sie verschmutzte Leuchtmittel rechtzeitig. Außerdem sollte die Beleuchtung in der Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen werden. Arbeitgeber müssen die gesetzlichen Vorgaben zur Beleuchtung am Arbeitsplatz einhalten, um für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen. Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis dafür.

Relevante Gesetze und Vorschriften, die eine angemessene Beleuchtung am Arbeitsplatz fordern

- **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV):**
In Kapitel 3.4 der ArbStättV sind konkret Anforderungen an die Beleuchtung von Arbeitsstätten festgelegt. So sollten etwa Arbeitsstätten, Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Kantinen über möglichst ausreichend Tageslicht verfügen und mit einer Sichtverbindung nach außen ausgestattet sein.
- **Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“:**
Die Regel präzisiert die Anforderungen der ArbStättV an die Beleuchtung von Arbeitsstätten. Sie legt zum Beispiel Mindestwerte für die Beleuchtungsstärke und die Farbwiedergabe fest. In den Anhängen der ASR A3.4 werden spezifische Werte für verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsplätze genannt. Für Arbeiten an der Hobelbank gelten beispielsweise eine Mindestbeleuchtungsstärke von 300 Lux und ein Mindestwert für den Farbwiedergabeindex von 80 Ra. Beim Schweißen gelten Mindestwerte von 300 Lux und 60 Ra.

Daniel Kern, BGHM

GUT ZU WISSEN

Definitionen – Lux und Ra

- Beleuchtungsstärke Lux (Lx): Maß für das auf eine Fläche auftreffende Licht („Helligkeit“).
- Farbwiedergabeindex Ra: Das ist die Wirkung einer Lichtquelle auf den Farbeindruck, den ein Mensch von einem Objekt hat, das mit dieser Lichtquelle beleuchtet wird („Farberkennung“).

VERANSTALTUNGSTIPP

Auf Fachveranstaltungen informiert die BGHM regelmäßig über bestehende Regelungen, neue Entwicklungen und Erkenntnisse zum sicheren und gesunden Arbeiten. Zum Thema „Licht und Beleuchtung“ wird es zwei Fachveranstaltungen geben:

- 22./23. Oktober 2024, Bildungsstätte Bad Bevensen
- 19./20. November 2025, Bildungsstätte Sennfeld

Informationen und Anmeldung unter www.bghm.de, Webcode 4556.

MEHR IM NETZ

- Fachthema „Beleuchtung“: www.bghm.de, Webcode 549
- ASR A3.4: www.bghm.de, Webcode 2078



©Vladimir Razgulyaev/stock.adobe.com –
generiert mit KI

Suchtprävention im Betrieb

Handlungsansätze zum Umgang mit Cannabis



© OneLineStock.com/ stock.adobe.com

Der Konsum von Cannabis kann Reaktionsfähigkeit, Wahrnehmung und Gedächtnis beeinträchtigen und birgt insbesondere für Jugendliche Risiken für die Gehirnentwicklung. Deswegen stellt sich die Frage, wie in der Arbeitswelt mit der Teil-Legalisierung von Cannabis in Deutschland umgegangen werden sollte. Gesetze und berufsgenossenschaftliche Vorschriften geben Antworten.

Zum 1. April 2024 ist die Teil-Legalisierung von Cannabis in Kraft getreten. Ziel ist es unter anderem, den Gesundheitsschutz durch kontrollierte Qualität und den Ausschluss verunreinigter Substanzen zu stärken, die Aufklärung über Risiken zu intensivieren und den illegalen Markt einzudämmen. Doch wie sieht es beim Umgang mit dem Rauschmittel im betrieblichen Umfeld aus? Was sollten Führungskräfte und Arbeitgeber wissen und bedenken? Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) vertritt als Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine klare Position: „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei der Arbeit und Bildung“. Auch die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) bietet eine eindeutige Regelung. Gemäß § 15 Absatz 2 dürfen sich Versicherte „(...) durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können“. § 7 Absatz 2 sieht vor, dass Unternehmerinnen und Unternehmer Versicherte für eine Arbeit nicht einsetzen dürfen, wenn sie erkennbar nicht in der Lage sind, diese Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen.

