

ARBEIT & GESUNDHEIT

SCHWERPUNKT

„Es geht mir
viel besser“

Dank Post-COVID-Programm ist
Erzieherin Simone Lorenz zurück im Job

ARBEITSWELT

KULTURKOMPETENZ

Mit Diversity Management
den Arbeitsschutz stärken

GESUNDHEIT

HAUTSCHUTZPLAN

Maßnahmen für
Beschäftigte im
Metallhandwerk



BGHM

Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Liebe Leserinnen und Leser,

mit den Kindern toben, auf den Spielplatz gehen, aufräumen: Arbeitsalltag in einer Kita – und für Simone Lorenz lange Zeit undenkbar. Die junge Erzieherin aus Essen litt nach einer COVID-19-Infektion unter Langzeitfolgen. Nach 15 Monaten, in denen ihr berufliches und privates Leben praktisch stillstand, kann sie heute wieder arbeiten. Welche Rolle dabei etwa Ärztinnen und Ärzte, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und das Post-COVID-Programm der BG Kliniken spielten, erzählt sie in der Titelgeschichte.

Ab Seite 14 geht es um Zurrgurte und wie Sie bei richtiger Anwendung Gefahren durch schlecht gesicherte Ladung verhindern. Denn die vielen Unfälle durch das Verrutschen oder Umfallen der Ladung beim Transport können vermieden werden. Was es dabei mit der Achsenlast auf sich hat und wo der Unterschied zwischen formschlüssigem und kraftschlüssigem Sichern liegt, wissen Sie nach der Lektüre.

Post-COVID-Betroffene brauchen oft auch gezielte mentale Unterstützung.

Wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den Betrieb unterstützt werden können, lesen Sie ab Seite 18. Insbesondere Sprachbarrieren können ein Risiko für gesunde und sichere

Arbeit darstellen. Die Berliner Wasserbetriebe haben eine interne Anlaufstelle geschaffen: Das Diversity Management hilft, Verständnislücken im Team zu erkennen. Gleichzeitig fördert es den Austausch und die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten.

Auch mal „Nein“ sagen: Das sollten Sicherheitsbeauftragte beherrschen. Weil sie von Führungskräften häufig mit zu vielen Aufgaben betraut werden, haben sie laut einer Umfrage oft zu wenig Zeit für ihr Ehrenamt. Bewährte Gesprächsstrategien haben wir auf Seite 17 zusammengetragen. Und hoffentlich haben Sie nun ausreichend Zeit, um einen Blick ins Magazin zu werfen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Ihre Chefredaktion

IMPRESSUM Arbeit & Gesundheit, 76. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg, **Chefredaktion:** Kathrin Baltscheit (verantwortlich), Stefan Boltz (Stellvertretung), Diana Grupp, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Lisa Bergmann, Torsten Buchmann, Ronald Hecke, Britta Ibal, Prof. Dr. Frauke Jahn, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Markus Tischendorf, Heike Wenzel, Dr. Annetkatrin Wetzstein, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim // **Produktion:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, www.raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion@aug.dguv.de, Projektleitung: Jana Gering, Redaktion: Jörn Käsebier (Ltg.), Isabel Ehrlich, Dana Jansen Grafik: Andreas Stark (Ltg.), Daniella Heil, Antje Zimmermann // **Druck:** Bonifatius Druck GmbH, Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: aug.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Martin Steffen // **Stand dieser Ausgabe:** 15.08.2024 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 20.11.2024.



FOTO: MARTIN STEFFEN



8

SCHWERPUNKT

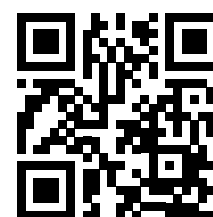
Zurück in den Arbeitsalltag

Erschöpfung, Kurzatmigkeit, Schmerzen:

Erzieherin Simone Lorenz (links) wurde durch Langzeitfolgen von COVID-19 ausgebremst. Dank der Unterstützung von Reha-Managerin Tineke Jülicher (rechts) und Post-COVID-Programm und arbeitet sie wieder.



Alle
**HINTERGRÜNDE,
DOWNLOADS,
ZUSATZMATERIALIEN U. V. M.**
im Online-Magazin von
Arbeit & Gesundheit



aug.dguv.de

NEWS

- 4 Aktuelles rund um sicheres und gesundes Arbeiten

UPDATE RECHT

- 6 Rechtliche Vorgaben bei Eignungsbeurteilungen
- 7 Neue Vorschriften, Regeln und Verordnungen



FOTO: GETTY IMAGES/BRAUNS

GESUNDHEIT

Wie ein Hautschutzplan dabei hilft, Beschäftigte vor Erkrankungen zu schützen

VERKEHRSSICHERHEIT

- 14 Richtig zurren: Beschäftigte für das Thema Ladungssicherung sensibilisieren

ARBEITSWELT

- 21 **Mission Sibe**
Gesprächsstrategien, die helfen, als Sibe auch mal „Nein“ zu sagen
- 22 Richtig bewegen und Muskel-Skelett-Erkrankungen vermeiden

GESUNDHEIT

- 27 Drei Dehnübungen für den oberen Rücken – ideal für Beschäftigte, die viel sitzen

SERVICE

- 28 Ihre Fragen – unsere Antworten
- 29 Empfohlene Medien
- 30 Quiz mit Gewinnspiel
- 31 Cartoon und Suchbild

FOTO: BERLINER WASSERBETRIEBE



18

ARBEITSWELT

Sicheres Arbeiten in kulturell gemischten Teams: So gehen die Berliner Wasserbetriebe vor

Aushang auf Seite 16

Richtig handeln bei Hauterkrankungen



Die so gekennzeichneten Beiträge gibt es in Leichter Sprache auf aug.dguv.de/leichte-sprache



Umfrage zum Einstieg ins Ehrenamt

Mehr als 700.000 Sicherheitsbeauftragte (Sibe) gibt es laut DGUV-Statistik in deutschen Betrieben. Jedes Jahr nehmen engagierte Menschen in den Unternehmen diese ehrenamtliche Tätigkeit auf. Was kann dazu beitragen, dass ihnen ein guter Start ins Sibe-Amt gelingt? Wie waren Ihre Erfahrungen? Das möchten wir genauer wissen und haben eine anonymisierte Umfrage auf der Website der *Arbeit & Gesundheit* freigeschaltet. Sie umfasst ein paar Fragen, die in wenigen Minuten zu beantworten sind. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme. Die Ergebnisse der Umfrage fließen in einen Artikel zu den ersten Wochen als Sibe ein, der für die nächste Ausgabe geplant ist.



Mitmachen: aug.dguv.de/arbeitssicherheit/umfrage



arbeitsschutz-aktuell.de
Suche: Für Besucher



Freitickets für Arbeitsschutz-Messe

Aktuelle Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes stehen im Mittelpunkt der Messe „Arbeitsschutz Aktuell“ vom 5. bis 7. November in Stuttgart. Auch die gesetzliche Unfallversicherung ist mit einem Gemeinschaftsstand in Halle 1, K1.009 vertreten. Die *Arbeit & Gesundheit* vergibt an Leserinnen und Leser 100 Freitickets. Diese gehen an die Zuschriften, die als erste bei der E-Mail-Adresse veranstaltungen@dguv.de eintreffen. Im Ticket enthalten sind die Angebote der Praxis-Konferenz.



Der Umgang mit einem Trauma ist für die Betroffenen nicht leicht. Den Alltag zu bewältigen fällt schwer, weil es zum Beispiel nicht möglich ist, sich zu konzentrieren. Auch verstehen die Menschen im Umfeld häufig deren Lage nicht. Für Betroffene und Angehörige hat die Unfallkasse Berlin die 22-seitige Broschüre „Trauma – was tun?“ erstellt. Darin erklären Fachleute verständlich, was ein Trauma ist, wie es sich auswirken kann und wie Angehörige weiterhelfen können. Die Publikation ist in deutscher, russischer und ukrainischer Sprache verfügbar.



unfallkasse-berlin.de
Webcode: ukb1135





Die Messe „Arbeitsschutz Aktuell“ bietet die Gelegenheit, sich neue Modelle von persönlicher Schutzausrüstung anzuschauen.

FOTO: HINTE EXPO & CONFERENCE GMBH

EIN WAHRES WORT

In persönlichen Gesprächen mit den Versicherten versuche ich immer, gemeinsam die beste Lösung zu erarbeiten. Es bringt nichts, ihnen Entscheidungen einfach überzustülpen.

TINEKE JÜLICHER, Reha-Managerin bei der BGW

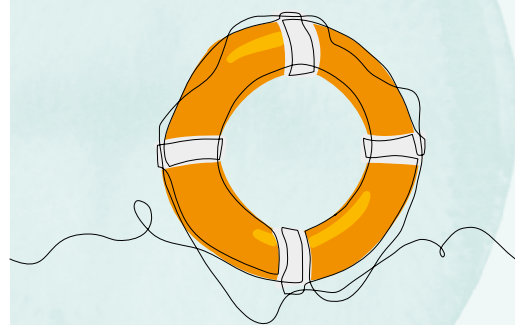


Arbeitspausen fallen bei rund 31 Prozent der Beschäftigten häufig aus. Das ergab die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2021. Betroffen sind vor allem Mitarbeitende in Pflegeberufen (49 Prozent), im produzierenden Gewerbe sind es noch knapp 19 Prozent. Wenn Arbeitspausen jedoch regelmäßig ausbleiben, wirkt sich das negativ auf die Gesundheit aus. Um Pausenausfällen vorzubeugen, sollten zum Beispiel Arbeitszeiten erfasst werden, so ein Rat der BAuA-Fachleute. Aber auch eine Arbeits- und Organisationsgestaltung, die auf notwendige tägliche Erholung eingeht, fördert eine gesunde Pausenkultur.



baua.de

Suche: Ausfall von Ruhepausen



VERSICHERUNGSSCHUTZ

Sind Beschäftigte auf dem Weg zur Kindertagesstätte versichert?

Kinder sind während des Besuchs einer Kindertagesstätte versichert. Sie stehen auch auf den unmittelbaren Wegen von der Wohnung zur Kita und von dort zurück unter Versicherungsschutz. Aber ist auch der begleitende Elternteil auf dem Weg zur oder von der Kita nach Hause gesetzlich unfallversichert?

Es kommt darauf an!

Ja, wenn der Elternteil das Kind im Rahmen des eigenen Arbeitsweges zur Kita bringt beziehungsweise auf dem Rückweg von der Arbeit das Kind von der Kita abholt. Dann steht dieser erforderliche Umweg vom unmittelbaren Arbeitsweg zur oder von der Kita unter Versicherungsschutz.

Auch für Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, gilt: Bringen sie ihr Kind aus dem Homeoffice in die Kita, steht der direkte Hin- und Rückweg grundsätzlich unter Versicherungsschutz.

