

# BGHM-Magazin

Sicher und gesund arbeiten

5 | 2024

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

Schwerpunkt

## Arbeitsmedizinische Vorsorge

**Azubi-Sonderpreis**

Ausgezeichnete Projekte  
im Überblick

**Stahlindustrie**

Primärstahlherstellung  
mit Wasserstoff

**Versichertenbefragung**

Gutes Zeugnis für das  
BGHM-Reha-Management



Christian Heck  
Hauptgeschäftsführer

EDITORIAL

## Ausgezeichneter Arbeitsschutz

Wir haben eine Mission. Gemeinsam mit Ihnen in den Betrieben möchten wir Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindern. Auch in dieser Ausgabe des BGHM-Magazins haben wir zu diesem Zweck wieder viel Wissenswertes für Sie zusammengestellt.

Ein Baustein für sichere und gesunde Arbeit – und deswegen ab Seite 14 Schwerpunkt in diesem Heft – ist zum Beispiel die Arbeitsmedizinische Vorsorge. Einen großen Teil dieser Ausgabe haben wir außerdem der Verleihung des Azubi-Sonderpreises gewidmet. Azubi-Teams aus vier Unternehmen der Branchen Holz und Metall haben wir in diesem Jahr mit dem „Schlaun Fuchs“ für herausragende Leistungen im Arbeitsschutz ausgezeichnet. Weil dem Nachwuchs die Arbeitserfahrung und deswegen manchmal die angemessene Einschätzung von Gefährdungen fehlt, ist es uns umso wichtiger, Arbeitsschutz-Engagement des Betriebsnachwuchses anzuerkennen. Bei der großen Preisverleihung in Mainz durfte ich die ausgezeichneten Azubis und ihre Ideen kennenlernen. Wofür es die Preise gab, lesen Sie ab Seite 6. Vielleicht ist ja auch für einen Arbeitsprozess in Ihrem Betrieb ein inspirierendes Projekt dabei! Beispiele guter Praxis für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz speziell in Hüttenwerken und Gießereien bot das „Hütten- und Gießersymposium“ der BGHM (Seite 18). In einem Stahlwerk wurden zum Beispiel gezielt Routinen hinterfragt und daraufhin Prozesse verbessert. Denn „Das haben wir schon immer so gemacht“ ist keine gute Basis für effektiven Arbeitsschutz.

Erfahren Sie außerdem mehr über neue Medienangebote und unsere Leistungen – ob es um das Sifa Forum in Ihrer Nähe, das Seminar zur Wasserstoffsicherheit oder die Fachbereich AKTUELL „Reinigen mit Laserstrahlung“ geht.

Schauen Sie doch mal rein ins Heft und machen Sie auch mit dabei, Arbeiten jeden Tag ein bisschen sicherer und gesünder zu machen.

## 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:**  
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.

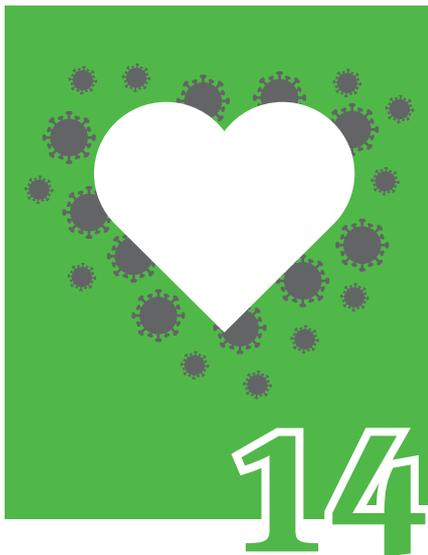
**Ausgabe 05/2024** (Oktober). Stand: Anfang September 2024

**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

- 05** Änderungen im Gerüstbau  
**Wer darf was?**
- 06** Verleihung des Azubi-Sonderpreises  
**Auszubildende für Projekte ausgezeichnet**
- 12** Oberflächentechnik  
**Reinigen mit Laserstrahlung**
- 14** Arbeitsmedizinische Vorsorge  
**Ziele, Inhalte, Rollen der Beteiligten**
- 18** Hütten- und Gießereisymposium  
**Praxisbeispiele für den Arbeitsschutz**
- 20** Primärstahlherstellung  
**Wasserstoff statt Kokskohle**

## Leben & Leistung

- 04** Fachkräfte für Arbeitssicherheit  
**Sifa Forum in Ihrer Nähe**
- 22** Messtechnischer Dienst  
**Wir nehmen es ganz genau!**
- 23** Drei Fragen an ...  
**Messtechniker Michael Burkhardt**
- 24** Versichertenbefragung  
**Gutes Zeugnis für Reha-Management**
- 26** Berufskrankheit „Lärmschwerhörigkeit“  
**Ampelschema für Expositionsbewertung**
- 27** Umkehr auf dem Arbeitsweg  
**Krank zurück nach Hause**

### ALLES AUF EINEN KLICK

Sie lesen lieber online?  
Alle Artikel auch im Webmagazin auf [www.bghm-magazin.de](http://www.bghm-magazin.de)



## Neues und überarbeitetes Regelwerk

### Neuerscheinungen

- ASR A1.8 „Verkehrswege“
- ASR A6 „Bildschirmarbeit“
- FBHM-074 „Bearbeitung von CFK-Materialien – Orientierungshilfe für Schutzmaßnahmen“
- FBHM-139 „Reinigen und Entschichten mit Laserstrahlung“
- FBGIB-007 „Präventionskultur anschlussfähig fördern und nachhaltig etablieren“

### Überarbeitungen

- AMR 6.7 „Pneumokokken-Impfung“
- AMR 13.4 „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“
- TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“
- EU-Richtlinie 2024/869 „Blei“ und „Diisocyanate“
- DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“
- DGUV Information 214-079 „Sicherer Umgang mit Wechselbehältern und Trägerfahrzeugen“
- DGUV Information 250-010 „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“

#### MEHR IM NETZ

[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 895



## „Sifa Forum“ in Ihrer Nähe

Sie betreuen als fest angestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) oder als überbetrieblicher Dienst einen BGHM-Mitgliedsbetrieb nach dem Arbeitssicherheitsgesetz beziehungsweise der DGUV Vorschrift? Und Sie sind zeitlich so eingespannt, dass Sie eine Fortbildung möglichst in Ihrer Nähe und an einem Tag absolvieren möchten? Dann ist das „Sifa Forum regional“ genau das Richtige für Sie!

Mit der eintägigen Fortbildung, die wir an Veranstaltungsorten in ganz Deutschland anbieten ...

- halten Sie Ihr Wissen zu Arbeitsschutzthemen aktuell

- erweitern Sie die für Ihre Arbeit notwendigen Kompetenzen
- erhalten Sie die Möglichkeit, sich mit anderen Sifa auszutauschen und zu vernetzen
- erfahren Sie mehr über die Präventions- und Versicherungsleistungen der BGHM
- sammeln Sie neue Impulse für Ihre betriebliche Praxis
- erfüllen Sie Ihre Fortbildungsverpflichtung  
Von Adelsheim bis Villingen-Schwenningen – bestimmt findet auch in Ihrer Nähe demnächst ein „Sifa Forum regional“ statt. Wir freuen uns auf Sie!

#### MEHR IM NETZ

- Seminarplatz reservieren: [seminare.bghm.de](http://seminare.bghm.de) -> Suche nach „Sifa Forum regional“
- Anmeldung über meineBGHM: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 4965
- Anmeldungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit überbetrieblicher Dienste: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 1276 -> Seminarangebot -> Frage: Wer ist teilnahmeberechtigt?



## Wer darf was? Änderungen im Gerüstbau

Bis 30. Juni 2024 durften viele Gewerke Arbeits- und Schutzgerüste im Auftrag für Dritte errichten, ohne in die Handwerksrolle eingetragen gewesen zu sein. Jetzt dürfen Handwerksunternehmen, die selbst keine Gerüstbauer sind, nur noch im Zusammenhang mit der eigenen Leistung oder der eigenen Tätigkeit ein Gerüst stellen. Die Neuregelung wurde notwendig, weil das Übergangsgesetz zur Handwerksordnung ausgelaufen ist.

1998 wurde der Gerüstbau als zulasungspflichtiges Handwerk qualifiziert. In einem sogenannten Übergangsgesetz wurden verschiedene Gewerke dahingehend privilegiert, dass sie Gerüstbautätigkeiten auch für Dritte ausüben durften. Privilegierte Gewerke waren zum Beispiel Klempner, Metallbauer, Tischler oder Installateure und Heizungsbauer.

Seit 1. Juli 2024 gelten für das Anbieten von isolierten Gerüstbauleistungen grundsätzlich die regulären Bedingungen der Handwerksordnung. Demnach muss der Betrieb unter den üblichen Voraussetzungen bei der zuständigen Handwerkskammer in die Handwerksrolle eingetragen sein. Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber beziehungsweise die technische Betriebsleitung müssen einen

Meisterbrief oder meistergleiche Qualifikation im Gerüstbauer-Handwerk nachweisen können.

Die bisher privilegierten Gewerke dürfen auch weiterhin ein Gerüst stellen, wenn es für die eigene Tätigkeit aufgestellt wird oder Dritten im Rahmen des § 5 Handwerksordnung (HwO) zur Nutzung überlassen wird. Dabei ist keine Eintragung mit Gerüstbau erforderlich. Die Ausnahmeregelung zur Überlassung an Dritte ist jedoch an folgende Bedingungen geknüpft:

- Die Gerüstbauleistungen müssen mit den handwerklichen Leistungen des Unternehmens technisch oder fachlich zusammenhängen oder sie wirtschaftlich ergänzen.
- Für die Gerüstbauleistung darf nicht geworben werden, sie darf nur eine untergeordnete Rolle spielen und maximal 20 Prozent des Auftragsvolumens ausmachen.