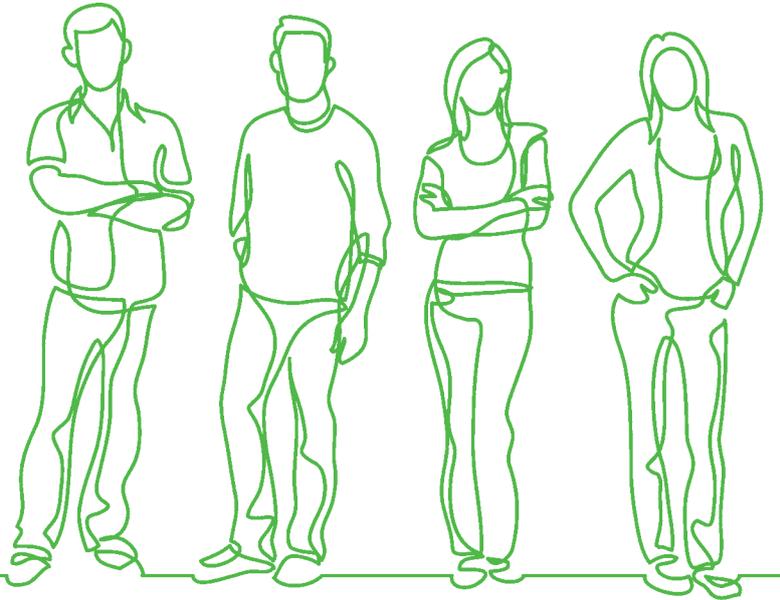
Unternehmerinnen und Unternehmer müssen für die Sicherheit ihrer Beschäftigten sorgen. Dabei stehen sie vor der Herausforderung, gefährdende Verhaltensweisen und Zustände in Folge von Suchtmittelkonsum zu erkennen und damit angemessen umzugehen. Um Maßnahmen ergreifen zu können, ist kein Nachweis eines Konsums notwendig. Es genügt, ein auffälliges oder gar sicherheitsgefährdendes Verhalten beobachtet zu haben.

Im Betrieb Sucht vorbeugen

Die Aufgabe der betrieblichen Suchtprävention ist es, Risiken und Probleme am Arbeitsplatz, die durch den Konsum von Suchtmitteln entstehen können, mit präventiven Maßnah-

men und Interventionen zu minimieren. Für eine nachhaltige Suchtprävention im Unternehmen bedarf es eines breit gefächerten Maßnahmenpakets:

- **Betriebliche Vereinbarung zur Suchtprävention:** Ein klar definierter Rahmen, der die Haltung des Unternehmens zu Substanzmissbrauch am Arbeitsplatz als auch die Folgen von Verstößen darlegt, kann das Fundament der betrieblichen Suchtprävention sein. Dieser Rahmen kann zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Vereinbarung sollte regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden, um ihre Aktualität und Effektivität sicherzustellen. Das bedeutet auch, dass der Umgang mit dem Konsum von Cannabis als Folge der Teil-Legalisierung thematisiert beziehungsweise ergänzt werden sollte.
- **Aufklärungskampagnen:** Es ist wichtig, ein Bewusstsein für die Auswirkungen von Drogenkonsum zu schaffen. Informationskampagnen im Rahmen von Gesundheitstagen oder Aktionswochen können dabei helfen, mögliche Gefahren für Gesundheit und Sicherheit deutlich zu machen. Speziell zum Thema Cannabis sollten vor allem Jugendliche und Heranwachsende im Fokus stehen, die als besondere Risikogruppe gelten.
- **Schulungen:** Beschäftigten Schulungen zum Thema Sucht anzubieten, kann ein wirksames Instrument für die Suchtprävention sein. Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schaffen, Sucht zu thematisieren und Mythen zu entkräften. Insbesondere Führungskräfte sollten dahingehend ausgebildet werden, zielgerichtet intervenieren zu können. Sie sollten zum Beispiel lernen, Auffälligkeiten zu erkennen, wissen, wie sie rechtssicher handeln können und in qualifizierter Gesprächsführung geschult sein.
- **Zugang zu Beratung und Hilfe:** Ein einfacher Zugang zu Beratung und Behandlungsprogrammen für Beschäftigte, die Hilfe suchen, sollte ermöglicht werden. Betriebliche Suchtbeauftragte, interne Beratungsstellen oder arbeitsmedizinische Betreuung können das leisten. Auch durch Partnerschaften mit externen Anbietern, wie zum Beispiel örtlichen Suchtberatungsstellen oder Dienstleistern, die dabei unterstützen, ein sogenanntes Employee Assistance Program (EAP) umzusetzen, kann das erfolgen. Bei einem EAP handelt es sich um eine Beratung rund um Probleme



in den Bereichen Beruf, Gesundheit und Privatleben. Zusätzlich können Angebote zur individuellen Konsumreduzierung beziehungsweise zum Konsumverzicht unterbreitet werden. Ein Beispiel ist ein Nichtraucherkurs.