Nein, wenn der Elternteil nach dem Absetzen des Kindes in der Kita nicht den direkten Weg zum Arbeitsplatz fortsetzt, sondern einen privaten Umweg einschlägt. Etwa, um im Fitnessstudio zu trainieren. Privat motivierte Umwege versicherter Personen stehen grundsätzlich nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.



Welche Wege im Homeoffice bei einem Unfall versichert sind:
aug.dguv.de

Suche: Homeoffice versichert

Wann Eignungsbeurteilungen möglich sind

In bestimmten Fällen darf und muss die **Eignung von Beschäftigten** für eine Tätigkeit untersucht werden. DGUV-Expertin Martina Nethen-Samimy verweist dafür auf die aktualisierte DGUV Information „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“.

Eignungsbeurteilungen sollen eine Einschätzung geben, ob Beschäftigte die physischen und psychischen Fähigkeiten mitbringen, um die zu erledigenden Tätigkeiten ohne relevante Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit auszuüben. Auch dürfen Beschäftigte andere nicht gefährden. Für eine Eignungsbeurteilung gibt es jedoch enge rechtliche Grenzen. Diese führt die aktualisierte DGUV Information „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“ näher aus.

Sind Eignungsbeurteilungen für die Beschäftigten verpflichtend?

Während einer Beschäftigung sind Eignungsbeurteilungen zulässig, wenn die Beurteilung durch Gesetze oder Verordnungen vorgeschrieben ist. Diese betreffen vor allem Tätigkeiten, bei denen es um die Verantwortung für Dritte geht. Entsprechende Berufsgruppen sind etwa Pilotinnen und Piloten, Busfahrerinnen und Busfahrer und Flugsicherungspersonal. Lehnen sie eine Eignungsbeurteilung ab, dürfen sie ihre Tätigkeit nicht ausüben. Darüber hinaus kann eine Eignungsbeurteilung erforderlich sein, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber begründete Zweifel daran haben, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit weiter ausüben können. Das kommt beispielsweise in Frage, wenn es Hinweise auf eine Alkoholkrankheit bei einem Gerüstbauer gibt oder eine Dachdeckerin einen epileptischen Anfall hatte (→ *Grafik Seite 7*). Die Mitwirkungspflicht des Beschäftigten kann sich dann aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, als sogenannte Nebenpflicht. Eine Einstellungsuntersuchung im Bewerbungsverfahren kann verweigert werden. Arbeitgebende dürfen Bewerberinnen und Bewerber aber unter bestimmten Umständen ablehnen.

Wie kann eine arbeitsrechtliche Grundlage aussehen?

Es gibt verschiedene arbeitsrechtliche Grundlagen, die die Voraussetzung für Eignungsbeurteilungen schaffen können, wie zum Beispiel eine tarifvertragliche Regelung. Die wichtigste Voraussetzung ist immer, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Dazu müssen die Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin an der Durchführung der Eignungsbeurteilung gegenüber denen der betroffenen Beschäftigten überwiegen.

Wie wird bei Eignungsbeurteilungen der Datenschutz gewahrt?

Die Eignungsbeurteilung betrifft wichtige Grundrechte der Beschäftigten. Schon bei der Frage der Zulässigkeit einer Eignungsbeurteilung geht es um den Schutz persönlicher Daten. Auch bei Einstellungsuntersuchungen dürfen die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte Diagnosen und Befunde nicht mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin teilen. Diese erhalten lediglich die Information, ob die Person, die sich beworben hat, der Beurteilung nach für die Stelle geeignet ist. Die Weiterleitung von Diagnosen oder Befunden ist nur mit Einwilligung der Bewerberinnen und Bewerber zulässig und sollte schriftlich und mit Unterschrift erfolgen.

Es gilt das Gebot der Datensparsamkeit. Bei der Untersuchung dürfen nur Gesundheitsdaten erhoben werden, die im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit stehen. Gehört zu dieser Tätigkeit zum Beispiel, dass Mitarbeitende akustische Signale wahrnehmen müssen, dann darf das Hörvermögen untersucht werden. Vor Eignungsuntersuchungen müssen die Betroffenen darüber informiert werden, worauf sich die Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken soll.

Was ist der Unterschied zur arbeitsmedizinischen Vorsorge?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) gehört zu den betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie soll helfen, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen und erhöhte Risiken frühzeitig zu erkennen. Die AMV umfasst aber ausdrücklich nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen. So gibt es die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMed-VV) vor. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wahren die ärztliche Schweigepflicht – Arbeitgebende werden also nicht über die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchung oder des Vorsorgegesprächs informiert. Sie erhalten lediglich eine Bescheinigung darüber, dass die Vorsorge erfolgt ist.



EIGNUNGSBEURTEILUNGEN

Anwendung für die betriebliche Praxis:

publikationen.dguv.de, Webcode: p250010

Eignungsbeurteilungen während der Beschäftigung

Unter folgenden Voraussetzungen können sie rechtlich zulässig sein:



GRAFIK: ADOBE STOCK, RAUFELD

GESETZLICH ODER DURCH VERORDNUNG VORGESCHRIEBEN

Betrifft etwa Mitarbeitende, die andere Personen befördern oder durch das Steuern von Fahrzeugen andere gefährden könnten.

- ...⇨ Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer, die ein Taxi, einen Bus oder Lkw lenken.

ZWEIFEL AN DER EIGNUNG

Wenn Arbeitgeberin oder Arbeitgeber begründete Zweifel daran haben, dass eine Person die Tätigkeit sicher für sich selbst und andere ausführen kann.

- ...⇨ Beispielsweise wiederkehrende Tagesschläfrigkeit bei einem Berufskraftfahrer oder eine Bewusstlosigkeit bei einer Kranfahrerin.

NEUES TÄTIGKEITSFELD

Wenn sich mit der Tätigkeit auch die Anforderungen so verändern, dass eine Eignungsprüfung notwendig wird.

DURCH TÄTIGKEIT BEDINGT

Wenn Beschäftigte in gefährdenden Bereichen eingesetzt werden.

- ...⇨ Zum Beispiel Angehörige einer Werksfeuerwehr, die im Einsatz schweren Atemschutz verwenden und bei gesundheitlichen Problemen sich und andere gefährden würden.

NEU GEREGLT

Sicherer Umgang mit Wechselbehältern

Bei der Übernahme und Übergabe von Wechselbehältern (WB) zum Gütertransport kommt es immer wieder zu Unfällen, vor allem wenn dies an betriebsfremden Orten erfolgt. Eine überarbeitete DGUV Information zeigt, welche Gefahren Speditionen im Blick haben sollten, und hilft, Beschäftigte im Umgang mit WB zu unterweisen.



publikationen.dguv.de
Webcode: p214079

Vergiftung durch Holzpellets

Beim Transport und der Lagerung von Holzpellets kann es zu tödlichen Kohlenmonoxid-Vergiftungen kommen. Wie neue Forschungsergebnisse zeigen, liegt das daran, dass die Holzinhaltstoffe mit dem Sauerstoff in der Luft reagieren. Eine „Fachbereich AKTUELL“ erläutert, wie sich das Vergiftungsrisiko für Beschäftigte senken lässt.



publikationen.dguv.de
Webcode: p012815

• • • • •



Wie im Betrieb mit traumatischen Ereignissen umgehen?

Im Arbeitskontext können zum Beispiel Überfälle, Brandunglücke mit Schwerverletzten oder Unfalltode ein traumatisches Ereignis sein. Betriebe sollten direkt Betroffenen helfen, aber auch indirekt Betroffenen wie Augenzeuginnen und Augenzeugen. Traumatische Ereignisse melden sie am besten ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse. Eine neue „Fachbereich AKTUELL“ erläutert, wann und wie eine Unfallanzeige oder eine formlose Meldung durch Arbeitgebende in solchen Fällen erfolgen sollte.



publikationen.dguv.de
Webcode: p022583

Mehr Gesetze und Vorschriften unter [aug.dguv.de/recht](https://www.aug.dguv.de/recht)

Endlich wieder mitarbeiten

COVID-19-Symptome klingen meist rasch wieder ab. Bei einigen Menschen aber bleibt die Infektion nicht ohne Folgen. Wie bei Simone Lorenz: Die Erzieherin leidet am **Post-COVID-Syndrom** und war monatelang arbeitsunfähig. Dank gezielter Reha-Maßnahmen ist sie heute zurück im Job – auch mit Unterstützung ihrer Berufsgenossenschaft.

VON ISABEL EHRLICH

Du willst zu Simone? Zu welcher denn? Wir haben zwei!“ Die beiden Kinder, die im Vorraum des Katholischen Kindergartens St. Michael auf Schaumstoffmatten spielen, schauen den Besuch erwartungsvoll an. Da kommt die „richtige“ Simone auch schon aus einem der Gruppenräume. Um sie, die 27-jährige Simone Lorenz, geht es. Denn dass die junge Erzieherin das Kita-Team in Oberhausen heute wieder verstärkt, ist alles andere als selbstverständlich. Aufgrund der schweren Folgen einer Corona-Infektion war Lorenz rund 15 Monate arbeitsunfähig. Diagnose: Post-COVID-Syndrom.

Post-COVID meint Beschwerden, die länger als zwölf Wochen nach einer Infektion anhalten. Für die Corona-Langzeitfolgen wird oft auch der Sammelbegriff Long-COVID genutzt. Chronische Erschöpfung, neurologische Beschwerden, diffuse Schmerzen – die Liste möglicher Symptome ist lang. Die Krankheitsgeschichte von Simone Lorenz beginnt im August

2021. Da steckt sie sich bei einer Kollegin mit dem Corona-Virus an. „Am Anfang war es wie eine Erkältung, dann bekam ich Fieber und Schüttelfrost. Abends fingen die Luftbeschwerden an.“ Die Erkältungssymptome verschwanden nach ein paar Tagen, die Kurzatmigkeit blieb – und Erschöpfungssymptome kamen hinzu. „Ich konnte kaum ein paar Schritte gehen, ohne mich erholen zu müssen“, so Lorenz.

Belastende Monate ohne konkrete ärztliche Diagnose

Die Erzieherin musste sich auch nach der Quarantänezeit weiterhin krankschreiben lassen. Es folgten quälende Monate der Unsicherheit. Im Jahr 2021 war Post-COVID noch keine gängige Diagnose. Und organische oder andere medizinische Ursachen für die Beschwerden wurden nicht gefunden. „Mein Hausarzt sagte irgendwann, er wisse nicht mehr, warum er mich krankschreiben soll“, sagt Lorenz. „Diese Zeit war richtig schlimm. Die einen sagen dir, du kannst doch ar- >

Simone Lorenz ist froh, dass sie wieder mehr Kraft hat und sieben Stunden täglich arbeiten kann. Wichtig ist ihr auch das Verständnis ihrer Kolleginnen – denn nach wie vor gibt es gesundheitlich schlechte Tage.