### MEHR IM NETZ

- [www.geruestbauhandwerk.de](http://www.geruestbauhandwerk.de), Suche nach „Eckpunktepapier Übergangsgesetz“
- [www.zdh.de](http://www.zdh.de) -> Suche nach „Übergangsgesetz“



## Neuer Leiter des Bereichs Prävention

Seit 1. Oktober 2024 ist Detlef Guyot neuer Leiter des Bereichs Prävention bei der BGHM. In dieser Position steuert er zwei Hauptabteilungen und zwei Stabsstellen mit dem primären Ziel, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten. Er folgt auf Stefan Gros, der in den Ruhestand geht.

Detlef Guyot ist Diplom-Ingenieur und bringt über 25 Jahre Erfahrung und Wissen durch seine Tätigkeiten bei der BGHM mit. Bislang war er Leiter der Hauptabteilung Zentrale Präventionsaufgaben (HZZP). In der HZZP werden verbindliche und gesicherte Fachmeinungen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erarbeitet. In Fragen der Prävention unterstützen die Fachleute der HZZP die BGHM-Mitgliedsbetriebe, Hersteller, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) als ihren Spitzenverband und auch staatliche Stellen. Als Leiter des Bereichs Prävention ist Guyot nun zusätzlich für die Hauptabteilung Präventionsbezirke (HPB) verantwortlich. Darin sind die Aufsichtspersonen organisiert, die in den BGHM-Mitgliedsbetrieben kontrollierend und beratend tätig sind. Zu seinem Verantwortungsbereich gehören auch die zwei Stabsstellen Organisation der Prävention und Zukunft der Prävention. Sie befassen sich mit der analytischen und strategischen Ausrichtung der Präventionsangebote der BGHM.



© bundesfoto/Varnhorn

Verleihung des Azubi-Sonderpreises für herausragende Leistungen für sichere und gesunde Arbeit

## Ausgezeichnet! Auszubildende beweisen Innovationsgeist

**D**urch innovative und kreative Ideen den Arbeitsschutz verbessern: Dazu ruft die BGHM jährlich beim Azubi-Sonderpreis auf. 2024 fand die Preisverleihung im Rahmen einer großen Veranstaltung am BGHM-Standort in Mainz statt. Im Mittelpunkt standen unter anderem die vier Azubi-Teams, die für besondere Leistungen mit dem „Schlaun Fuchs“ ausgezeichnet wurden.

Maschinensicherheit – so lautete das Motto für den Azubi-Sonderpreis 2024, für den sich wieder zahlreiche Auszubildende beworben hatten.

Maschinen können Gefahren verschiedenster Art für Bedienpersonen und Personen im näheren Arbeitsumfeld bergen. Umso wichtiger also, die sichere und gesunde Arbeit an Maschinen schon beim Nachwuchs ab dem ersten Tag der Ausbildung in den Fokus zu stellen. Haben sich die Azubis so in das Thema „reingefuchst“, können sie mit ihren innovativen Ideen dazu beitragen, dass mögliche Sicherheitslücken geschlossen werden. Für herausragende Leistungen und ihr großes Engagement für sichere und gesunde Arbeit gab es auf der großen Azubi-Sonderpreis-Verleihung für vier Teams sogar den „Schlaun Fuchs“. Diese begehrte Trophäe ist die höchste Prämierungsstufe. Die zweithöchste Prämierungsstufe, der „Sicherheitspreis“, ging an elf Azubi-Teams, die ebenfalls überzeugende Arbeitsschutz-Ideen umgesetzt haben.

Neben der Übergabe der Preise erwartete die Azubis und deren Begleitpersonen aus den 15 Gewinner-Betrieben ein eindrucksvolles Podiumsgespräch zum Thema „Ein Arbeitsunfall trifft nicht nur Dich“. Vor sechs Jahren verlor Max Weidner bei einem Unfall an einer Maschine im Sägewerk mehrere Finger. Im Gespräch mit Nicole Schneider-Brennecke, Leiterin der Kommunikation der BGHM, und Wolfgang Sperr, dem damals für ihn zuständigen BGHM-Reha-Manager, schilderte

Podiumsgespräch mit Nicole Schneider-Brennecke, Max Weidner, Wolfgang Sperr (v.l.n.r.)



© bundesfoto/Varnhorn



Arbeitsschutz ab dem ersten Tag mitzudenken ist entscheidend. Die Azubis, die den Azubi-Sonderpreis erhalten, tragen dazu einen riesigen Teil bei. Das wollen wir entsprechend würdigen.

Christian Heck, BGHM-Hauptgeschäftsführer

### SICHERHEITSPREIS

Ausgezeichnet mit dem „Sicherheitspreis“ wurden Azubi-Teams von:

- Arvos Schmidtsche Schack, Kassel – Prozessgaskühlungssysteme
- AUDI AG, Neckarsulm – Automobilhersteller
- BMW, Niederlassung Bremen – Automobilhersteller
- BMW, Niederlassung Hannover – Automobilhersteller
- ERO GmbH, Simmern – Weinbaumaschinen
- Kleemann GmbH, Göppingen – Maschinen für Naturstein- und Recyclingindustrie
- Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung (ILW) eG, Mainz – überbetriebliche, gemeinnützige Ausbildungsstätte
- Linde GmbH, Tacherting – Industriegase- und Engineeringunternehmen
- Mercedes Benz, Hamburg – Automobilhersteller
- Sedus Stoll AG, Dogern – Büromöbelhersteller
- Silgan Dispensing Systems Hemer GmbH, Hemer – Kunststoffverarbeitung

er, welche physischen und psychischen Folgen der Unfall für ihn mit sich brachte. Erst nach vielen intensiven Reha-Einheiten konnte er mit der geschädigten Hand wieder alltägliche Dinge erledigen, wie schreiben, trinken oder essen. Auch die mentale Genesung nahm viel Zeit in Anspruch. Geholfen haben dabei insbesondere die vielen Gespräche mit und der Rückhalt von Familie, Freunden sowie Therapeuten.

BGHM-Hauptgeschäftsführer Christian Heck sagte in seiner Laudatio: „Die Gewinnerinnen und Gewinner des Azubi-Sonderpreises zeigen, wie aus cleveren Ideen erfolgreich gelebter Arbeitsschutz für alle werden kann.“ Denn die Projekte

und Initiativen sorgen nicht nur für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb, sondern können auch als Best-Practice-Beispiele für andere Unternehmen dienen.

Die Gewinner-Projekte der „Schlaun Füchse“ stellen wir auf den folgenden Seiten vor.

### MEHR IM NETZ

Der Azubi-Sonderpreis:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 2900

Die „Schlaun Füchse“ 2024



# BorgWarner Turbo Systems

## Kirchheimbolanden

# BORGWARNER

### Ausgezeichnet für:

Sichere Lagerung von Werkzeugen

### Das Projekt:

Das vierköpfige Azubi-Team hat eine Schutz-  
hülle für die sichere Verwahrung von Werkzeugen  
im eigenen Betrieb entwickelt. Bis vor Kurzem  
wurden Werkzeuge teils ungeschützt und senk-  
recht herausragend auf Werkzeugwägen gelagert.  
Das barg ein gewisses Verletzungsrisiko. Eine  
Bestandsaufnahme zeigte, dass eine neue tech-  
nische Konstruktion verschiedene Anforderungen  
erfüllen musste. Die geplanten Schutzhüllen  
sollten einheitlich und stabil für alle Werkzeuge  
passend sein. Besonders wichtig war, dass von  
außen weiterhin direkt erkennbar sein sollte,  
um welches Werkzeug es sich handelt. Auch  
der Kostenfaktor spielte bei der Menge an zu  
schützenden Werkzeugteilen eine bedeutende  
Rolle. Mithilfe eines 3D-Druckers erstellte das  
Azubi-Team eine Prototyp-Hülse, die bereits für  
erste Werkzeugwägen im Einsatz ist. Im nächsten  
Schritt soll die Konstruktion in den Seriendruck  
gehen. Zunächst soll die Werkzeug-Schutzhülle  
in der Ausbildungsstätte eingesetzt werden und  
anschließend im gesamten BorgWarner Werk in  
Kirchheimbolanden.

### Das Gewinner-Team:

Marlon Ries, Maren Archinger, Dragana Copic,  
Leonard Andres



Das Sieger-Team von BorgWarner



Prototyp-Hülse für die  
sichere Lagerung



Die Teilnahme am Azubi-Sonderpreis hat großen Spaß gemacht. Wir gehen  
seitdem viel aufmerksamer durch die Werkstatt und suchen immer wieder  
nach Optimierungsmöglichkeiten für den Arbeitsschutz in unserem Betrieb.  
Nächstes Jahr wollen wir auf jeden Fall wieder teilnehmen.

Dragana Copic (Auszubildende)

### DAS UNTERNEHMEN:

BorgWarner Turbo Systems in Kirchheimbolanden ist ein auf Antriebstechnologien spezialisierter Zulieferer für die  
Automobilbranche. Zu den Kernprodukten gehören Aufladesysteme oder Abgasturbolader.

# Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung (ILW) Mainz eG



Industrie-Institut für  
Lehre und Weiterbildung  
Mainz eG

## Ausgezeichnet für:

Federsicherheitsschlüssel an Fräsmaschinen

## Das Projekt:

Das Team, bestehend aus fünf Auszubildenden zum Industriemechaniker im ersten Lehrjahr, erhielt den „Schlaun Fuchs“ für das Projekt „Federsicherheitsschlüssel für Fräsmaschinen“. Bis dato kam es immer wieder vor, dass der Innensechskantschlüssel beim Spannen des Fräskopfs versehentlich in der Maschine stecken gelassen wurde. Wurde die Fräsmaschine mit steckendem Spanschlüssel in Betrieb genommen, entstand durch die Rotation der Maschine ein erhebliches Sicherheitsrisiko für die Bedienperson. Der Sechskantschlüssel rotierte auf Kopfhöhe mit und konnte je nach Geschwindigkeit auch herausgeschleudert werden. Die Lösung, die das Team dafür entwickelt hat, ist eine Druckfeder, die über den Sechskantschlüssel geschoben und mit Klemmrings gesichert wird. Aufgrund der Federung kann der Spanschlüssel nicht mehr in der Maschine stecken bleiben. Wird er während oder nach dem Spannen losgelassen, fällt er sofort herunter.