- **Gefährdungsbeurteilung:** Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung spielt im Rahmen der Suchtprävention eine grundlegende Rolle. Die Gefährdungsbeurteilung hilft, ungünstig gestalteten Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, die zu Stress und damit in der Folge auch zu Suchtverhalten führen können. Zusätzlich sollten sicherheitsrelevante Tätigkeiten identifiziert werden, die besondere Anforderungen an die Befähigung und das sicherheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten stellen und mit einem Konsum von Drogen auch in geringsten Mengen unvereinbar sind.
- **Unternehmenskultur:** Eine Unternehmenskultur, in der Offenheit in Bezug auf Suchtfragen betont und Unterstützung angeboten wird, ist zu fördern. Beschäftigte sollten wissen, an wen sie sich wie wenden können, wenn sie Hilfe benötigen. Sie sollten außerdem ermutigt werden, an betrieblichen Präventionsprogrammen teilzunehmen.

Burkhard Grüß und Nadine Mölling, BGHM

MEHR IM NETZ

- DGUV Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt“ und DGUV Information 206-054 „Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit“: www.bghm.de, Webcode 239
- Positionspapier der DGUV „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung“, zu finden in der Linkliste zum Thema Suchtprävention: www.dguv.de -> Presse/Mediencenter -> Hintergrund -> Suchtprävention
- „Suchtprävention“ auf der Webseite der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.bzga.de -> Was wir tun -> Suchtprävention

GUT ZU WISSEN 1

Nachweis einer akuten Beeinträchtigung durch Cannabis

Was Cannabis betrifft, fehlen derzeit noch einfach zu handhabende Testmethoden, die eine akute Beeinträchtigung des Reaktionsvermögens durch THC – das ist der Bestandteil von Cannabis, der eine berauschende Wirkung auslösen kann – feststellen können. Auch mit dem im Juni 2024 im Verkehrsrecht noch geltenden Grenzwert von 1,0 ng THC/ml Blutserum (siehe Gut-zu-wissen-Kasten 2), ab dem von einem Cannabiskonsum ausgegangen werden kann, ist nicht sicher nachweisbar, dass eine Person akut beeinträchtigt ist.

GUT ZU WISSEN 2

Grenzwert für THC im Straßenverkehr

- **Im Juni 2024 noch geltender Grenzwert:** 1,0 Nanogramm (ng) THC pro ml Blutserum
- **Bedeutung:** Bei Überschreitung können rechtliche Konsequenzen folgen.
- **Kontroverse:** Der Nachweis belegt einen Cannabiskonsum. Da THC und seine Abbauprodukte jedoch noch Tage bis Wochen nach dem Konsum im Blut zu finden sind, kann damit keine aktuelle Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit nachgewiesen werden.
- **Empfehlung zur Änderung:** Eine unabhängige Expertengruppe des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (BMDV) hat empfohlen, den Grenzwert auf 3,5 ng/ml zu erhöhen. Ab diesem Wert ist davon auszugehen, dass eine akute Beeinträchtigung besteht.
- **Gesetzgebungsprozess:** Die empfohlene Anpassung des Grenzwerts im Straßenverkehrsgesetz auf 3,5 ng/ml ist im Juni 2024 vom Bundestag beschlossen worden. Die Gesetzesänderung tritt erst mit Zustimmung des Bundesrats in Kraft (Stand: Ende Juni).



© Jeanette Drett - Fotolia.com

Hinterbliebenenleistungen

An der Seite der Angehörigen

Manchmal tritt das Schlimmste ein. Ein Versicherter oder eine Versicherte stirbt an den Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit. Auch dann ist die BGHM aktiv und unterstützt die Angehörigen mit sogenannten Hinterbliebenenleistungen.

Der Tod eines Familienmitglieds ist nicht nur eine Zeit der Trauer, sondern unter Umständen auch eine der finanziellen Sorgen. Plötzlich bricht ein Teil des Haushaltseinkommens weg, zudem kann eine Bestattung erhebliche Kosten verursachen. Lässt sich der Tod eines oder einer Versicherten auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückführen, hat die Familie Anspruch auf Unterstützungsleistungen der BGHM.