FOTOS: MARTIN STEFFEN (5)



Aufräumen und alle Stühle hochstellen: Das wäre vor den Reha-Maßnahmen viel zu anstrengend für Simone Lorenz gewesen.

› beiten, dir fehlt ja medizinisch nichts. Und du selbst kannst kaum gehen, ohne sofort aus der Puste zu sein.“

Einige Wochen nach der Infektion reichte Lorenz einen Antrag auf Anerkennung von COVID als Berufskrankheit bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ein. Die Anerkennung Anfang 2022 war eine entscheidende Stellschraube. Vom Sachbearbeiter wurde Lorenz ein Besuch der Post-COVID-Sprechstunde im BG Universitätsklinikum Bergmannsheil in Bochum empfohlen. Diese Sprechstunde ist Teil des Post-COVID-Programms, das BG Kliniken und BGW im Jahr 2021 initiiert haben (→ **Infokasten Seite 13**) und umfasst verschiedene Untersuchungen: „Unter anderem wurde meine Lungenfunktion überprüft und Ausdauertests gemacht“, sagt Simone Lorenz. „Hier hat sich auch bestätigt, dass sich durch die Corona-Infektion mein Asthma verschlimmert hat.“

Im Post-COVID-Programm Schritt für Schritt zur gezielten Behandlung

Endlich eine Diagnose – nicht nur für Simone Lorenz ein Meilenstein. „Es ist fast das Wichtigste, dass man Betroffenen sagen kann, was mit ihnen nicht stimmt“, sagt Dr. Yann Marc Fülling. Der Oberarzt ist im Bergmannsheil Bochum für die Heilverfahrenssteuerung zuständig und hat auch Simone Lorenz betreut. In Absprache mit der BGW wurde der Erzieherin eine maßgeschneiderte Rehabilitation verordnet. „Wenn Ausdauerdefizite im Vordergrund stehen, ist das üblicherweise eine ‚Komplexe Stationäre Rehabilitation‘. Diese zeichnet sich

durch die interdisziplinäre Ausrichtung und die Therapieintensität aus“, so Fülling. Drei Wochen absolvierte Lorenz ein intensives Gerätetraining. Ihre Symptome sind kein Einzelfall: „Nahezu alle Post-COVID-Betroffenen berichten von einem Gefühl der Erschöpfung und einer starken Leistungsminderung.“

Zu diesem Zeitpunkt schaltete sich Reha-Managerin Tineke Jülicher ein: „Wenn im Zuge der Reha weiterer Betreuungsbedarf besteht, kommen wir ins Spiel.“ Jülicher ist direkte Ansprechpartnerin für Lorenz, prüft geplante Maßnahmen und fungiert als Vermittlerin.



Es ist fast das Wichtigste, dass man Betroffenen sagen kann, was mit ihnen nicht stimmt.

DR. YANN MARC FÜLLING
OBERARZT IM BERGMANNSHEIL

Dr. Yann Marc Fülling
vom BG Universitäts-
klinikum Bergmannsheil
in Bochum.

FOTO: BERGMANNSHEIL
BOCHUM



Seit fast zwei Jahren begleitet Reha-Managerin Tineke Jülicher das Heilverfahren von Simone Lorenz. Auch bei akuten Fragen und Problemen ist sie jederzeit ansprechbar.

„Wir orientieren uns zunächst an den ärztlichen Empfehlungen. In persönlichen Gesprächen mit den Versicherten versuche ich aber immer, gemeinsam die beste Lösung zu erarbeiten. Es bringt nichts, ihnen Entscheidungen einfach überzustülpen.“

Wie wichtig diese Unterstützung für Simone Lorenz ist, zeigte sich etwa beim Reha-Abschlussgespräch. Sie war zwar noch nicht beschwerdefrei, aber so weit stabilisiert, dass die berufliche Wiedereingliederung geplant werden konnte. „Der Arzt schlug vor, dass ich direkt mit vier Stunden täglicher Arbeit starten solle. Doch Frau Jülicher hat direkt an meinem Blick gesehen, dass mir das zu viel ist, und mir den Rücken gestärkt“, so Lorenz. „Wir haben uns dann auf zwei Stunden geeinigt und die Arbeitszeiten sukzessive erhöht.“ Der Plan ging auf.

Lorenz schloss die Wiedereingliederung Ende 2022 erfolgreich ab.

Antragsflut stellte auch die BGW vor immense Herausforderungen

Doch vor dem Blick in die Gegenwart noch eine kurze Rekapitulation: Im August 2021 infizierte sich Lorenz mit COVID-19, Anfang 2022 wurde die Berufskrankheit anerkannt, im Herbst 2022 begann die Reha – ein erfolgreicher, aber auch langwieriger Prozess. Das ist auch der Ausnahmesituation einer Pandemie geschuldet. Die BGW berichtete ab 2021 über ein beispielloses Arbeitsaufkommen. Bis heute können Anträge nur verzögert bearbeitet werden. „Mittlerweile ist die Zahl der Anträge mit COVID-19-Bezug stark gesunken. Aber die Situation in unserer Sachbearbeitung war heftig und ist bis heute schwierig“, erinnert sich Jülicher.

Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) verdeutlichen die Dimension. Bis März 2024 wurden insgesamt 545.035 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit im Zusammenhang mit COVID-19 erstattet. Anerkannt wurden 358.641. >

GUT ZU WISSEN

COVID-19 als Berufskrankheit

- Voraussetzung: Beschäftigte müssen sich nachweislich bei der versicherten Tätigkeit mit COVID-19 infiziert haben.
- Nachweise: u. a. positiver qualifizierter Schnelltest, coronatypische Symptome, direkter Kontakt zu einer infizierten Person oder ein generell sehr hohes berufliches Infektionsrisiko.

Ist eine Anerkennung in allen Berufen möglich?

- Eine Berufskrankheit nach Nr. 3101 BK-Verordnung wird i. d. R. nur bei Beschäftigten in der Wohlfahrtspflege, im Gesundheitsdienst, in einem Laboratorium oder Bereichen mit besonders hohem Infektionsrisiko anerkannt.
- Hinweis: Auch eine Anerkennung als Arbeitsunfall ist möglich (→ *Klicktipp* unten).

Wie lange werden Beschwerden als Berufskrankheit anerkannt?

- So lange, wie Beschwerden nachweislich eine Folge der berufsbedingten COVID-19-Infektion sind; zur Prüfung kann der zuständige Unfallversicherer regelmäßige Untersuchungen veranlassen.
- Beispiel: Litten Versicherte bereits vorher an Asthma, ist zu prüfen, ob/wie lange die COVID-19-Infektion ursächlich für anhaltende/verstärkte Atembeschwerden ist.



Anerkennung im Detail:
[dguv.de/
corona-arbeitsunfall](https://dguv.de/corona-arbeitsunfall)



› Ein Großteil fiel in den Zuständigkeitsbereich der BGW. Diese verzeichnete bis Ende März 414.617 Verdachtsanzeigen, 278.234 wurden als Berufskrankheit anerkannt.

Gezielte Therapie und Betreuung – auch nach der Reha

Simone Lorenz arbeitet seit Januar 2023 wieder 35 Stunden wöchentlich. Ihre alte Form hat sie aber noch nicht zurück und fällt häufiger aus als andere Kolleginnen. Auch für das Team eine Herausforderung, aber: „Hier haben alle Verständnis für mich.“ Das war in der Kita, in der sie zum Zeitpunkt der Infektion gearbeitet hat, nicht so. „Deswegen habe ich mich schon vor der Reha in die Kita St. Michael versetzen lassen.“ Hier wurde der Dienstplan so angepasst, dass Lorenz in einer Gruppe mit zwei weiteren Erzieherinnen arbeitet. Fällt sie aus, bleibt die Kinderbetreuung dennoch gewährleistet.

Ohne die Physiotherapie würde es im Moment gar nicht funktionieren.

SIMONE LORENZ
ERZIEHERIN

Parallel wird Lorenz weiter fachärztlich und von der BGW betreut. Denn die Erschöpfungszustände wurden zwar deutlich verringert, doch dann stellten sich Schmerzen im oberen Bauchraum ein. Nach der Reha wurde ihr daher eine Physiotherapie verordnet. Und so geht es auch heute noch nach der Kita direkt in die Praxis von Nazif Aktaş in Essen, fünf Autominuten entfernt. „Am Anfang haben wir vor allem Atemübungen gemacht und ihre Ausdauer trainiert“, sagt Therapeut Aktaş. Dann fiel auf, dass Lorenz' Schmerzen nachlassen, wenn Muskeln und Sehnen rund um das

Zwerchfell gedehnt werden. Seither fokussiert die Behandlung entsprechende Übungen. Meist kommen flexible Gummibänder zum Einsatz.

Physiotherapie kann auch eine mentale Stütze sein

„Ohne die Physiotherapie würde es im Moment gar nicht funktionieren. Ich merke sofort, dass die Schmerzen stärker werden, wenn ich länger als zwei Wochen aussetze“, so Lorenz. Nazif Aktaş betont, dass bei der jungen Erzieherin auch die mentale Unterstützung ganz wichtig sei. Neben den Schmerzen hatte sie anfangs große Ängste vor einer neuen Infektion. „Beim ersten Termin haben wir nur geredet“, erinnert sich Aktaş. Erlebt man Therapeut und Patientin gemeinsam, wird schnell deutlich: Hier hat sich eine Vertrauensbasis entwickelt. Aktaş freut sich über den Fortschritt nach all den Monaten: „Ich bin unglaublich zufrieden mit Simone.“

Die Physiotherapie bei Nazif Aktaş lindert die Schmerzen von Simone Lorenz im oberen Bauchraum. Aber auch die Gespräche mit dem Therapeuten sind ihr eine Stütze.

Aber auch Rückschläge sind Teil der Post-COVID-Erkrankung von Simone Lorenz. Als ihre Schmerzen im Frühjahr 2024 wieder schlimmer wurden, ließ sie sich nach hausärztlicher Betreuung auch im BG Universitätsklinikum Bergmannsheil erneut untersuchen. Und blieb zunächst frustriert: „Da wurden wieder nur meine Lungenfunktion und die Sauerstoffversorgung gemessen, dabei hatte ich doch Schmerzen am Zwerchfell!“

Konstante, individuelle Nachsorge bei Post-COVID oft dringend nötig

Am Ende war der Termin dennoch erfolgreich. Die Lungenfachärztin empfahl ein Medikament, das als Langzeitbehandlung bei Asthma eingesetzt wird – und gleichzeitig die Schmerzen am Zwerchfell lindert. Die zwischenzeitlich ausgelaufene Physiotherapie wurde ebenfalls erneut verschrieben. „Es geht mir jetzt viel besser“, sagt Lorenz heute. Auch in solch anstrengenden Zeiten ist Tineke Jülicher eine zentrale Ansprechpartnerin. „Ich melde mich direkt bei ihr, wenn es mir schlechter geht. Sie kennt mich und sucht sofort nach einer Lösung.“ Doch wie lange werden Beschwerden wie die von Lorenz als berufsbedingt anerkannt? „Wir können natürlich nur das entschädigen, was versichert ist. Das muss immer wieder geprüft werden“, so Jülicher (→ Gut zu wissen **Seite 11**).