## Das Gewinner-Team:

Paul Schuldt, Ben Puscher, Steffen Roos, Steffen Birk, Simon Steitz



Das Sieger-Team von ILW bei der Preisverleihung



links:  
Federsicherheits-  
schlüssel

rechts:  
Federsicherheits-  
schlüssel in der  
Anwendung



Es war schön zu sehen, wie die Azubis jahrgangs- und betriebsübergreifend an diesem Projekt zusammengearbeitet haben. Mit dem Ergebnis sind wir mehr als zufrieden und wir hoffen, der Federsicherheitsschlüssel findet auch in anderen Unternehmen Verwendung.

Steffen Rasel (Ausbilder)

## DAS UNTERNEHMEN:

Das Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung Mainz eG (ILW Mainz) ist eine überbetriebliche, gemeinnützige Ausbildungsstätte für alle Industrieunternehmen aus der Region. Seit 1928 werden hier Auszubildende in den gängigsten technischen Berufen der Elektrotechnik, der Mechatronik sowie der Metalltechnik ausgebildet. Mittlerweile sind es jährlich über 600 Azubis.

# MULTIVAC Sepp Haggenmüller SE & Co. KG

## Wolfertschwenden



### Ausgezeichnet für:

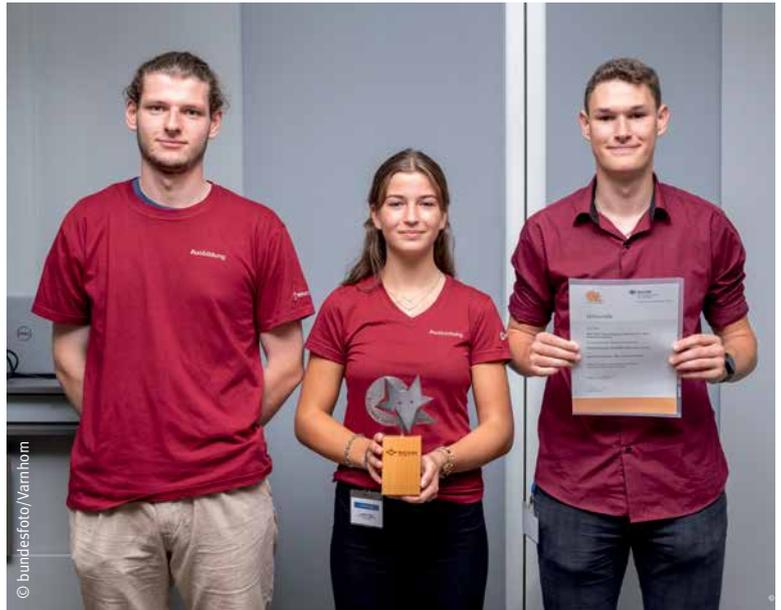
Konstruktion einer Kettenablängmaschine

### Das Projekt:

Die Auszubildenden haben sich der Aufgabe gewidmet, eine optimierte Kettenablängmaschine zu entwickeln und damit das alte Modell zu ersetzen. Die Maschine schneidet Transportketten für Verpackungsmaschinen, die auf 50-Meter-Rollen geliefert werden, auf gewünschte Längen zu. Aufgrund der speziellen Anforderungen in der Produktion bei MULTIVAC war keine auf dem Markt verfügbare Lösung geeignet – eine Eigenkonstruktion musste her! Im Vergleich zur alten benötigt die neue Maschine nur wenige Informationen, um präzise Maße abzutrennen. Sie liefert genauere Ergebnisse und ist dank optimierter Steuerung auch schneller und benutzerfreundlicher zu bedienen. Lichtgitter sorgen dafür, dass die Maschine automatisch stoppt, sobald der Gefahrenbereich von Anwendern betreten wird. Das erhöht den Arbeitsschutz deutlich. Die Azubis haben in dem Projekt jahrgangsübergreifend an der Konzeption, Entwicklung und Konstruktion gearbeitet und sich intensiv mit den Anforderungen an den Arbeitsschutz auseinandergesetzt.

### Das Gewinner-Team:

Stefan Alletses, Lea-Marie Rogge, Maximilian Batke, Lukas Scherghuber, Novalee Seidel



Das Sieger-Team von MULTIVAC bei der Preisverleihung



Neue Kettenablängmaschine von MULTIVAC



Wir sind sehr glücklich über die neue Kettenablängmaschine. Es wurde schon von den letzten Azubi-Jahrgängen viel Vorbereitungsarbeit geleistet. Jetzt konnten wir die Konstruktion endlich in Betrieb nehmen und freuen uns, dass mit der neuen Lösung auch der Arbeitsschutz erhöht werden konnte.

Lea-Marie Rogge (Auszubildende)

### DAS UNTERNEHMEN:

Die MULTIVAC Sepp Haggenmüller SE & Co. KG mit Sitz in Wolfertschwenden ist ein führender Anbieter von Verarbeitungs- und Verpackungslösungen für Lebensmittel, Pharmaprodukte sowie Industriegüter.

# RATIONAL Ausbildungs-GmbH

Landsberg am Lech



## Ausgezeichnet für:

Sichere Maschinenwartung mit AOA

## Das Projekt:

Das ausgezeichnete Azubi-Team hat sich in die Welt der Augmented Reality (AR), eine virtuelle Erweiterung der Wahrnehmung, eingearbeitet. Dabei haben die Auszubildenden eine spezifische AR-Anwendung, einen sogenannten Augmented Operator Advisor (AOA), für die Maschinen und Anlagen des Betriebs selbstständig konfiguriert und gestaltet. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss nur noch ein Tablet vor eine Anlage halten, um den darauf klebenden QR-Code zu scannen. Anschließend werden in der Anwendung alle hinterlegten Dokumente, wie etwa Sicherheitsinformationen, Hinweise auf persönliche Schutzausrüstung oder Protokolle, digital abgerufen. Die vorherigen analogen Wartungsinformationen waren häufig sehr knapp gehalten und umfassten unzureichende Hinweise auf mögliche Gefahren oder die Schutzausrüstung. Die AR-Anwendung sorgt nun für gebündeltes Wissen und vereinheitlicht die Wartungsstandards in der Lehrwerkstatt.

## Das Gewinner-Team:

Tobias Heider, Maximilian Abel



Das Gewinner-Duo von RATIONAL mit Ausbilder Benjamin Ruf (r.)



Der AOA in der Anwendung



Ich bin sehr stolz auf meine beiden Azubis. Wir hatten großen Spaß bei der Entwicklung und freuen uns umso mehr, dass die Wartungsprozesse unserer Maschinen dank des AOA noch sicherer und besser geworden sind.

Benjamin Ruf (Ausbilder)

## DAS UNTERNEHMEN:

Die Rational AG mit Sitz in Landsberg am Lech ist Hersteller von Groß- und Industrieküchengeräten. Mit der Gründung der RATIONAL Ausbildungs-GmbH, einer eigenen Ausbildungsgesellschaft, im Jahr 2023 stellt das Unternehmen die Themen Ausbildung und Duales Studium besonders in den Fokus.



JUGEND  
WILL  
SICH-ER-  
LEBEN

© DGUV/Urbanfilm GmbH



Präventionsprogramm für Azubis: Muskel-Skelett-Belastungen

## „Beweg was! Fit im Job. Stark in die Zukunft.“

**F**ast ein Fünftel aller Arbeitsunfähigkeitstage sind auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurückzuführen. Daher ist es wichtig, schon junge Beschäftigte auf das Thema aufmerksam zu machen und Handlungsoptionen aufzuzeigen. „Jugend will sich-er-leben“ (JWSL), ein Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung, startet deshalb mit dem Jahresthema „Muskel-Skelett-Belastungen“ und aktuellem Medienpaket in das neue Berufsschuljahr 2024/25.

Muskel-Skelett-Erkrankungen sind oft langwierig – neben Schmerzen und körperlichen Einschränkungen gehen sie vielfach mit einem Verlust an Lebensqualität einher. Mit zunehmendem Alter treten sie verstärkt auf. Ungünstige Körperhaltungen und gesundheitsschädliche Routinen in der Arbeitsweise eignen sich junge Menschen jedoch oft bereits zu Beginn des Berufslebens an und behalten sie dann bei. Das kann sich rächen – auch schon in jungen Jahren. Mit seinem neuen Schwerpunkt sensibilisiert das Präventionsprogramm JWSL Azubis unter dem Motto „Beweg was! Fit im Job. Stark in die Zukunft.“ für die Problematik und zeigt konkrete Präventionsmöglichkeiten auf.

### Materialien für Unterweisungen

Ausbildungsbetrieben und berufsbildenden Schulen steht unter [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de) ein Medienpaket zur Verfügung, mit dem sie das Thema „Muskel-Skelett-Belastungen“ vermitteln können. Der Fokus liegt auf der Prävention in der Arbeitswelt. Vor dem Hintergrund des verbreiteten Bewegungsmangels bei Jugendlichen wird aber auch der Freizeitbereich

berücksichtigt. Für Ausbilderinnen und Ausbilder bietet ein Unterweisungskonzept kombinierbare Module, die sie für die Arbeit mit ihren Azubis einsetzen können. Sie geben Impulse für Unterweisungen im Betrieb und lassen gleichzeitig Spielraum für die eigene Ausgestaltung. Filme und begleitende Materialien ermöglichen es, die Azubis aktiv zu beteiligen.