Sterbegeld

Das Sterbegeld beträgt pauschal ein Siebtel der zum Zeitpunkt des Todes geltenden Bezugsgröße. Bei der Bezugsgröße handelt es sich um ein Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Renten-

versicherung. Sie ist in § 18 des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) genau definiert. Sterbegeld wird an die Hinterbliebenen gezahlt, die die Kosten der Bestattung getragen haben. Haben nicht die Hinterbliebenen, sondern außenstehende Dritte, etwa Freunde des oder der Verstorbenen, die finanziellen Mittel dafür aufgewendet, werden ihnen die tatsächlich entstandenen Kosten bis zur Höhe des Sterbegeldes erstattet.

Überführungskosten

Ist der Tod nicht am Ort der ständigen Familienwohnung des oder der Versicherten eingetreten, werden unter bestimmten Voraussetzungen neben dem Sterbegeld auch die Kosten für die Überführung an den Ort der Bestattung erstattet.

Hinterbliebenenrenten

Renten an Hinterbliebene sollen den Familienangehörigen von Versicherten das entfallende Einkommen ersetzen. Zusätzlich besteht meist ein



Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente aus der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Dort muss ein Antrag gestellt werden. Die Rentenversicherung prüft, ob ihre Rente wegen des Zusammenstehens mit der Rente der Unfallversicherung zu kürzen ist. Witwen und Witwer sowie eingetragene Lebenspartner und Lebenspartnerinnen können von der DRV eine Hinterbliebenenrente erhalten, wenn sie nicht wieder geheiratet haben.

Alle Hinterbliebenenrenten dürfen zusammen höchstens 80 Prozent des durch die verstorbene Person zuvor erzielten Jahresarbeitsverdienstes (JAV) betragen.

Renten an Witwen, Witwer, eingetragene Lebenspartner und -partnerinnen

Wer mit dem oder der Verstorbenen verheiratet war oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelebt hat, erhält die ersten drei vollen Kalendermonate nach dem Todestag zwei Drittel des JAV des oder der Verstorbenen. Im Anschluss beträgt die Rentenhöhe 30 Prozent des JAV für längstens 24 Kalendermonate. Die zeitliche Einschränkung gilt nicht, wenn der Ehepartner vor dem 1. Januar 2002 verstorben ist oder die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurde und wenigstens ein Ehepartner vor dem 2. Januar 1962 geboren ist. 40 Prozent des JAV werden dauerhaft gezahlt, wenn der Rentenempfänger oder die

Rentenempfängerin älter als 47 Jahre ist, berufs- oder erwerbsunfähig ist und/oder für ein waisenrentenberechtigtes Kind sorgt. Die Rente endet bei Wiederheirat oder wenn eine neue eingetragene Lebenspartnerschaft begründet wird.

Waisenrenten

Für hinterbliebene Kinder gibt es eine Waisenrente. Deren Höhe beträgt 20 Prozent des JAV des verstorbenen Elternteils für eine Halbwaise sowie 30 Prozent für Vollwaisen. Die Waisenrente wird bis zum 18. Lebensjahr gezahlt. Ein Bezug bis zum 27. Lebensjahr ist möglich, wenn das Kind sich noch in Schul- oder Berufsausbildung befindet, ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableistet oder wenn es aufgrund einer Behinderung nicht für den eigenen Unterhalt sorgen kann.

Thomas Dunz, BGHM

MEHR IM NETZ

- Renten an Hinterbliebene: www.bghm.de, Webcode 136
- Weitere Geldleistungen an Hinterbliebene: www.dguv.de > Rehabilitation und Leistungen > Leistungen an Hinterbliebene

Neues Online-Angebot: Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen

Gefährdungen kennen, Maßnahmen ergreifen, Beschäftigte schützen



Körperliche Belastungen von Beschäftigten – beispielsweise durch ungünstige Körperhaltung oder schweres Heben und Tragen – sind in der Gefährdungsbeurteilung zwingend zu berücksichtigen. Für Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes hat die BGHM das neue E-Learning „Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen“ entwickelt.