Alle Beteiligten hoffen, dass sich die Gesundheit der Erzieherin weiter verbessert – und somit eine Betreuung künftig gar nicht mehr nötig sein wird. Simone Lorenz hat noch ein weiteres Ziel: „Ich möchte wieder Vollzeit arbeiten.“



Leitfaden Reha-Management:
publikationen.dguv.de
Webcode: p012084

Post-COVID-Programm der BG Kliniken

ZIELE UND ZIELGRUPPE

- Körperliche und psychische Beschwerden sollen gelindert und der Weg zurück in den Beruf ermöglicht werden.
- Das Programm ist zugänglich für Versicherte aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die unter den Folgen einer berufsbedingten COVID-19-Erkrankung leiden.

BETEILIGTE UND ABLAUF

Schritt 1: Anerkennung

- Post-COVID wird als Berufskrankheit durch die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse anerkannt.

Schritt 2: Kontaktaufnahme mit BG Klinik

- Auf Basis bisheriger Befunde folgt eine ärztliche Empfehlung für den geeigneten nächsten Schritt des Programms.
- Bieten sich nach erster ärztlicher Durchsicht der Befunde bereits passende Reha-Maßnahmen an, kann direkt Schritt 4 folgen.

Schritt 3:

Entweder: Post-COVID-Sprechstunde

- Ambulante Diagnostik und Beratung der Patientin/des Patienten, um gezielte Reha- bzw. Therapiemaßnahmen festzulegen.

oder: Post-COVID-Check

- Bei komplexeren Fällen: umfangreiche stationäre Diagnostik und Beratung (sieben bis zehn Tage).
- Je nach Symptomatik Einbindung von Neurologie, Pneumologie, Kardiologie, Psychologie und anderen Fachrichtungen möglich.

Schritt 4: Maßnahmen zur Rehabilitation

- Je nach Diagnose mit Fokus auf Verbesserung der Lungenfunktion, allgemeine Mobilisierung, Bewältigung psychischer Folgen o. Ä.
- Zusätzliche Reha-Leistungen wie z. B. Tätigkeitsorientierte Rehabilitation (TOR) oder langfristige Physiotherapie sind möglich.

Schritt 5: Nachsorge

- Nach der Reha werden meist mehrere Nachsorgetermine in der BG Klinik angesetzt.
- Auch bei einer Verschlechterung des Zustandes können Versicherte – in Absprache mit dem Reha-Management – die BG Klinik aufsuchen.



Interview mit Prof. Schwenkreis vom Bergmannsheil Bochum über Ziele, Ablauf und Forschungsstand:
aug.dguv.de/post-covid-programm

Zurrgurte können dabei helfen, auch schwere Ladung so zu sichern, dass sie sich während des Transports nicht löst.

FOTO: ADOBE STOCK/ANIMAFLORA PICSSTOCK

Die richtigen Schlüsse ziehen

Ladungssicherung ist ein häufig vernachlässigtes Thema in Unternehmen. Zu Unrecht.

VON **MIRKO HEINEMANN**

Abends auf dem Verladehof, kurz vor Feierabend: Ein Lkw wird mit großen Kisten beladen. Aus Nachlässigkeit oder Zeitmangel sichern die Beschäftigten diese nicht vorschriftsmäßig. Doch dann muss der Lkw-Fahrer stark bremsen – und das in einer Kurve. „Dabei kann im schlimmsten Fall das gesamte Fahrzeug umkippen“, warnt André Schemel, stellvertretender Leiter des Sachgebiets Fahrzeuge der DGUV.

Die Risiken durch schlecht gesicherte Ladung werden oft ausgeblendet, und das kann zu schweren Unfällen

führen. Für 2020 weist das Statistische Bundesamt 537 Unfälle mit Personenschaden aus, bei denen „unzureichend gesicherte Ladung“ die Ursache ist. Hinzu kommen 1.004 Unfälle mit schwerwiegendem Sachschaden aus diesem Grund. Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, dass solche Unfälle vermieden werden, indem sie im Unternehmen für das Thema Ladungssicherung sensibilisieren. „Sie sind im Betrieb besonders nah dran an Kolleginnen und Kollegen, die für die Sicherung der Ladung verantwortlich sind“, so Schemel. Die Verantwortungskette beginnt bei der Fahrzeughalterin oder dem Fahrzeughalter, in den meisten Fällen der Geschäftsführung. Sie hat dafür zu sorgen, dass das Fahrzeug für die zu transportierende Ladung auch geeignet ist. Hier greift die DGUV Vorschrift 70 „Fahrzeuge“: Fahrzeu-

ge müssen demnach so beschaffen sein, dass Ladung gegen Verrutschen, Verrollen und Umfallen gesichert ist oder gesichert werden kann.

Lastenverteilung festlegen

Der Lastverteilungsplan (LVP) des Fahrzeugs muss dem Betrieb und den Fahrzeugführenden bekannt sein. Sollte kein Plan vorhanden sein, kann man sich einen eigenen erstellen. „Im LVP wird festgelegt, in welchem Bereich der Ladefläche sich der Gesamtschwerpunkt der Ladung befinden muss, um einzelne Achsen nicht zu überlasten oder die Mindestachslast der Lenkachse nicht zu unterschreiten“, sagt Schemel. „Grundsätzlich sollte der Schwerpunkt so tief wie möglich und möglichst auf der Längsmittellinie liegen.“ Das kann zur Herausforderung werden. Zum Beispiel dann, wenn, wie in Lieferfahrzeu-



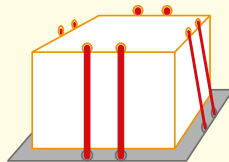
Text in Leichter Sprache:
aug.dguv.de/leichte-sprache

Arten des Zurrens

FORMSCHLÜSSIG SICHERN

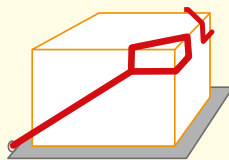
DIREKTZURREN

Zurrgurte werden an Befestigungspunkten an der Ladung angebracht. Diese wird formschlüssig mit der Ladefläche verbunden.



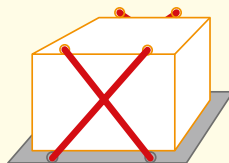
⇨ Schrägzurren

Mit zwei Paaren symmetrisch angeordneter Zurrgurte wird auf allen Seiten in alle Richtungen am Boden gesichert.



⇨ Kopfschlingenzurren

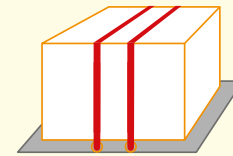
Wenn die Ladung keine Befestigungspunkte hat, kann sie durch eine sogenannte Kopfschlinge gesichert werden.



⇨ Diagonalzurren

Vier Zurrmittel werden benötigt. Jedes davon sichert die Ladung in zwei Richtungen.

KRAFTSCHLÜSSIG SICHERN



NIEDERZURREN

Die Ladung wird durch Zurrgurte auf die Ladefläche gepresst und dadurch gesichert. Die Reibung hält die Ladung auf der Fläche fest.



Schwachstellen erkennen:



aug.dguv.de

Suche: Zurrgurte prüfen

gen üblich, Ladungen an mehrere Empfänger gehen und sich die Lastverteilung verändert. Der Transport muss so geplant werden, dass diese im Fahrzeug gleich bleibt.

Laut Straßenverkehrsordnung muss die Person die Ladung sichern, die das Fahrzeug führt. Zumindest, wenn sie selbst lädt oder bei der Verladung anwesend ist. Wenn jemand anderes das Fahrzeug beladen hat, muss sie die Ladungssicherung kontrollieren – und notfalls ablehnen, die Fahrt durchzuführen. Um Lastverschiebungen unterwegs zu verhindern, werden üblicherweise Zurrgurte eingesetzt. Wichtig: Vor jeder Anwendung sollten alle Zurrgurte einer Sichtprüfung unterzogen werden, einmal im Jahr sogar durch eine speziell für diesen Fall beauftragte Person. Beschädigte Zurrgurte müssen ausgetauscht werden.

Formschluss vor Kraftschluss

Grundsätzlich lässt sich Ladungssicherung in „Formschluss“ und „Kraftschluss“ unterteilen, wobei Formschluss vorzuziehen ist. Bei diesem wird die Ladung von allen Seiten gesichert, etwa wenn sie lückenlos von den festen Wänden des Transportfahrzeugs umgeben wird. Ein Beispiel für den Kraftschluss ist das Niederzurren. Dabei wird die Nutzlast mittels über die Ladung verlaufender Zurrgurte auf den Boden gedrückt und durch Reibung gegen Verrutschen gesichert (⇨ *Gut zu wissen Seite 15*). Das sei immer nur die zweitbeste Lösung, so Schemel. Sinnvoll sei in jedem Fall, Antirutschmatten zusätzlich einzusetzen, um die Reibung zwischen der Ladefläche und der Ladung zu erhöhen. Kantenschoner helfen, die Vorspannkraft des Zurrgurtes gleichmäßiger zu verteilen.

„Sicherheitsbeauftragte sollten mit allen am Transport Beteiligten sprechen, sie über mögliche Risiken bei unzureichender Ladungssicherung aufklären und auf ihre Verantwortung hinweisen“, sagt Schemel. Probleme mit unzureichender Ausstattung der Fahrzeuge, mangelnder Ausrüstung mit Ladungssicherungsmitteln oder Erfahrungen mit der Transportsicherheit bestimmter Fahrzeugtypen können sie der Geschäftsleitung zurückmelden. Ebenso könnten Sicherheitsbeauftragte darauf achten, ob die mitgeführte Ausrüstung zur Ladungssicherung vorhanden ist und ob die Beladepäne des Unternehmens eingehalten werden.