Fit im Job. Stark in die Zukunft.

**Beweg was!**



Berufsschülerinnen und -schüler haben zudem auch in diesem Schuljahr wieder die Chance, mit ihren Klassen an zwei Wettbewerben zum Thema teilzunehmen. Einsendeschluss ist der 28. Februar 2025, Infos zu den Teilnahmebedingungen gibt es unter [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de).

DGUV

### GUT ZU WISSEN

JWSL ist ein branchenübergreifendes Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für Auszubildende zu Arbeitsschutzthemen. Es wird berufsbildenden Schulen und Ausbildungsbetrieben in Deutschland über die Landesverbände der DGUV angeboten. JWSL stellt zu jährlich wechselnden Schwerpunkten didaktisch konzeptionierte Materialien für den Einsatz im Berufsschulunterricht und im Betrieb zur Verfügung. Für Berufsanfängerinnen und -anfänger bietet es die Gelegenheit, sich zu Beginn ihres Berufslebens mit den Risiken der Arbeitswelt vertraut zu machen und sicheres und gesundes Verhalten zu erlernen: [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de)



Schwerpunkt

# Arbeitsmedizinische Vorsorge: Ziele, Inhalte, Rollen der Beteiligten

**A**rbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten können mit Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge frühzeitig erkannt und verhindert werden. Konsequenterweise umgesetzt, leistet arbeitsmedizinische Vorsorge also einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Betriebsärzte und Betriebsärztinnen unterstützen dabei.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist in der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV) geregelt. Ziel ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen früh zu erkennen oder im besten Falle sogar zu verhindern. Die ArbMedVV dient dazu, individuelle Wechselwirkungen von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit zu beurteilen und festzustellen, ob bei der Ausübung einer Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht.

Je nach Tätigkeit und Gefährdungen müssen Arbeitgeber für die Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge verpflichtend veranlassen (Pflichtvorsorge) oder anbieten (Angebotsvorsorge) und während der Arbeitszeit ermöglichen. Zudem gibt es auch eine Vorsorge auf Wunsch der Beschäftigten, die sogenannte Wunschvorsorge (siehe Kästen).

Die Vorsorge für den einzelnen Beschäftigten oder die einzelne Beschäftigte besteht aus einem ärztlichen Beratungsgespräch mit Anamnese sowie körperlichen Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte sie nicht ablehnt. Als Abschluss der Vorsorge geben Betriebsärzte und -ärztinnen den Beschäftigten individuelle Präventionsempfehlungen, die sich aus den zuvor gewonnenen Erkenntnissen ergeben haben. Sie müssen Beschäftigten und Arbeitge-

bern zudem eine Vorsorgebescheinigung ausstellen, die die Teilnahme an der arbeitsmedizinischen Vorsorge bestätigt und Angaben zum Zeitpunkt und zum Anlass des Vorsorgetermins macht. Ebenfalls enthalten ist die Angabe, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist. Was die konkreten Ergebnisse einer Untersuchung angeht, unterliegen Betriebsärzte und -ärztinnen der ärztlichen Schweigepflicht.

Der Arzt oder die Ärztin muss darüber hinaus auch die Erkenntnisse arbeitsmedizinischer Vorsorge auf den ganzen Betrieb hin betrachten und auswerten. Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die vorhandenen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen, so hat der Arzt oder die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und Maßnahmen vorzuschlagen. Hält der Arzt oder die Ärztin aus individuellen medizinischen Gründen einen Tätigkeitswechsel für einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung der betreffenden Person.

Mit ihren Kompetenzen leisten Betriebsärzte und Betriebsärztinnen einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Sie beraten zu Aspekten des Arbeitsschutzes, der Prävention sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung und sie führen die arbeitsmedizinische Vorsorge durch. Dabei richtet sich ihr Angebot sowohl an die Beschäftigten eines Betriebes als auch an die Unternehmerinnen und Unternehmer.

Grundlage für die erfolgreiche Tätigkeit ist, dass Betriebsärzte und -ärztinnen die Betriebe, die sie betreuen, sehr gut kennen. Dies gelingt zum Beispiel, wenn sie an der Gefährdungsbeurteilung und an Arbeitsplatzbegehungen mitwirken. Dabei sprechen sie auch mit den Betriebsangehörigen. Zudem nehmen sie an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil, der in Unternehmen ab 20 Beschäftigten zu bilden ist.

### Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge

Betriebsärzte und -ärztinnen betrachten immer den Menschen, den sie betreuen, als Ganzes. Sie bewerten nicht nur die Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit, sondern ebenso Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben und deren Auswirkungen auf die Gesundheit.

Um ein möglichst umfassendes Bild der Belastungen am Arbeitsplatz zu bekommen, sieht die ArbMedVV vor, dass

mehrere in deren Anlage definierte Vorsorgeanlässe und eine eventuelle Wunschvorsorge möglichst in einem Termin gebündelt werden. Dieses bewährte ganzheitliche Verständnis wird in der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR) 3.3 „Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge unter Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen“ konkretisiert. Wirkungsvoll ist die ganzheitliche Vorsorge dann, wenn erhöhte individuelle Risiken und Erkenntnisse über allgemeine Gefährdungen des Arbeitsplatzes berücksichtigt und im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Prävention verknüpft werden.

### Nachgehende Vorsorge

Gesundheitsstörungen können auch nach längeren Latenzzeiten auftreten, also lange nach der Einwirkung zum Beispiel von Gefahrstoffen. Um entsprechenden Erkrankungsfällen vorzubeugen beziehungsweise diese im besten Fall frühzeitig zu erkennen, wurde vom Gesetzgeber die nachgehende Vorsorge als Angebot für die betroffenen Beschäftigten eingeführt. Der Arbeitgeber muss eine nachgehende Vorsorge anbieten, wenn Beschäftigte im Anhang der ArbMedVV aufgeführte Tätigkeiten, beispielsweise mit bestimmten Gefahrstoffen, nicht mehr ausführen. Dabei ist es egal, ob die betroffenen Beschäftigten die Tätigkeit innerhalb des Unternehmens gewechselt haben oder ob sie das Unternehmen verlassen haben.

Mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses kann der Arbeitgeber die Verpflichtung der nachgehenden Vorsorge allerdings auf den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger übertragen. Dabei überlässt er ihm die erforderlichen Unterlagen in Kopie, sofern der oder die Beschäftigte eingewilligt hat. Überträgt der Arbeitgeber die nachgehende Vorsorge, übernimmt der Unfallversicherungsträger, also zum Beispiel die BGHM, die entstehenden Kosten für ärztliche Untersuchungen, die Reisekosten zu den Untersuchungen und im Einzelfall den Verdienstausschlag. Diese Kosten entfallen dann für den ehemaligen Arbeitgeber. Die BGHM erinnert die ehemaligen Beschäftigten auch rechtzeitig an die entsprechenden Vorsorgetermine.

Um die arbeitsmedizinische Vorsorge und speziell die nachgehende Vorsorge gebündelt sicherzustellen, betreiben die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gemeinsam unter dem Dach der „DGVU Vorsorge“ verschiedene Orga-



nisationsdienste. Die Beschäftigten können sich selbst jederzeit – also zu Beginn, während oder nach Beendigung der gefährdenden Tätigkeit – anmelden oder der Arbeitgeber kann das übernehmen. Wenn der Arbeitgeber die Anmeldung vornimmt, muss der oder die Beschäftigte eine Einwilligungserklärung ausfüllen und dem Arbeitgeber übergeben. Spätestens nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen müssen das Datum der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und die Dauer der Exposition im DGUV-Meldeportal mitgeteilt werden. Für Fragen zur nachgehenden Vorsorge ist die BGHM per E-Mail erreichbar: [nachgehende-vorsorge@bghm.de](mailto:nachgehende-vorsorge@bghm.de)

### Eignungsbeurteilungen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß ArbMedVV umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- beziehungsweise kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Sprich: Arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet keine Eignungsbeurteilungen. Sie soll auch nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchgeführt werden, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies. Ist das der Fall, hat der Arbeitgeber den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilungen gegenüber dem oder der Beschäftigten offenzulegen.

### DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

Mit den „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“, die im Sommer 2022 veröffentlicht wurden, stehen Betriebsärzten und Betriebsärztinnen sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren im Betrieb praxisnahe Informationen für die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder von Eignungsbeurteilungen zur Verfügung. Diese Empfehlungen haben die bis dato gültigen „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ abgelöst.

*Dr. Florian Struwe, BGHM*

### MEHR IM NETZ

- Arbeitsmedizinische Vorsorge: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 496
- Nachgehende Vorsorge: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 631
- DGUV Information 250-010 „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 239
- Fachartikel „DGUV Empfehlungen veröffentlicht“ im BGHM-Magazin 4/2022, Seite 10: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 4677



© Studio Romantic / stock.adobe.com

### GUT ZU WISSEN: ARBEITSMEDIZINISCHE REGELN

Die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) konkretisieren die Anforderungen aus der ArbMedVV. Sie geben dabei den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. Hält der Arbeitgeber die AMR ein, wird die sogenannte Vermutungswirkung ausgelöst: Er kann dann davon ausgehen, dass er die Anforderungen der ArbMedVV erfüllt.

### WUNSCHVORSORGE

Die Wunschvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen hat, also auch bei Tätigkeiten, die nicht im Anhang der ArbMedVV aufgelistet sind und damit keine Pflicht- oder Angebotsvorsorge erfordern. Der Anspruch auf eine Wunschvorsorge besteht nur dann nicht, wenn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist.