Das Selbstlernmodul beinhaltet die folgenden fünf Themenblöcke:

- Ergonomie – Physische Belastungen
- Gefährdungsbeurteilung
- Belastungen – Beanspruchungen
- Physische Belastungen bewerten
- Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen

Am Ende jedes Themenblocks gibt es ein kurzes Quiz. Wer das Selbstlernmodul absolviert und die Fragen richtig beantwortet, verfügt über Basiswissen, um die Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen im Betrieb mit zu gestalten. Möchten Teilnehmende ihr Wissen weiter

vertiefen, ist das in dem dreitägigen BGHM-Präsenzseminar „Muskel- und Skelettbelastungen – Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsgestaltung“ möglich. Betriebliche Arbeitsschutz-Akteurinnen und -Akteure lernen darin, arbeitsbedingte physische Belastungen zu erkennen und zu beurteilen. Zudem werden Methoden und Maßnahmen aufgezeigt, wie Beschäftigte entlastet und Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden können. Ihren Seminarplatz sichern Sie sich über das BGHM-Reservierungsportal.

MEHR IM NETZ

- Zum Online-Angebot: lernportal.bghm.de
-> Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen
- Zur Seminarreservierung: seminare.bghm.de

Event mit Folgen

Ein Firmenlauf macht noch keinen Betriebsport

Stand eine von Beschäftigten selbst organisierte Teilnahme an einem Firmenlauf-Event unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz? Darüber hatte das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg zu entscheiden.

Geklagt hatte eine Beschäftigte, die sich mit Kolleginnen und Kollegen als Gruppe im Namen ihres Betriebs zu einem Firmenlauf im Mai 2019 angemeldet hatte. Die Gruppe trat in der Disziplin Skaten an. Dabei kam die Klägerin auf nassem Untergrund ins Rutschen und stürzte, wobei sie sich das rechte Handgelenk brach.

Es bestand kein Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung, entschied das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg. Eine sportliche Betätigung stehe nur als Betriebsport unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn der Sport dem Ausgleich diene und keinen Wettkampfcharakter habe, unternehmensbezogen organisiert sei, regelmäßig stattfinde, der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf Unternehmensangehörige beschränkt sei und Übungszeit sowie Übungsdauer im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stünden. Mehrere Aspekte sprachen im konkreten Fall dagegen, dass es sich bei dem Sturz um einen Arbeitsunfall gehandelt hatte.

Firmenlauf mit Event-Charakter

Der Firmenlauf fand am späten Nachmittag und Abend außerhalb der üblichen Arbeitszeit statt. Er endete mit einer Siegerehrung sowie einer „Run-Party“ inklusive Bühnenprogramm auf dem Veranstaltungsgelände. Die Schirmherrschaft hatte ein örtlicher Sportclub übernommen, der auch Hauptgesellschafter der organisierenden Veranstaltungsgesellschaft war. Unternehmen unterstützten den Lauf finanziell oder materiell. Des Weiteren waren Cateringstände aufgebaut und es gab einen Bereich mit Ständen von Firmen, an denen über Sportartikel, Training und Sportmedizin informiert wurde. Am erforderlichen betrieblichen Zusammenhang fehlte es laut LSG Berlin-Brandenburg. Die Gründe: Freizeit, Unterhaltung, Erholung und die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen standen im Vordergrund, für die nicht laufinteressierten Beschäftigten sei kein verbindliches Programm vorgesehen gewesen und die Veranstaltung habe von vornherein auch Personen offengestanden, die dem Unternehmen nicht angehörten.



Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz hätte dagegen bestanden, wenn der Firmenlauf in einem inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit gestanden hätte. Dafür genügte es im vorliegenden Fall jedoch nicht, dass der Arbeitgeber die zum Unfall führende Maßnahme finanziell unterstützt und nach bilateraler Absprache mit dem Betriebsrat organisatorisch dem betrieblichen Gesundheitsmanagement beziehungsweise der betrieblichen Gesundheitsförderung zugeordnet hatte. Eine in einer Absprache individuell getroffene Vereinbarung – in diesem Fall zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – kann nach ständiger Rechtsprechung keinen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz begründen. Entscheidend ist und bleibt der objektive innere Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit. Und: Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind nicht Teil der gesetzlichen oder vertraglichen Beziehungen zwischen einem Unternehmen und seinen Beschäftigten, aus denen generell ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz abgeleitet werden kann (LSG Berlin-Brandenburg, 21. März 2023, Az. L 3 U66/21).

Thomas Dunz, BGHM