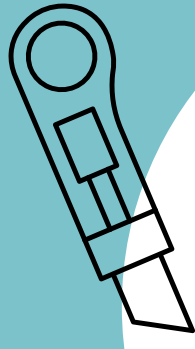
Lastenverteilungsplan erstellen:

bg-verkehr.de

Webcode: 16842831

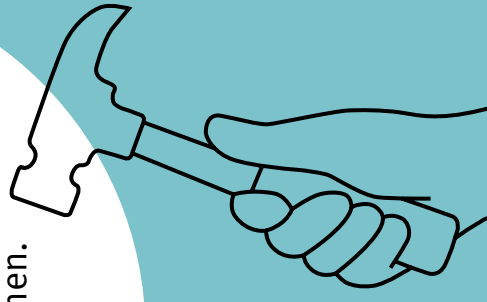
HAUT SCHÜTZEN

Auslöser für Hauterkrankungen



VERLETZUNGEN

Auch durch Arbeit mit scharfkantigen Teilen oder Metallspänen und durch die Benutzung reibekörperhaltiger Reinigungsmittel können Hauterkrankungen entstehen. Denn diese Arbeit kann die Haut verletzen, sodass Stoffe leichter eindringen können.



FEUCHTARBEIT

Hauterkrankungen können entstehen, wenn Beschäftigte während eines erheblichen Teils ihrer Arbeitszeit Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten haben oder häufig die Hände waschen. Oder wenn diese Tätigkeiten im Wechsel mit dem Tragen flüssigkeitsdichter Schutzhandschuhe erfolgen.





HAUTGEFÄHRDENDE STOFFE

Tätigkeiten zum Beispiel mit Kühlschmierstoffen, Lösemitteln oder Oberflächenbehandlungsmitteln sind ebenfalls riskant.

Durch sie können irritative und allergische Kontaktekzeme entstehen.



HAUTERKRANKUNGEN
Berufliche Ursache klären:



publikationen.dguv.de
Webcode: p250005

GRAFIK: FREEPIK, THENOUNPROJECT, RAUFELD

WAS TUN BEI EINER HAUTERKRANKUNG?

Im Betrieb nach Ursachen suchen

- ❖ Betriebsärztin oder Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Vorgesetzte ansprechen.
- ❖ Diese prüfen die Wirkung bestehender Schutzmaßnahmen und beraten zu diesen wie zu neuen Maßnahmen.

Fachärztliche Expertise einholen

- ❖ Hautärztinnen oder -ärzte untersuchen auch auf einen beruflichen Zusammenhang.
- ❖ Diese informieren gegebenenfalls den Unfallversicherungsträger und starten Hautarztverfahren.

An Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse wenden

- ❖ Zur zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse Kontakt aufnehmen.
- ❖ Gemeinsam nach Möglichkeiten suchen, damit die Haut gesundet.



Diesen und weitere Aushänge finden Sie zum Download unter:
aug.dguv.de



Onboarding interkultureller Teams

Damit es in diversen und kulturell gemischten Teams nicht zu Missverständnissen kommt, ist eine aufmerksame Einarbeitung und inklusive Unternehmenskultur wichtig. Denn nur mit **Rücksicht auf alle Mitarbeitenden** sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet.

VON DANA JANSEN

S yrien, Afghanistan, Iran, Irak, Äthiopien, Eritrea, Pakistan: Bei den Berliner Wasserbetrieben kommen angehende Azubis aus den unterschiedlichsten Ländern zusammen, wenn das „Horizonte“-Einstiegsqualifizierungsprogramm startet. Seit 2016 wendet sich die Maßnahme gezielt an Interessierte mit Migrationshintergrund. Für einen umfassend integrierenden Einstieg nehmen sie an Deutschkursen teil und durchlaufen Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung und zur politischen und kulturellen Weiterbildung, beispielsweise bei einem

**Persönlicher Austausch
und offenes Nachfragen
schaffen Nähe und sorgen
für Klarheit.**

FOTO: BERLINER WASSERBETRIEBE



Besuch im Bundestag. Sie formen mit deutschen zukünftigen Azubis Tandems, die sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Freizeit für Gemeinschaft sorgen. Das ist wichtig fürs gegenseitige Kennenlernen und Verständnis.

Damit 5.000 Beschäftigte aus 43 Ländern wie bei den Berliner Wasserbetrieben zusammenarbeiten können, braucht es entsprechende unternehmerische Strukturen. Genauso wichtig ist Aufmerksamkeit für neue Beschäftigte und ihre individuellen, kulturellen Hintergründe. Damit eventuell verbundene Hürden wie

Sprachbarrieren werden hier als größte Herausforderung angesehen. Sie sind kritisch für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, denn An- und Unterweisungen finden auf Deutsch statt und müssen verstanden werden, damit Sicherheitsstandards nachvollziehbar sind.

Dr. Katrin Boege, Migrationsexpertin am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), rät, gezielt auf die Personen zuzugehen. Das zeugt von Wertschätzung. „Die Art oder Darstellung der zu vermittelnden Inhalte sollte gemeinsam, im direkten Austausch besprochen und dann natürlich entsprechend aufbereitet werden.“ Auch Sascha Behne vom Team Arbeitssicherheit der Berliner Wasserbetriebe hebt hervor: „Alle müssen in der Lage sein, zum Beispiel Flucht- oder Rettungspläne zu lesen. Wenn Mitarbeitende weniger gut Deutsch sprechen, dann müssen wir diese Pläne eben auch in anderen Sprachen aushängen.“

Neben Sprachbarrieren sind auch die unterschiedlichen Niveaus der Vorkenntnisse zu beachten. „Aufgrund kultureller Unterschiede kann das Bewusstsein für potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz variieren oder sogar fehlen. Das muss gelernt werden, sonst ist riskantes Verhalten viel wahrscheinlicher“, so Behne.

Zuhören und Nachfragen

Dr. Katrin Boege weist auf mögliche Missverständnisse bei alltäglichen Themen hin: Der zugewanderte Kollege kommt zu spät oder viel zu früh? In seinem Heimatland herrscht vielleicht ein anderes Pünktlichkeitsverständnis. Man merkt, eine asiatische Mitarbeiterin hat die Materialien doch nicht verstanden? In ihrer Heimat ist es vielleicht nicht üblich, konkret und direkt nachzufragen. Auch religiöse oder private Aspekte können die Arbeit prägen. Hat jemand

GUT ZU WISSEN

So gelingt betriebliche Integration im kulturell diversen Team

Mitarbeitende vorbereiten

Die Stammebelegschaft vor Arbeitsbeginn neuer Personen über deren Herkunft, persönliche Lebensgeschichte oder mögliche Sprachbarrieren aufzuklären, kann die Basis für einen sensiblen Umgang schaffen. Sicherheitsbeauftragte können anfangs eine Patenschaft übernehmen oder sich als Lotsen und Lotsinnen einbringen.

Offene Gesprächskultur und Austausch fördern

Das hilft, kulturelle Unterschiede gemeinsam zu entdecken und zu erklären. Wichtig: Fehler sind menschlich. Auch Konflikte ansprechen und einen konstruktiven Umgang mit möglichen Fehlern etablieren.

Teamarbeit stärken

Neue Mitarbeitende können einem bestehenden Team neue Anregungen und Impulse liefern. Je vielfältiger, desto kreativer.

Vorurteile abbauen

Oft resultieren Vorurteile aus Unwissen und daraus abgeleiteten Verallgemeinerungen. Konflikte am besten offen ansprechen und gemeinsam der Sache auf den Grund gehen.

Zusammentreffen organisieren

Bei Firmenfeiern oder organisiertem Feierabendprogramm können sich alle Beschäftigten auf persönlicher, kollegialer Ebene kennenlernen. Das sorgt für Austausch und Zusammenhalt.



Interkulturelle Teams stärken:
**inqa.de > Suche:
Integration fördern**

› Sorge um die Familie im Heimatland oder fallen bürokratische Verpflichtungen schwer?

Das klärt sich nur, wenn Mitarbeitende sich austauschen. Boeges Devise: „Immer nachfragen!“ Das gilt für Angestellte wie Führungskräfte, ganz gleich, welchen kulturellen Hintergrund sie haben. „Nachfragen kann auch in Unterweisungssituationen geübt werden. Sicherheitsbeauftragte könnten etwa absichtlich etwas fragen, damit andere merken: Das ist völlig okay.“

Anlaufstellen bieten

Auch Stefanie Rettmer, die gemeinsam mit Kollege Jan Pedd das Diversity-Management der Berliner Wasserbetriebe bildet, sieht es als interkulturelle Hauptaufgabe, mit Menschen zu sprechen und Bedürfnisse zu erfragen. „Wir müssen erst mal lernen, dass die eigene Lebensrealität nicht zwangsläufig auch die der Person neben mir ist.“ Die interkulturelle Komplexität kann auch überfordern. Gerade deshalb ist eine institutionalisierte Stelle wie das Diversity-Management wichtig: als

Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden mit Gesprächsbedarf, Informationsquelle für Führungskräfte, um Teams zu begleiten und Zweifel zu klären. Bei Bedarf leitet das Management auch Fälle an die interne Beschäftigtenberatung oder externe Partner weiter.

Eine gesamtbetriebliche Aufgabe

Team-Events oder Betriebsfeiern stärken den persönlichen Austausch. „Man lernt sich auf kollegialer, privaterer Ebene kennen und versteht so die Lebensrealitäten von anderen Mitarbeitenden besser“, sagt Jan Pedd. „Das baut Vorurteile ab. Gleichzeitig kann sich das Diversity Management offiziell vorstellen, damit alle wissen, an wen sie sich mit individuellen Fragen zum Thema Vielfalt wenden können.“ Dafür nimmt das Team auch an Onboarding-Veranstaltungen teil oder besucht einzelne Betriebsstellen vor Ort.

Nicht jedes Unternehmen kann ein Diversity-Management stellen. Daneben gibt es auch niedrigschwellige Möglichkeiten. „Sicherheitsbeauftragte können beispielsweise in

Peersystemen eine Ansprechperson auf Augenhöhe sein“, schlägt Boege vor. Also in Arbeits- oder Lerngruppen, in denen sich neue Mitarbeitende durch strukturierten Austausch über die Kompetenz und Erfahrung anderer dann ihre eigenen Arbeitsweisen ableiten können. „Oder sich im Vorfeld Wissen zum jeweiligen Herkunftsland aneignen“, denn wenn Angestellte merken, dass Interesse besteht, fällt das Nachfragen leichter.

Integrative Kompetenz ist aber nicht Aufgabe Einzelner, sondern immer gesamtbetrieblich zu verstehen. Im Gespräch zeigt sich dann, ob der Diversity-Workshop für Führungskräfte und Belegschaft die richtige Herangehensweise ist. Oder ob Saisonarbeitskräfte die Anweisungen fürs Spargelstechen lieber mit Fotos statt Comics dargestellt bekommen. Oder dass, wie im „Horizonte“-Programm, der Betrieb bei Behördengängen und der Wohnungssuche hilft.



Fakten-CHECK Migration:
publikationen.dguv.de
Webcode: p022577

BEIM ONBOARDING UNTERSTÜTZEN: TIPPS FÜR SICHERHEITSBEAUFTRAGTE



⇒ **Wissen aneignen:** Sich mit der neuen Kultur vertraut machen. Nur wer verschiedene Kulturen kennt, versteht auch Unterschiede.