### ANGEBOTSVORSORGE

Die Angebotsvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten hat. Diese Tätigkeiten sind ebenfalls im Anhang der ArbMedVV aufgeführt. Beispielsweise handelt es sich dabei um Tätigkeiten an Bildschirmgeräten oder Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern.

### PFLICHTVORSORGE

Die Pflichtvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen hat. Diese Tätigkeiten sind im Anhang der ArbMedVV aufgeführt. Dazu gehören zum Beispiel:

- Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen und krebs-erzeugenden Stoffen
- Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen – wie Hitze, Lärm, Vibrationen, künstliche optische Strahlung –, wenn Expositionsgrenzwerte nicht eingehalten werden
- Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 und 3 erfordern
- bestimmte Tätigkeiten im Ausland mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen

Der Arbeitgeber darf diese Tätigkeiten nur ausüben lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt wurde. Auch dabei dürfen körperliche oder klinische Untersuchungen nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchgeführt werden.



Hütten- und Gießereisymposium: Praxisbeispiele für den Arbeitsschutz

# BGHM-Fachveranstaltung in der Georgsmarienhütte

**Z**um achten Mal lud die BGHM zum „Hütten- und Gießereisymposium“ ein. Neben allgemeinen Themen zu sicherer und gesunder Arbeit ging es auch um die Entstehung von Grenzwerten, Cybersicherheit, Nachhaltigkeit von Begehungen oder die Entwicklung in Sachen Wasserstoff.

Etwa 80 Fachleute kamen Anfang Juli im Elektro Stahlwerk der Georgsmarienhütte in der gleichnamigen Stadt in Niedersachsen zusammen. Der Grund: intensiver fachlicher Austausch zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf dem „Hütten- und Gießereisymposium“ 2024 der BGHM. „Wir freuen uns, dass das Hütten- und Gießereisymposium mit seinen aktuellen Themen auch in diesem Jahr wieder die Fachleute der Branchen für den effektiven, persönlichen Austausch zusammengebracht hat“, sagte Dr. Isabell Serwas. Sie gehört als Fachreferentin für Hütten, Gießerei, Walzwerke und Metallurgie bei der BGHM zum Organisationsteam für die Fachveranstaltung.

Das Unternehmen, das den Veranstaltungsort zur Verfügung stellte, zeigte sich zugleich als gutes Beispiel für vorbildlichen Arbeitsschutz. Alexander Naujoks, Geschäftsführer der Georgsmarienhütte Holding GmbH, berichtete von den Erfolgen speziell aus dem Jahr 2023: „Wir hatten Arbeitssicherheit offiziell zum Top-Thema erklärt.

Uns war aber klar, dass wir sie nur in der DNA unseres Unternehmens verankern können, wenn wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv daran beteiligen.“ So konnten Beschäftigte aller Standorte Ideen für Maßnahmen einreichen, die sie für ihren Arbeitsbereich besonders sinnvoll fanden – immer mit dem Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken und das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, sicher und gesund zu arbeiten. Ein Expertengremium aus betriebseigenen Fachkräften für Arbeitssicherheit aller Standorte entschied über die Priorisierung der umzusetzenden Maßnahmen.

Zu den Vorschlägen, die mit Hilfe eines von der Unternehmensführung zur Verfügung gestellten millionenschweren Sonderfonds für Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt werden konnten, gehörten zum Beispiel an einzelne Maschinen angepasste und individuell einstellbare Arbeitspodeste oder ein mit einer Herstellerfirma entwickelter formschlüssiger Hebemagnet zum Transport von Stahlknüppeln. Von 183 eingereichten Maßnahmen konnten 79 umgesetzt werden. Das Ergebnis formulierte Naujoks klar: „Wir haben die Arbeitsunfallzahlen um die Hälfte reduzieren können. Gelungen ist uns das, indem wir den Sonderfonds mit weiteren Maßnahmen, wie intensiveren betriebsinternen Begehungen, flankiert haben.“

### Routinen hinterfragen – Arbeitssicherheit verbessern

Im Stahlwerk der Peiner Träger GmbH werden immer häufiger Routine-Prozesse hinterfragt. Denn: „Das haben wir immer schon so gemacht“ reicht im Unternehmen nicht als Basis für optimalen Arbeitsschutz. Seit rund 30 Jahren wird dort mit dem Elektrolichtbogenverfahren Stahl erzeugt. Mit dem Ziel „Null Unfälle“ forcieren die Arbeitsschutzverantwortlichen derzeit hüttenweit einen Kulturwandel, was das Thema Arbeitssicherheit betrifft. Ein zentraler Aspekt hierfür ist, Beschäftigte unter dem Motto „#SINNEschärfen“ zu ermutigen, auch bisher bewährte Arbeitsabläufe zu hinterfragen und, wenn notwendig, in die Umsetzung von angepassten oder neuen Arbeitsschutzmaßnahmen zu gehen. Beispielhaft dafür stellte Stahlwerksleiter Christoph Wollbold auf dem „Hütten- und Gießereisymposium“ das Projekt „Kritische Hinterfragung des Wechsels von Wandelementen am Ofengefäß“ vor, das im Schmelzbetrieb durchgeführt wird. „Im Störfall kann es notwendig sein, die wassergekühlten Wandelemente im noch warmen Zustand ein- und auszubauen. Das bisherige angewandte Verfahren, sie auf Leitern stehend auszutauschen, sahen wir als kritisch an“, sagte Wollbold.

Mit Unterstützung von Fachleuten der BGHM entwickelte ein Team bestehend aus Beschäftigten verschiedener Fachabteilungen, des Schichtbetriebes und der Arbeitnehmervertretung Ideen und Ansätze, um den Arbeitsablauf sicher zu gestalten. Drei Jahre lang wurden unterschiedliche Lösungsvorschläge geprüft und erprobt. „Wir entschieden uns für den Einsatz stationärer Arbeitsbühnen, die direkt am Tragrahmen des Ofengefäßes montiert werden“, so Wollbold. Allerdings mussten solche Arbeitsbühnen speziell angefertigt werden. Dafür war es zunächst notwendig, den Ofen zu scannen, um mögliche Kollisionspunkte im Einbaubereich des Ofengefäßes zu erkennen. Nach dem Scan wurden ein 3D-Modell und die entsprechende 3D-Zeichnung erstellt, die als Basis für die Konstruktion der Arbeitsbühnen als auch für die konstruktiven Änderungen am Ofengefäß dienten. Im Winterstillstand des Stahlwerks Ende 2024 werden die Arbeitsbühnen eingebaut. Wollbold fasste zusammen: „Der Austausch der Kühlelemente wird dadurch einfacher, ergonomischer und vor allem sicher. Dieses Projekt ist ein gelungenes Beispiel für die gelebte Arbeitssicherheit in unserem Werk in Peine. Wir haben Routinen hinterfragt und die Arbeitssicherheit am Standort in Teamarbeit optimiert.“





Technologischer Wandel in der Stahlindustrie

# Primärstahlherstellung: Wasserstoff statt Kokskohle

**D**ie deutsche Stahlherstellung ist aktuell mit einer jährlichen Kohlenstoffdioxid(CO<sub>2</sub>)-Emission von 55 Millionen Tonnen klimaintensiv. Sie verantwortet damit etwa 30 % des nationalen industriellen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Zur Erreichung der festgelegten Klimaschutzziele müssen die Kohlenstoffdioxid-Emissionen deutlich reduziert werden. Vor diesem Hintergrund stehen die deutschen Stahlhersteller vor einer technologischen Transformation.

Deutschland zählt mit seinen Stahlwerken weltweit zu den acht größten Primärstahlproduzenten. Die deutsche Stahlindustrie mit ihren mehr als 80.000 Beschäftigten produziert jährlich ca. 40 Millionen Tonnen Stahl. Die vielseitige Verwendung des Stahls macht die Stahlindustrie zu einer der wichtigsten Basisindustrien für andere Branchen. Allein in Deutschland werden zum Beispiel für die Errichtung neuer Windenergieanlagen jährlich 1 Millionen Tonnen Stahl benötigt.

Der Hauptanteil der Emissionen entsteht bei der Herstellung von Primärstahl. Dieser macht rund 70 % des in Deutschland produzierten Stahls aus und wird konventionell im Hochofen hergestellt. In einem ersten Prozessschritt wird Eisenerz mit Kokskohle in Roheisen umgewandelt. Der Kohlenstoff entzieht, vereinfacht ausgedrückt, dem Erz den gebundenen Sauerstoff. Als unerwünschtes Abfallprodukt fällt klimaschädliches Kohlenstoffdioxid an.

Zukünftig soll ein Prozess aus Direktreduktionsanlage mit Wasserstoff und anschließender Aufschmelzung im Elektrolichtbogenofen die klassische Hochofenroute ablösen. Zur Entfernung des Sauerstoffs im Eisenerz werden dann die stofflichen Eigenschaften von Wasserstoff genutzt und die Kohle wird als Reduktionsmittel direkt ersetzt. Im Vergleich zur konventionellen Hochofenroute lassen sich damit bis zu

95 % der bisherigen CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen. Dies jedoch unter der Voraussetzung, dass grüner Wasserstoff verwendet wird.

## Grüner Wasserstoff ist die Basis

Wasserstoff ist in seiner natürlichen Form ein farbloses Gas. Die Farbbezeichnung bezieht sich auf die Herstellungsart des Gases. Wird der Wasserstoff per Wasserelektrolyse und Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt, handelt es sich im Sinne der Nachhaltigkeit um grünen Wasserstoff. Um den Bedarf an grünem Wasserstoff für die Transformation in der Roheisenproduktion zukünftig zu decken, sind daher auch mehr Anlagen zur Gewinnung von Strom aus erneuerbaren Energien, wie Windkraftanlagen und Photovoltaik, notwendig.