⇒ **Offene Fragenkultur antreiben:** Mit gutem Beispiel vorangehen, selbst Fragen stellen, zum Fragen ermutigen. Auch bei Kolleginnen und Kollegen nachfragen: Was ist ihnen aufgefallen?



⇒ **Aktiv ansprechen und sich vorstellen:** Neuen Mitarbeitenden das ehrenamtliche Wirken als Sibe für Arbeitsschutz erklären und sich als Ansprechperson auf Augenhöhe einführen.



⇒ **Peersysteme bilden:** Sibe (vielleicht selbst mit Migrationshintergrund) können neue Mitarbeitende begleiten und eingewöhnen. Oder dazu motivieren, dass sich neue und langjährige Beschäftigte austauschen und kennenlernen.

MISSION SIBE

Zu viel zu schultern? Neinsagen lernen

Gut die Hälfte aller Sibe bräuchte mehr Zeit für die zu ihrem Ehrenamt gehörenden Tätigkeiten. Das bestätigt eine Umfrage des Sachgebiets „Sicherheitsbeauftragte“ der DGUV im Jahr 2021. Ein Grund ist, dass Führungskräfte Sibe zu viele Aufgaben übertragen. Darunter sind auch solche, die außerhalb des Verantwortungsbereiches von Sibe liegen, etwa weisende Tätigkeiten (Unterweisungen durchführen oder technische Arbeitsmittel beschaffen). Aber auch weitere Ehrenämter werden an Sibe herangetragen, beispielsweise als Ersthelfende oder im Brandschutz.

Zu solchen zusätzlichen Aufgaben manchmal auch „Nein“ zu sagen, ist nicht immer leicht, aber wichtig. Dabei helfen können diese Vorgehensweisen:

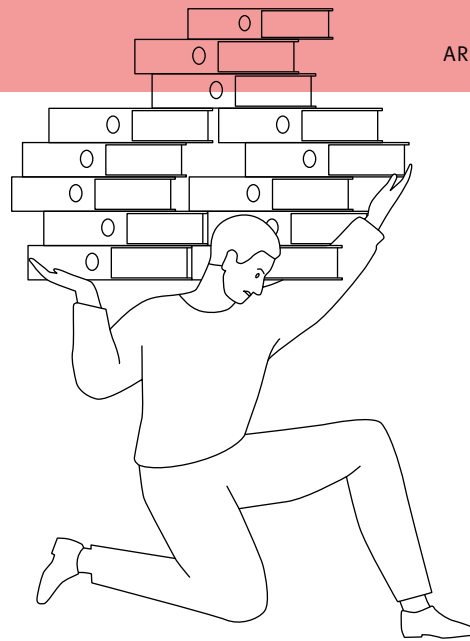
Bedenkzeit nutzen: Sie müssen nicht sofort eine Antwort geben. Bitten Sie um ein wenig Zeit, um die eigenen Aufgaben zu sortieren und zu gewichten und dann eine gut begründete Entscheidung zu fällen. Das ist auch im Interesse der Führungskraft.

... Formulierungsvertrag: „Ich würde Ihnen dazu gern morgen Rückmeldung geben, das kann ich so spontan nicht entscheiden.“

Das Nein begründen: Nennen Sie den triftigen Grund und verdeutlichen Sie mögliche (negative) Folgen. So hat Ihr Gegenüber nur wenige Möglichkeiten, auf der zusätzlichen Anforderung zu beharren.

... Formulierungsvertrag: „Leider habe ich als Patin der neuen Mitarbeitenden schon viel zu tun. Wenn ich auch noch den Gesundheitstag mit organisieren soll, wird Ersteres hinten runterfallen.“

Höflich, aber deutlich formulieren: Wenn Sie Ihr Nein gut begründen und klar formulieren, ist



GRAFIK: RAUFELD

es völlig akzeptabel. Auf unnötige, schwammige Ausreden oder Beschwichtigungen können Sie verzichten. Denn: Ein Nein ist keine Ausrede.

... Formulierungsvertrag: „Das geht leider nicht/Ich muss leider ablehnen, denn ...“

Alternativen anbieten: Damit Sie sich mit der Absage besser fühlen, kann es helfen, einen Plan B vorzuschlagen. Sie signalisieren damit, dass Sie sich mit dem Thema beschäftigt haben.

... Formulierungsvertrag: „Ich werde es zeitlich leider nicht schaffen, vor der morgigen Unterweisung zu Gefahrstoffen in der Abteilung die Unterlagen durchzugehen. Aber wie wäre es, wenn ich danach im Team checke, ob alles verstanden wurde?“

An Aufgabenbereiche von Sibe erinnern: Weisen Sie auf Ihr Aufgabenfeld hin: Unfall- und Gesundheitsgefahren erkennen und darauf reagieren beziehungsweise Verantwortliche darauf hinweisen. Sie haben jedoch keine größere Verantwortung als andere Mitarbeitende, Sie erfüllen keine Weisungs- oder Aufsichtspflichten. Sie unterstützen, geben Informationen weiter und gehen als gutes Vorbild voran.

... Formulierungsvertrag: „Das fällt in den Zuständigkeitsbereich von Frau Mustermann, sie ist Sifa und dafür ausgebildet, die Betriebsanweisung entsprechend zu überarbeiten.“



Rolle und Aufgaben von Sibe:
publikationen.dguv.de
Webcode: p211042

Richtig bewegen

Muskel-Skelett-Belastungen – weshalb Betriebe ihre Auszubildenden zur Teilnahme an einem Wettbewerb zu diesem Thema motivieren sollten.

VON JÖRN KÄSEBIER

Fast ein Fünftel aller Arbeitsunfähigkeitstage ist laut Krankenkassen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurückzuführen. Für die Betroffenen sind es schmerzhafte Erkrankungen, die oft lange anhalten und chronisch werden können. Häufig scheiden Betroffene sogar aus diesem Grund vorzeitig aus dem Berufsleben aus. Doch den Problemen lässt sich gut vorbeugen – vor allem, wenn bereits früh damit begonnen wird. Das Präventionsprogramm Jugend will sich-er-leben (JWSL) widmet sich im Ausbildungsjahr 2024/2025 daher dem Thema Muskel-Skelett-Belastungen (MSB). Unter dem Motto „Beweg was! Fit im Job. Stark in die Zukunft.“ ruft JWSL auch zu einem Kreativwettbewerb auf, bei dem Azubis in ihren Berufsschulklassen mit ihren Ideen gefragt sind.

JUGEND
WILL
SICH-ER-
LEBEN

Fehlbelastungen vermeiden

Die Gefahr einer Fehlbelastung steigt, wenn die Arbeit zu einseitig ist oder zu häufige, extreme Bewegungen, Körperhaltungen oder Kraftanstrengungen erfordert. Das kann auftreten, wenn zu schwere Lasten dauerhaft gehoben, gehalten oder getragen werden. Aber auch das Ziehen und Schieben von Lasten kann zu Problemen an der Lendenwirbelsäule und an den Schultern führen. Erzwungene Körperhaltungen wie das Hocken und Knien beim Fliesenlegen oder sich ständig wiederholende manuelle Tätigkeiten wie beim Kassieren beanspruchen den Körper ebenfalls stark und können zu Beschwerden führen.

Damit es nicht zu Fehlbelastungen kommt, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung gegensteuern. Dazu gehört auch, jüngere Beschäftigte von Anfang an zu unterweisen, beispielsweise darin, wie Tätigkeiten ergonomisch günstig ausgeführt werden können und technische Hilfsmittel eingesetzt werden, etwa Hubwagen oder in der Pflege Hebelifter.

„Ungünstige Körperhaltungen und gesundheitsschädliche Routinen bei der Arbeit und in der Freizeit eignen sich junge Menschen schon früh an und behalten sie dann oft bei“, sagt Mark Brütting, MSB-Experte im Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). Damit steigt das Risiko späterer Muskel-Skelett-Beschwerden.

Auszubildende sollen für das Thema Muskel-Skelett-Belastungen sensibilisiert werden.

FOTO: JWSL



Text in Leichter Sprache:
aug.dguv.de/leichte-sprache



Beim Heben und Tragen von Lasten sollten sich Beschäftigte möglichst früh die richtige Technik aneignen.

FOTO: GETTY IMAGES/STURTI

Aber auch die richtige Körperhaltung beim Heben von Lasten will gelernt sein. „Es ist gut für alle, wenn ergonomisches Arbeiten vorgelebt wird“, meint Brütting. Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte sollten auch in diesen Punkten Vorbild sein. Außerdem sollten sie jüngere Menschen ansprechen, die möglicherweise aus Selbstüberschätzung auf Hilfsmittel verzichten oder schwere Lasten allein tragen, obwohl dies zu zweit viel leichter wäre.



Auch zu wenig Bewegung schadet

Doch nicht nur eine zu starke Belastung schadet auf Dauer der Gesundheit. „Auch Bewegungsmangel kann schädlich sein, in der Freizeit oder bei bewegungsarmen sitzenden Tätigkeiten im Beruf. Ob Beschäftigte gesund bleiben, hängt auch vom individuell richtigen Maß der Belastung ab“, so Ines Schalk (Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik), Referentin für physische Belastung im gleichnamigen Sachgebiet der DGUV. Mehr Bewegung ist gefragt, aber auch solche, die körperliche Belastung ausgleicht. Dafür können Beschäftigte aller Altersgruppen nicht nur in der Freizeit sorgen, sondern auch durch bewegte Pausen bei der Arbeit und die Teilnahme an betrieblichen Gesundheitsangeboten. Sicherheitsbeauftragte können auf solche Angebote aufmerksam machen und Vorschläge aus ihrem Team sammeln, wie sich diese noch ausweiten ließen. Denn wer früh mit dem Training anfängt und lange dabei bleibt, kann körperliche Beschwerden vermeiden.

GUT ZU WISSEN

Kreativ werden



Mitmachen und gewinnen

Jedes Jahr vergibt „Jugend will sich-er-leben“ (JWSL) attraktive Geldpreise an engagierte berufsbildende Schulen und Klassen, die sich aktiv mit dem Präventionsthema auseinandersetzen und an einem der beiden Wettbewerbe mitmachen: Quiz oder Kreativwettbewerb. Ein-sendeschluss ist der 28. Februar 2025. Sicherheitsbeauftragte können Auszubildende auf den Wettbewerb hinweisen. Über die Berufsschulen können die Beiträge eingereicht werden.