Der Prozess, mit Wasserstoff Stahl zu produzieren, befindet sich allerdings noch in der Entwicklung. Seit 2022 werden erste Demonstrationsanlagen zur Erforschung des Prozesses und seiner Endprodukte in Deutschland betrieben. Bis 2026 sollen bei den deutschen Stahlherstellern die ersten großtechnischen Anlagen in Betrieb genommen werden. Der Nationale Wasserstoffrat geht von einer Umstellung der Primärstahlproduktion in Deutschland von etwa 30 % bis 2030 aus. Damit werden dann etwa 600.000 Tonnen Wasserstoff jährlich allein von der Stahlbranche benötigt. Darin liegt eine der wesentlichen Herausforderungen: Erst wenn ausreichend grüner Wasserstoff zur Verfügung steht, kann auch klimafreundlich Primärstahl produziert werden.

Die Stahlbranche und ihre Beschäftigten stehen damit vor herausfordernden Veränderungen auf dem Weg zur Klimaneutralität. Neue Prozesse führen zwangsläufig auch zu neuen Arbeitspraktiken und Arbeitsabläufen. Darauf müssen

die Beschäftigten der Branche frühzeitig vorbereitet werden. Schließlich sind sie es, die den Wandel umsetzen sollen. Eine auf den Technologiewechsel angepasste Qualifizierung von Fachkräften ist erforderlich. Insbesondere Schulungen zu Wasserstoffsicherheit sind dabei wichtig (siehe Infokasten).

*Martin Groß, BGHM*

### MEHR IM NETZ

- Nationaler Wasserstoffrat: [www.wasserstoffrat.de](http://www.wasserstoffrat.de)
- Branchenprofil Stahl: [www.bmwk.de](http://www.bmwk.de) -> BMWK A bis Z -> Stahlindustrie

### BGHM-SEMINAR ZUR WASSERSTOFFSICHERHEIT

Als einer der größten Träger der gesetzlichen Unfallversicherung der Stahlbranche und wichtiger Ansprechpartner für ihre Mitgliedsbetriebe ist auch die BGHM gefordert. Neben individuellen Beratungen bietet sie ab 2025 ein Präsenzseminar zum Thema Wasserstoffsicherheit an. In dem dreitägigen Seminar werden die wesentlichen Grundlagen zu Wasserstoff, die besonderen Gefährdungen und geeignete Schutzmaßnahmen im Umgang mit Wasserstoff vermittelt. Das Seminar richtet sich je nach Modul an Sicherheitsbeauftragte sowie an Meisterinnen und Meister aus den Mitgliedsbetrieben der BGHM mit Fachrichtung Metall. Seminarplatzreservierung unter [seminare.bghm.de](http://seminare.bghm.de).

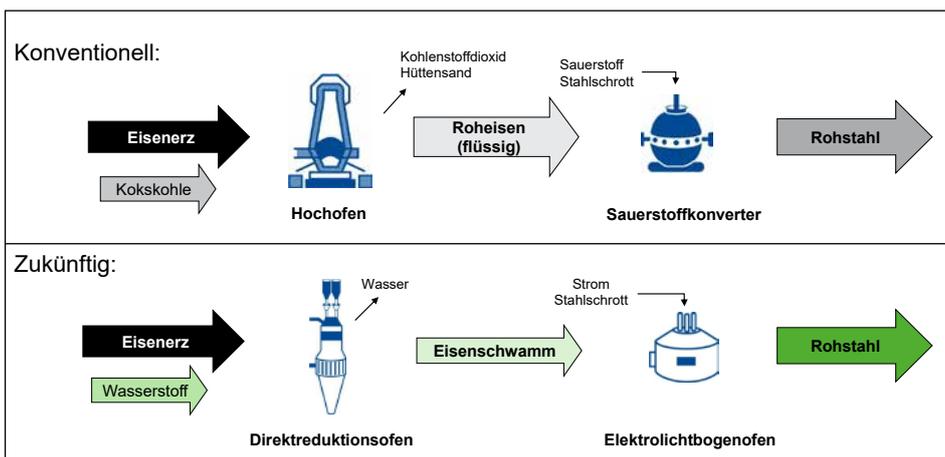


Abbildung: Transformation der Primärstahlerstellung



Messtechnischer Dienst

## Wir nehmen es ganz genau!

**D**amit Prävention Hand und Fuß hat, sollte sie auf objektiven Bewertungen von Arbeitsbedingungen und Gefährdungen basieren. Ein Weg, solche Bewertungen zu erhalten, sind Messungen im Betrieb. Die BGHM führt sie anlassbezogen durch.

Der sogenannte Messtechnische Dienst der BGHM führt Messungen in Mitgliedsbetrieben durch. Er kann bei bestimmten Anlässen von den Aufsichtspersonen beauftragt werden. Zu den Anlässen gehören unter anderem:

- die Beurteilung eines Arbeitsplatzes, was den technischen Stand von Arbeitsmitteln und Einrichtungen angeht
  - die Ermittlung von tätigkeitsspezifischen Expositionen, um DGUV-Informationsschriften oder technische Regeln des Gesetzgebers weiterentwickeln zu können
  - die Ermittlung von Expositionsquellen an Maschinen und Anlagen
  - Berufskrankheiten-Ermittlungsverfahren
- Gemessen werden hauptsächlich Lärm und verschiedene Gefahrstoffe. Darüber hinaus können zum Beispiel auch Messungen zu Vibrationen, elektromagnetischen Feldern und Biostoffen, explosionsfähigen Stäuben und Parametern des Raumklimas durchgeführt werden.

Messungen werden in den Betrieben von Mitarbeitenden des Messtechnischen Dienstes nach festgelegten Verfahren durchgeführt und qualitätsgesichert. Meist erfolgt eine sogenannte personenbezogene Messung, um die für die Tätigkeit einer Person typische Exposition angemessen zu erfassen. Hierfür werden zum Beispiel Luftproben oder Materialproben am Arbeitsplatz der Person genommen. Darüber hinaus werden pro Probe bis zu 200 weitere Daten erhoben, die den Arbeits-

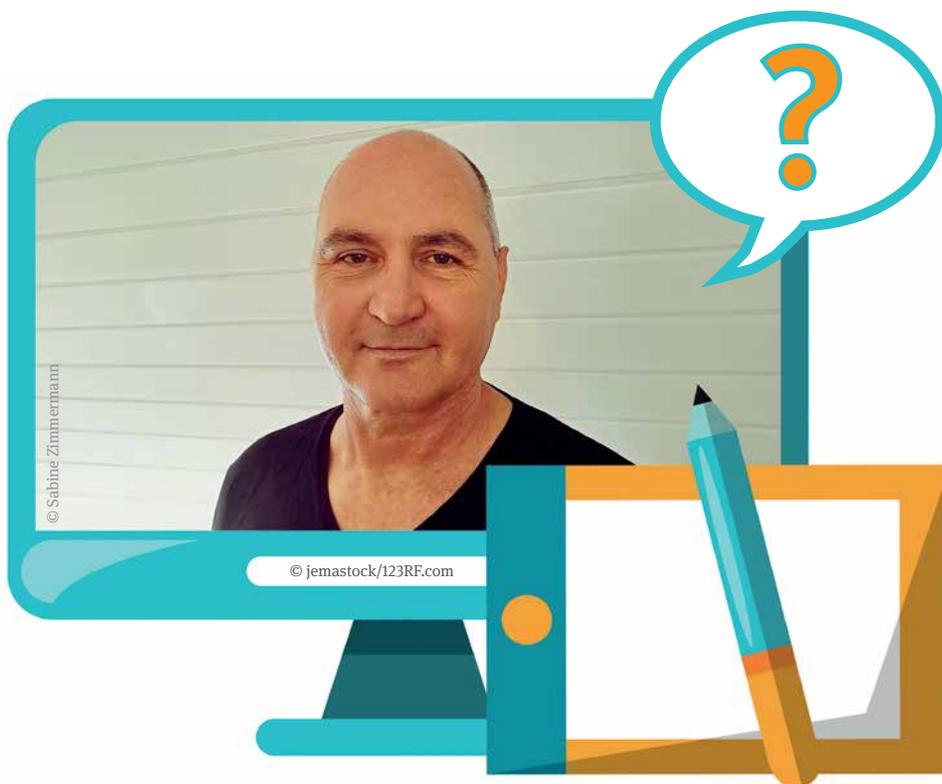
platz und die Tätigkeiten möglichst gut beschreiben. Das können Merkmale des Arbeitsbereiches oder zum Beispiel Raumparameter wie die Temperatur sein. Anschließend bekommt der Betrieb in der Regel einen Messbericht. Dieser enthält die Beschreibung der gemessenen Arbeitsbereiche, die ermittelten Messwerte und entsprechende Beurteilungsmaßstäbe, zum Beispiel den Arbeitsplatzgrenzwert nach der Technischen Regel für Gefahrstoffe 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“. Der Messbericht kann als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung verwendet werden, um beispielsweise Schutzmaßnahmen anzupassen.

Die Expositionsdaten werden außerdem anonymisiert im Messsystem Gefährdungsermittlung der Unfallversicherer (MGU) verwendet und in der Expositionsdatenbank MEGA gespeichert. Anschließend werden die vom Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) aufbereiteten Daten der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, indem sie beispielsweise in IFA-Reports einfließen. Im MGU kooperieren die Messtechnischen Dienste der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und das IFA mit dem Ziel, Expositionsdaten angemessen zu erfassen und diese zur Verfügung zu stellen

*Frank Reidenbach, BGHM*

### MEHR IM NETZ

- IFA-Reports: [www.dguv.de/IFA](http://www.dguv.de/IFA) > Publikationen > Reports-Download
- Expositionsdatenbank MEGA: [www.dguv.de/IFA](http://www.dguv.de/IFA) > GESTIS > Expositionsdatenbank MEGA



Im Gespräch mit einem Messtechniker

## Drei Fragen an ... Michael Burkhardt

**D**ie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Messtechnischen Dienstes der BGHM suchen regelmäßig Betriebe auf, um dort im Auftrag der zuständigen Aufsichtsperson Messungen durchzuführen. Michael Burkhardt erzählt, was zu seinen Aufgaben gehört und was ihn an seinem Job besonders fasziniert.

### Wie sind Sie zur BGHM gekommen?

Angefangen habe ich 2002 im Messtechnischen Dienst der damaligen Edel- und Unedelmetall-Berufsgenossenschaft in Stuttgart. Dort habe ich mich in das Gebiet der Lärmesstechnik eingearbeitet. 2005 wurden nach einer Fusion von Berufsgenossenschaften die einzelnen Messtechnischen Dienste zusammengeführt. Dadurch wurde mein Aufgabenbereich um die Gefahrstoff-Messungen erweitert. Damit hatte ich bei einer meiner vorherigen Tätigkeiten in einem privaten Institut für Umweltschutz bereits Erfahrungen gemacht.

### Was sind Ihre Aufgaben?

Wie jeder Messtechniker bei der BGHM führe ich Gefahrstoff- und Lärmmessungen in einzelnen Arbeitsbereichen unserer Mitgliedsbetriebe durch. Seit 2006 gehört auch die Klima-Messtechnik dazu. Diese umfasst Messungen zu Wärmebereichen, Hitzebereichen sowie zu Behaglichkeitsbereichen, also der Zone, in der die meisten Personen, die sich im Raum befinden,

Zufriedenheit und Wohlbefinden empfinden. Nach den Messungen erstellen wir einen Bericht für die für das Mitgliedsunternehmen zuständige Aufsichtsperson, der neben der Bewertung der gemessenen Arbeitsbereiche auch die Beschreibung von möglichen Maßnahmen enthält.

### Gibt es eine Begebenheit aus ihrer Arbeit, die Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Besonders beeindruckend ist für mich der Kontrast: An einem Tag führe ich Messungen in der Schwerindustrie, etwa in Stahlwerken und Walzwerken, durch. Am nächsten bin ich in einer Goldschmiedewerkstatt, in der filigraner Schmuck hergestellt und bearbeitet wird. Diese Vielfalt der unterschiedlichen Unternehmen und die daraus resultierenden Erfahrungen und Einblicke in technische Abläufe und Organisationsstrukturen machen meinen Job für mich aus. Neben den Auswertungen der Messergebnisse gefällt mir der tägliche Umgang mit unterschiedlichen Menschen.

### HINTERGRUND

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



Versichertenbefragung

# Gutes Zeugnis für BGHM-Reha-Management

**E**in schwerer Arbeits- oder Wegeunfall stellt immer einen drastischen Einschnitt in das Leben der Betroffenen und deren Umfeld dar. Mit dem Reha-Management begleitet die BGHM ihre Versicherten auf dem Weg zurück ins Leben. Wie zufrieden die Betroffenen mit dieser Leistung sind, zeigen die Ergebnisse einer Befragung im Jahr 2023.

Um Versicherte nach einem Arbeits- oder Wegeunfall noch besser unterstützen zu können, wendet die BGHM seit 2008 einen von der gesetzlichen Unfallversicherung definierten und geprüften Reha-Management-Prozess an. Im Rahmen dieses Prozesses begleiten Reha-Managerinnen und -Manager Betroffene bereits kurz nach dem Unfall bis zum Wiedereinstieg in das Berufsleben oder sogar darüber hinaus. Sie koordinieren den reibungslosen Ablauf und stehen den Versicherten beratend zur Seite. In jeder Phase der Rehabilitation nutzen die Reha-Managerinnen und -Manager ihr professionelles Netzwerk aus Ärztinnen, Ärzten, Therapeutinnen, Therapeuten sowie weiteren Dienstleistenden.

Doch wie zufrieden sind die Betroffenen mit der Betreuung im Rahmen des BGHM-Reha-Managements? Um das herauszufinden, beteiligte sich die BGHM 2022/2023 erneut an einer Befragung, die von ihrem Spitzenverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), organisiert wurde. Die Kernthemen umfassten beispielsweise den persönlichen Kontakt zu den Versicherten, die lückenlose Planung der Rehabilitation und das Vereinbaren und Erreichen von individuellen Zielen. Dazu wurden 2.000 Versicherte angeschrieben, bei denen das Reha-Management zwischen Juli 2022 und Juni 2023 abgeschlossen werden konnte. Mehr als 660 von ihnen beantworteten den Online-Fragebogen.

## Zufriedenheit, Verlässlichkeit, reibungslose Planung

Fast 80 Prozent der Befragten sind mit den Unterstützungsleistungen der BGHM insgesamt zufrieden. Sie würden Personen in einer ähnlichen Situation die gleiche Rehabilitation empfehlen.

Der persönliche Kontakt zu den Versicherten zeichnet die Arbeit der Reha-Managerinnen und -Manager besonders aus. Das spiegelt sich ebenfalls in den Befragungsergebnissen wider. Nahezu 80 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Reha-Managerin oder ihr Reha-Manager stets die zentrale Ansprechperson bei Fragen rund um ihre Situation war.

Ein weiterer sehr wichtiger Aspekt für ein gelungenes Reha-Management ist eine gut koordinierte Reha-Planung. Sie wird in der Regel schriftlich in einem sogenannten Reha- und Teilhabeplan festgehalten. Durch reibungslos ineinandergreifende Maßnahmen erhalten Versicherte die Chance, mit einem zügigen Heilverlauf schnellstmöglich wieder in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu finden. Im Rahmen der Befragung sagten 87 Prozent der Versicherten, dass die für sie geplanten Rehabilitationsmaßnahmen zeitnah aufeinander folgten. 78 Prozent gaben zudem an, dass ihnen die medizinischen Reha-Maßnahmen sehr weitergeholfen hätten.

**Zielerreichung**

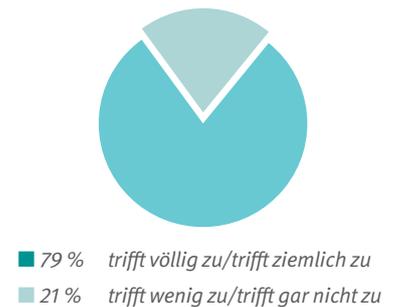
Die Ziele der Rehabilitation vereinbaren Reha-Managerinnen und -Manager gemeinsam mit den betroffenen Versicherten. Schließlich sind sie so individuell wie die Versicherten und ihre Geschichte selbst. Sie reichen von der medizinischen über die berufliche Rehabilitation, also der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Betrieb oder eine

Alternative, bis hin zur Teilhabe am sozialen Leben, beispielsweise am Reha-Sport in der näheren Umgebung. Mehr als 70 Prozent der Befragten gaben an, dass sie ihre persönlichen Bedürfnisse und Vorstellungen in den Reha-Plan entsprechend einbringen konnten. Die gute Nachricht: Die Ziele wurden auch nach schweren Unfällen überwiegend erreicht, was für eine realistische und vorausschauende Planung spricht. Bei 90 Prozent der Befragten, die wieder in einem Beschäftigtenverhältnis waren, war dieses zudem unbefristet.

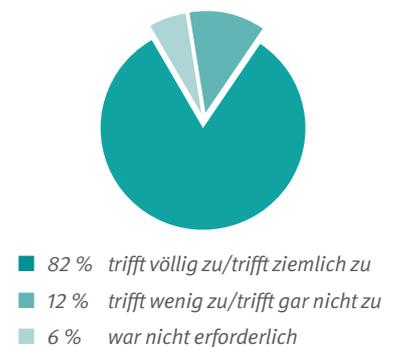
**Lob als Ansporn**

Die Ergebnisse der Versichertenbefragung zeigen, dass die BGHM die Befragten in der Großzahl der Fälle erfolgreich darin unterstützt hat, nach einem schweren Arbeits- oder Wegeunfall wieder ins Leben zurückzufinden. Dem Konzept des Reha-Managements der gesetzlichen Unfallversicherung wurde somit 2023 erneut die Praxis-tauglichkeit bestätigt. Aufbauend auf den Rückmeldungen der Versicherten wird die BGHM weiter daran arbeiten, ihr Reha-Management noch bedarfsgerechter auszurichten, und sie wird Prozesse fortlaufend prüfen und verbessern. Auch auf der Ebene der DGUV werden die Ergebnisse der Befragung aufgegriffen und Veränderungsprozesse angestoßen. Gemeinsames Ziel ist es, die Versicherten während der Rehabilitation auch in Zukunft optimal zu betreuen.

**Ich bin mit meiner Rehabilitation insgesamt zufrieden.**



**Meine Reha-Managerin bzw. mein Reha-Manager war für mich da, wenn ich Fragen hatte.**



*Individuelle Zielvereinbarung mit Betroffenen*



*Optimale Betreuung durch Reha-Managerinnen und Reha-Manager*



*Eine zentrale Ansprechperson als persönlicher Kontakt*



*Koordinierte Reha-Planung mit passenden Maßnahmen*

# Neues Ampelschema erleichtert Expositionsbewertung

**U**m einfacher und besser beurteilen zu können, ob es sich bei einer Schwerhörigkeit um eine Berufskrankheit (BK) „Lärmschwerhörigkeit“ mit der BK-Nummer 2301 handelt, stehen jetzt Einwirkungstabellen in Form eines Ampelschemas zur Verfügung. Sie erleichtern die Expositionsbewertung und berücksichtigen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Bei einem Verdacht auf eine BK stellt der zuständige gesetzliche Unfallversicherungsträger in einem Berufskrankheitenverfahren fest, ob die vorliegende Erkrankung durch Einwirkungen am Arbeitsplatz verursacht wurde. Dafür muss bei der BK-Nr. 2301 „Lärmschwerhörigkeit“ die arbeitsbedingte Lärmexposition ermittelt werden. Eine im Jahr 2021 von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) initiierte Expertengruppe, bestehend aus Hals-Nasen-Ohren-Ärztinnen und -Ärzten sowie Vertreterinnen und Vertretern der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, dem Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) und der DGUV, hat nun ein neues Ampel-Schema in Tabellenform eingeführt. Damit soll einfacher und besser beurteilt werden können, welche Bedeutung eine ermittelte Lärmeinwirkung für eine vorliegende Schwerhörigkeit hat. Dies geschieht entweder als ELD-Wert, dem Wert der effektiven Lärmdosis, oder über die Berufsjahre mit definiertem Beurteilungspegel. Beim Beurteilungspegel handelt es sich um den äquivalenten Dauerschallpegel über acht Stunden (LEX,8h).