[jwsl.de/fuer-lehrkraefte/wettbewerbe](https://www.jwsl.de/fuer-lehrkraefte/wettbewerbe)

Medienpakete für Berufsschulen

JWSL ist ein Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für Azubis zu Arbeitsschutzthemen mit jährlich wechselndem Schwerpunkt. Es wird über die Landesverbände der DGUV angeboten. Im Schuljahr 2024/25 stehen „Muskel-Skelett-Belastungen“ im Fokus. Ausbildungsbetrieben und berufsbildenden Schulen steht ein Medienpaket zur Verfügung, mit dem sie Muskel-Skelett-Belastungen thematisieren können. Speziell für Auszubildende wurde ein Unterweisungskonzept mit kombinierbaren Modulen erstellt, die sie für die Arbeit mit Azubis nutzen können. Diese geben Impulse für die Unterweisung im Betrieb, lassen jedoch auch Spielraum für die eigene Ausgestaltung.



[jwsl.de/fuer-ausbildende/unterweisungskonzept](https://www.jwsl.de/fuer-ausbildende/unterweisungskonzept)

Schweiß, Schmutz und Schmierstoffe

In Kfz-Werkstätten wird die Haut
der Mitarbeitenden oft durch
Schmierstoffe belastet.

FOTO: GETTY IMAGES/BRAUNS

Für effektiven Hautschutz muss in vielen Branchen eine Vielzahl an Tätigkeiten und Gefahrenquellen berücksichtigt werden – das ist anspruchsvoll und komplex. Ein arbeitsplatzspezifischer **Hautschutzplan** hilft, Beschäftigte vor Risiken zu schützen und Erkrankungen vorzubeugen.

VON ISABELLE RONDINONE

In einer Kfz-Werkstatt, zwischen Regalen für Werkzeug und Ersatzteile, ist in einer Ecke ein Waschbecken angebracht. Daneben steht ein Drei-Liter-Eimer mit Reinigungspaste. Sie wird von den Beschäftigten genutzt, um ihre Hände von hartnäckigem Schmutz zu befreien. Ob vor der Pause, nach einer Schicht oder einfach zwischendurch: Die Beschäftigten greifen mit der Hand in den Eimer, holen sich eine Portion Paste heraus und starten mit der Handreinigung. Kräftig rubbeln, abspülen, trocknen und fertig.

In manchen Kfz-Werkstätten, Schlosereien und anderen Betrieben der Metallbearbeitung werden Hygiene und Hautschutz mitunter zu wenig beachtet. Passende Hautschutzmaßnahmen sind dabei wichtig, um die Gefährdungen der Haut zu minimieren. Die Beschäftigten in den Werkstätten haben beispielsweise mit hautgefährdenden Arbeitsstoffen zu tun, wie Säuren, Laugen, Lösemitteln, Kühlschmierstoffen und Lacken. Weil sie oft mit Schmutz in Berührung kommen, waschen sich die Beschäftigten zudem häufig die Hände. Der regelmäßige Kontakt mit Wasser und Reinigungsmitteln kann die Haut aber auch belasten. Hinzu kommen mechanische Einwirkungen wie Reibung, Schnitte oder Stiche. Diese Faktoren können im Zusammenspiel eine Hauterkrankung begünstigen

(... *Aushang Seiten 16–17*). Meist handelt es sich um Hautekzeme, also Entzündungen, die klinisch schwer verlaufen können.

Um solche Erkrankungen zu verhindern, müssen Arbeitgebende die Gefahren für die Haut mit der Gefährdungsbeurteilung erfassen und passende Schutzmaßnahmen festlegen. Zu den persönlichen Schutzmaßnahmen gehören geeignete Handschuhe und dass Hautschutz- und Pflegemittel bereitgestellt werden. Hier sind Führungskräfte meist auf die Expertise von Fachleuten angewiesen. „Beim betrieblichen Hautschutz arbeiten oft die Führungskraft, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin zusammen, um sowohl technische, organisatorische als auch personenbezogene Schutzmaßnahmen zu definieren“, sagt Dr. Birgit Pieper. Sie ist Berufskrankheiten-Ermittlerin bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) sowie Leiterin des Sachgebiets Hautschutz im DGUV-Fachbereich Persönliche Schutzausrüstungen.

Hautschutzplan gibt konkrete Maßnahmen an

Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung fließt in die Betriebsanweisung mit ein. Da diese jedoch für einen Arbeitsplatz jegliche Schutzmaßnahmen auflistet, bleibt sie bei Einzelaspekten, etwa dem Hautschutz, meist sehr unkonkret. „Dort steht beispielsweise lediglich der Hinweis ‚Handschuhe tragen und Hände pflegen‘. Konkreter wird es >

CHECKLISTE

Hautschutz: So können Sicherheitsbeauftragte mitwirken

1 Vorbild sein: Schutzmaßnahmen im eigenen Arbeitsbereich konsequent anwenden, etwa PSA tragen sowie Schutz- und Pflegeprodukte gemäß den Vorgaben nutzen. Regelmäßig an Schulungen und Unterweisungen zum Thema Hautschutz teilnehmen.

2 Motivieren und loben: Kolleginnen und Kollegen in der Umsetzung des Hautschutzes bestärken. Dazu gehört es auch, positives Feedback zu geben, wenn die Maßnahmen korrekt angewendet werden.

3 Bei der Ausarbeitung und Aktualisierung des Hautschutzplans mitwirken: Eigene Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge einbringen sowie aus der Belegschaft weitergeben. Dabei mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eng zusammenarbeiten.

4 Aushänge kontrollieren: Sicherstellen, dass der Hautschutzplan an allen relevanten Stellen ausgehängt ist. Dazu gehören Waschbecken und Umkleieräume.

5 Hautpflege-Stationen begutachten: Prüfen, ob die Spender für Hautschutz- und Pflegeprodukte aufgefüllt, korrekt beschriftet und sauber sind sowie einwandfrei funktionieren.

6 Gesundheitsbewusstsein fördern: Gesundheitstage oder Aktionen zum Thema Hautschutz anregen. Informationen über Hautgesundheit und -pflege am Schwarzen Brett oder über digitale Kommunikationskanäle verbreiten.



Text in Leichter Sprache:
aug.dguv.de/leichte-sprache



KLICKTIPPS

Hautschutz allgemein

Das Gefahrstoff-Informationssystem WINGIS online informiert über Maßnahmen zum Schutz vor Gefahrstoffen: wingisonline.de

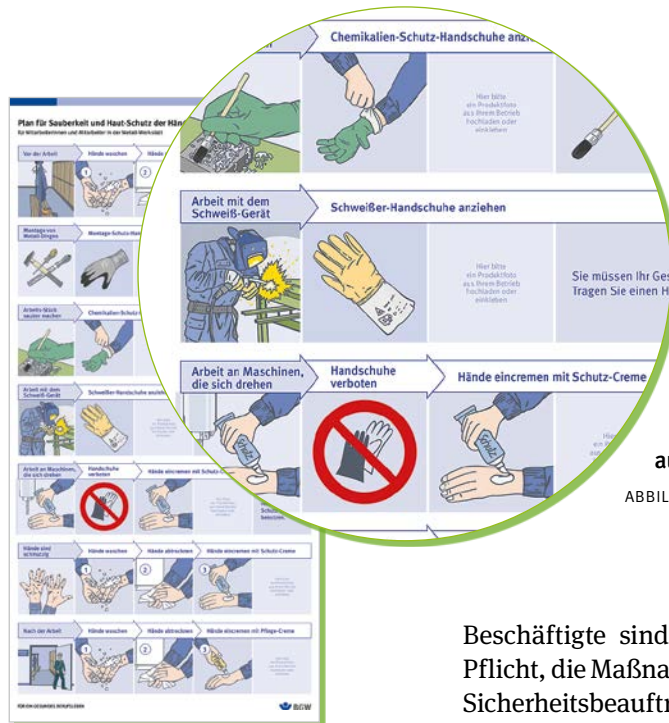
Praxishilfe, um passende Hautmittel für den Beruf auszuwählen und anzuwenden: publikationen.dguv.de
Webcode: p212017

Hautschutz im Metallhandwerk

Der Film „Bis unter die Haut“ aus der Serie „Toms Life“ zeigt, was passiert, wenn im Metallhandwerk nicht auf Hautschutz geachtet wird: dguv.de/sachgebiet-hautschutz

Informationsangebot der BGHM zu Hautschutz in Berufen der Branchen Holz und Metall inklusive Video „Verantwortung steht dir: Hand- und Hautschutz“: bghm.de, **Webcode: 227**

Hautschutz an Holz- und Metallarbeitsplätzen im Detail: publikationen.dguv.de
Webcode: p209022



Hautschutzpläne sollten im Betrieb an gut sichtbaren Stellen ausgehängt werden.

ABBILDUNG: BGW

- › im sogenannten Hautschutzplan. Hier steht präzise, welche Schutzhandschuhe und welche Hautmittel die Beschäftigten verwenden müssen“, so Dr. Pieper.

Gestaltet ist der Hautschutzplan in der Regel als Tabelle. Für jede Tätigkeit – zum Beispiel Schweißen, Schleifen, Umgang mit Kühlschmierstoffen – sind jeweils in einer Spalte Gefährdungen, Schutzmaßnahmen, Reinigungs- und Pflegeplan aufgeführt. Die Tabelle wiederum wird idealerweise sichtbar ausgehängt, etwa an den Waschbecken im Betrieb und in den Umkleieräumen. Im Grunde überall dort, wo die Beschäftigten vor, während und nach der Arbeit ihre Haut schützen, reinigen und pflegen. Der Hautschutzplan ist für Arbeitgebende keine Pflicht, jedoch ein ausdrücklich empfohlenes Hilfsmittel, um den Beschäftigten die Hautschutzmaßnahmen im Alltag immer wieder vor Augen zu führen und sie in ihrem Verhalten zu verankern.

Betrieb stellt alle erforderlichen Mittel bereit

Arbeitgebende sind verpflichtet, die in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Hautschutz-, Reinigungs- und Hautpflegemittel einzukaufen und für die Beschäftigten bereitzustellen. Außerdem müssen Arbeitgebende die Beschäftigten über Hautschutzmaßnahmen aufklären und sie unterweisen.

Beschäftigte sind wiederum in der Pflicht, die Maßnahmen umzusetzen. Sicherheitsbeauftragte können den Hautschutz vielfältig unterstützen, indem sie etwa selbst als gutes Beispiel vorangehen. Auch können sie ein Auge darauf haben, dass Hautschutzpläne ausgehängt und die erforderlichen Mittel für den Hautschutz und die Hautpflege vorrätig sind.