Außerdem gibt es zwei unterschiedliche Tabellen: eine für Männer und eine für Frauen. Denn Frauen hören im Alter nachweislich besser als Männer, reagieren aber empfindlicher auf Lärm. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern wirken sich beispielsweise so aus: Für Männer liegt bei < 1 ELD keine relevante Einwirkung im Sinne der BK-Nr. 2301 vor und für Frauen bei < 0,7 ELD. Bei Werten für Männer von > 2,1 ELD und für Frauen von > 1,4 ELD ist von einer relevanten Einwirkung auszugehen.

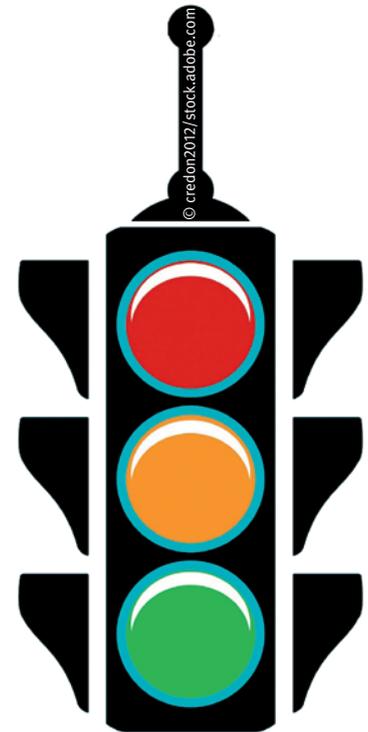
Die zwei Einwirkungstabellen wurden auf Basis der Norm ISO 1999:2013 erarbeitet. Sie beschreibt eine Methode zur Berechnung der statistisch zu erwartenden permanenten Hörschwellenwertverschiebung (PTS) aufgrund von Lärm. Die neuen Einwirkungstabellen werden Unfallversicherungsträgern, HNO-Gutachterinnen und HNO-Gutachtern sowie Gerichten als Arbeitsgrundlage dienen. Bei der Bewertung der BK-Nummern 2101 „Erkrankungen der Sehnenscheiden oder des Sehngleitgewebes sowie der Sehnen- oder Muskelansätze“ und 2113 „Carpaltunnel-Syndrom“ kommt ein solches Ampel-Schema bereits zum Einsatz.

## So funktioniert das Ampel-Schema

Im jeweiligen Präventionsbezirk der BGHM werden die Art, Dauer und Höhe der arbeitsbedingten Lärmeinwirkung ermittelt. Mit Hilfe der Einwirkungstabellen kann abgeschätzt werden, wie relevant die Einwirkung für die Entstehung einer Lärmschwerhörigkeit war. Das Ergebnis ist farblich hinterlegt. Bei grün liegt keine relevante Einwirkung vor, gelb weist auf eine erhöhte Einwirkung hin und rot auf eine relevante.

Im BK-Verfahren sind die Einwirkung auf der einen Seite und das Ausmaß des eingetretenen Körperschadens auf der anderen Seite gegenüberzustellen. Dies bedeutet, dass bei einem lärmtypischen Hörkurvenverlauf mit geringem Hörverlust schon in der Risikoklasse „gelb“ (erhöhte Einwirkung) eine relevante Einwirkung im Sinne der BK-Nr. 2301 gegeben sein kann. Es wird daher empfohlen, das Vorliegen einer relevanten Einwirkung immer dann anzunehmen, wenn ein lärmtypischer Hörkurvenverlauf vorliegt und die Einwirkung den Risikoklassen „rot“ oder „gelb“ zugeordnet ist.

Frank Weisgerber, BGHM



## MEHR IM NETZ

- Fachthema „Lärm“: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 454
- BGHM-Präventionskampagne „Laut ist out“: [www.bghm.de/laut-ist-out](http://www.bghm.de/laut-ist-out)

Pegel	Einwirkung im Sinne der BK-Nr. 2301 bei Männern		
	Es liegt keine relevante Einwirkung vor	Es liegt eine erhöhte Einwirkung vor	Es liegt eine relevante Einwirkung vor
85 dB	0 – 3 Jahre	4 – 15 Jahre	> 15 Jahre
86 dB	0 – 2 Jahre	3 – 8 Jahre	> 8 Jahre
87 dB	0 – 1 Jahr	2 – 5 Jahre	> 5 Jahre
88 dB	0 – 1 Jahr	2 – 3 Jahre	> 3 Jahre
89 dB	0 – 1 Jahr	2 Jahre	> 2 Jahre
90 dB	< 1 Jahr	1 – 2 Jahre	> 2 Jahre
ELD-Wert	< 1 ELD	1 – 2,1 ELD	> 2,1 ELD

Abbildung: Einwirkungstabelle am Beispiel der Tabelle für Männer

Voraussetzungen für die Anerkennung als Wegeunfall

## Krank zurück nach Hause statt zur Arbeit

**S**chon auf dem Weg zur Arbeit, aber eigentlich zu krank, um die Schicht anzutreten: Ein Beschäftigter dreht um und verunfallt. Über die Frage, ob es sich dabei um einen Wegeunfall handelte, hatte das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen zu entscheiden.

Der Kläger war am Abend seines Unfalls zunächst in Richtung Arbeitsstätte zur Spätschicht unterwegs. Auf dem Weg ging es ihm aber gesundheitlich so schlecht, dass er umkehrte und wieder zurück nach Hause fuhr. Dann verunglückte er und verletzte sich. Das LSG musste nun die Frage klären, ob es sich um einen versicherten Heimweg handelt, wenn die Fahrt zur Arbeitsstätte wegen einer Erkrankung abgebrochen wird.

Die Entscheidung des LSG: Ein Wegeunfall lag nicht vor und damit bestand kein Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung. Die Begründung: Die Rückfahrt sei kein Heimweg von der Arbeit gewesen und habe damit in keinem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit gestanden.

### Handlungstendenz ist entscheidend

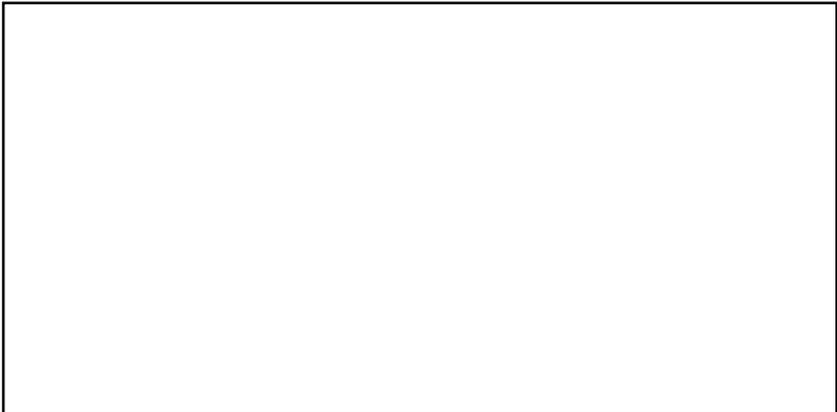
Ob das Zurücklegen eines Weges ein gesetzlich unfallversicherter Arbeitsweg ist, hängt nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) von der objektivierten Handlungstendenz des Betroffenen ab. Das heißt: Ergibt sich aus dessen Verhalten, dass die zum Unfall führende Fortbewegung subjektiv darauf ausgerichtet

war, die Arbeitsstätte oder nach der Arbeit das Zuhause zu erreichen, ist die Handlungstendenz darauf gerichtet, den versicherten Weg zurückzulegen. Es handelt sich dann um einen Arbeitsweg, der unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz steht. Ist der unmittelbar vor dem Unfall zurückgelegte Weg hingegen darauf ausgerichtet, ein privates beziehungsweise eigenwirtschaftliches Ziel zu erreichen, liegt eine privatwirtschaftliche Handlungstendenz vor, wodurch der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nicht greift.

Der Kläger hatte die Arbeitsstätte noch nicht erreicht, bevor er umgedreht war. Damit befand er sich nicht auf einem Heimweg von der Arbeitsstätte. Auch dass er deshalb nicht mehr in Richtung Arbeitsstätte gefahren sei, weil er krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sei und möglichst schnell nach Hause gewollt habe, brachte die Fahrt zurück nach Hause nicht in ausreichenden inneren Zusammenhang mit der Tätigkeit. Der innere Zusammenhang zur betrieblichen Tätigkeit sei in dem Moment aufgelöst worden, als er sich dazu entschloss, die Spätschicht aus gesundheitlichen Gründen nicht anzutreten und sich arbeitsunfähig nach Hause zu begeben. Von da an sei er eigenwirtschaftlich unterwegs gewesen (LSG Niedersachsen-Bremen, 21.02.2024, L 3 U 52/23).

*Thomas Dunz, BGHM*





# BGHM

## AUF SOCIAL MEDIA



**SCHAUEN SIE VORBEI!**