Besser flüssige Seife aus Spendern als Paste aus Eimern

Und die eingangs angesprochenen Handwaschpasten? Sie sind beliebt, da sie groben Schmutz schnell entfernen. Dr. Birgit Pieper warnt jedoch: „Viele dieser Produkte enthalten eine hohe Konzentration an bestimmten Konservierungsstoffen, die bei häufigem Hautkontakt Allergien auslösen können.“ Auch die Darreichungsform in Tiegeln, Dosen oder Eimern sei kontraproduktiv: „Durch die Entnahme der Paste mit der Hand nehmen die Beschäftigten erstens viel zu viel von dem Produkt, was die Haut unnötig belastet. Zweitens werden durch die Entnahme Verunreinigungen in das Produkt eingebracht, sodass die hygienischen Anforderungen nicht erfüllt werden können“, erklärt die Hautschutzexpertin. Stattdessen sollten Arbeitgebende hautschonende Reinigungsmittel bereitstellen, beispielsweise pH-neutrale, flüssige Seifen. Pumpflaschen oder Spendersysteme erlauben eine hygienische Seifenentnahme. Ein kleiner Klecks der richtigen Seife reicht schon aus, um die Hände hautfreundlich zu reinigen, auch in der Kfz-Werkstatt oder Schlosserei.

Übungen für den oberen Rücken

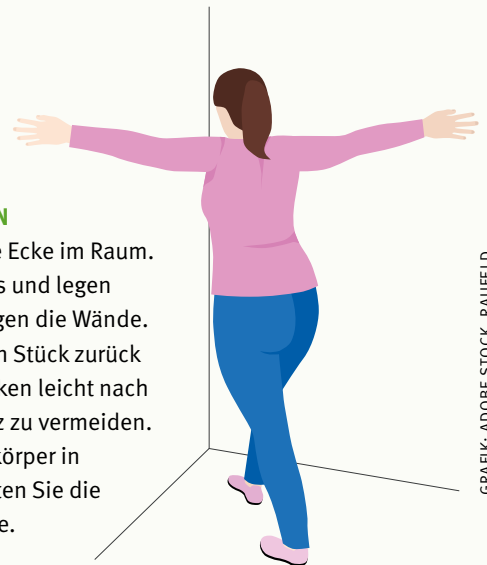
Bei dauerhaftem Sitzen entstehen oft Zwangshaltungen, die den oberen Rücken belasten. Dehnübungen können helfen, die Muskeln wieder zu lockern und Schmerzen vorzubeugen.

VON JULIA FRESE

Der Nacken verkrampft, die Schultern hängen nach vorne: Gerade bei dauerhaftem Sitzen ist der obere Rücken im Arbeitsalltag oft fehlbelastet. Eine schlechte Beleuchtung des Arbeitsplatzes, falsche Ausrichtung des Monitors und dadurch bedingte falsche Blickrichtung können Verspannungen zusätzlich begünstigen. Was der Rücken vor allem braucht, ist Bewegung. Die folgenden Übungen sind dafür gemacht, die oft vernachlässigten Muskelpartien des oberen Rückens zu dehnen und zu lockern.

1 BRUSTKORB ÖFFNEN

Suchen Sie sich eine Ecke im Raum. Breiten Sie die Arme aus und legen Sie die Handflächen gegen die Wände. Stellen Sie einen Fuß ein Stück zurück und kippen Sie das Becken leicht nach vorne, um ein Hohlkreuz zu vermeiden. Schieben Sie den Oberkörper in die Ecke hinein und halten Sie die Dehnung für eine Minute.



GRAFIK: ADOBE STOCK, RAUFELD

2 SCHWIMMEN

Setzen Sie sich auf einen Stuhl und legen Sie die Handrücken aneinander. Strecken Sie die Arme nach vorn und senken Sie den Kopf etwas ab. Strecken Sie die Arme, als würde Sie jemand nach vorn ziehen. Spüren Sie dabei die Dehnung zwischen den Schulterblättern. Nach wenigen Sekunden öffnen Sie die Arme zur Seite, Handflächen nach innen. Versuchen Sie die Schulterblätter zusammenzuziehen. Spüren Sie die Dehnung im Brustbereich.



3 AUSHÄNGEN

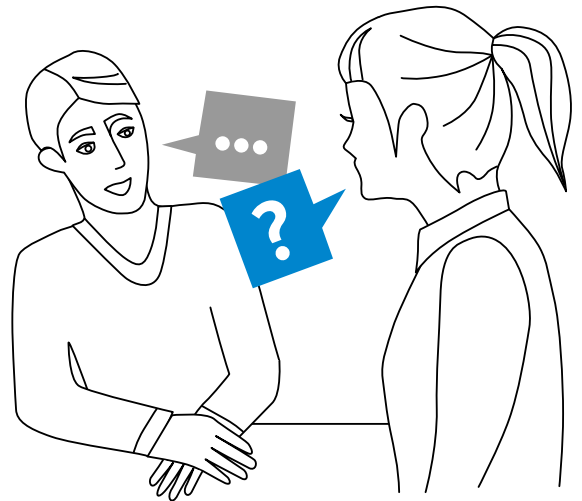
Stellen Sie sich hinter einen Bürostuhl. Mit den Händen umfassen Sie die Lehne und lassen sich nach vorn fallen. Die Handgelenke sollten gerade bleiben. Versuchen Sie, noch ein Stück tiefer zu gehen. Sie sollten eine angenehme Dehnung im Rücken spüren.



„Gut für mich“-Serie:
aug.dguv.de
 › Gesundheitsschutz
 › Übungen

Ihre Fragen – unsere Antworten

An dieser Stelle beantworten **Fachleute der gesetzlichen Unfallversicherung** die Fragen unserer Leserinnen und Leser zu Themen rund um den Arbeits- und Versicherungsschutz.



Müssen alle Organisationen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, ein Gewaltschutzkonzept umsetzen?

Nein. Nur Organisationen, die Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderung erbringen, müssen ein Gewaltschutzkonzept entwickeln und umsetzen. Zu diesen Leistungserbringern gehören Berufsförderungswerke, Werkstätten für behinderte Menschen und Einrichtungen im Bereich der Eingliederungshilfe. Hintergrund ist der Paragraph 37a SGB IX, der im Jahr 2021 im Zuge des Teilhabestärkungsgesetzes ergänzt wurde. Dieser verpflichtet besagte Leistungserbringer zur Umsetzung von Maßnahmen, die Menschen mit Behinderung vor Gewalt schützen – insbesondere Frauen und Mädchen. Organisationen und Unternehmen, die zwar Menschen mit Behinderung beschäftigen, aber keine Teilhabeleistungen erbringen, fallen nicht darunter.

Joscha Schwarzwälder

Referatsleiter Heilbehandlung und Teilhabe, Hauptabteilung Versicherung und Leistungen der DGUV

Wenn Ersthelferinnen und Ersthelfer etwa in Großraumbüros wechselnde Arbeitsplätze haben – wie können diese gekennzeichnet und bekannt gemacht werden?

Bei wechselnden Arbeitsplätzen kann beispielsweise eine Kennzeichnung an dem Raum angebracht werden, in dem sich aktuell Ersthelfende aufhalten – etwa ein Magnetschild. Wesentlich ist die erforderliche innerbetriebliche Erste-Hilfe-Organisation. Beschäftigte müssen zudem über Alarmierungsmöglichkeiten informiert werden, etwa im Rahmen der jährlichen Unterweisung. Eine Möglichkeit ist ein ständig erreichbares Mobiltelefon oder eine einheitliche Telefonnummer, über die Ersthelfende angefordert werden können. Weiterhin können Beschäftigte mithilfe einer App die Anwesenheit von Ersthelfenden über eine Einwahlmöglichkeit oder automatische Registrierung in einem bestimmten Radius erfassen.

Dr. Isabella Marx

Leiterin des Fachbereichs Erste Hilfe der DGUV

Bei uns im Betrieb wird ein generelles Rauchverbot eingeführt. Welchen Einfluss könnte ein „kalter Entzug“ auf die Arbeitssicherheit haben?

Nikotinentzug kann unter anderem zu Nervosität, Konzentrationsproblemen, Kopfschmerzen oder depressiver Stimmung führen. Sicherheitsgefährdend sind diese Symptome nur dann, wenn Beschäftigte dadurch unaufmerksam werden. Daher sollten Hilfestellungen und Nichtraucherberatungen angeboten werden, etwa durch den betriebsärztlichen Dienst. Die Broschüre „Ja, ich werde rauchfrei“ kann kostenlos über die BZgA bestellt und gezielt verteilt werden. Auch Nikotinpflaster können Symptome abmildern. Viele Beschäftigte werden aber trotz des Verbots weiterhin rauchen wollen. Daher sind klare Regelungen empfehlenswert. Zum einen sollte vereinbart werden, ob Beschäftigte für jede Zigarettenpause „ausstempeln“ müssen oder der Betrieb dies als Arbeitszeit akzeptiert. Zum anderen sollte es einen passenden Ort zum Rauchen abseits des Betriebsgeländes geben. So wird das betriebliche Verbot eingehalten und ein kalter Entzug verhindert.

Dr. Martina Hamacher

Fachärztin für Arbeitsmedizin, Abteilung Gesundheitsschutz der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe

☞ Sie haben eine Frage?

Wir helfen gern mit einer Antwort: redaktion@aug.dguv.de

Ausgezeichnet! Auszubildende beweisen Innovationsgeist

BGHM verleiht **Azubi-Sonderpreis** für herausragende Leistungen für sichere und gesunde Arbeit.



Den Nachwuchs im Betrieb dazu motivieren, innovative Lösungen für die Verbesserung des Arbeitsschutzes zu entwickeln und umzusetzen – das steckt hinter der Idee des Azubi-Sonderpreises, den die BGM jedes Jahr ausschreibt. Dem Aufruf, sich zu bewerben, sind auch 2024 wieder zahlreiche Auszubildende gefolgt. Die Preisverleihung in der Hauptverwaltung der BGM in Mainz markierte den Abschluss des diesjährigen Wettbewerbs, der unter dem Motto „Maschinensicherheit“ stand.

Zu gewinnen gibt es den Azubi-Sonderpreis in zwei Prämierungsstufen: Der „Sicherheitspreis“ geht an Auszubildende, die überzeugende Arbeitsschutz-Ideen umgesetzt haben. Für herausragende kreative Leistungen und ein großes Engagement für sichere und gesunde Arbeit gibt es den „Schlaue Fuchs“. Mit dieser begehrten Trophäe sind in diesem Jahr vier Azubi-Teams ausgezeichnet worden. Die „Schlaue Fuchse“ 2024 sind Auszubildende von

- Borg Warner Turbo Systems GmbH, Kirchheimbolanden – Aufladesysteme/Automobilindustrie
- Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung (ILW) eG, Mainz – überbetriebliche, gemeinnützige Ausbildungsstätte

- MULTIVAC Sepp Haggenmüller SE & Co. KG, Wolfertschwenden – Verarbeitungs- und Verpackungsmaschinen
- RATIONAL Ausbildungs-GmbH, Landsberg am Lech – Industrieküchenhersteller

Darüber hinaus wurden 11 weitere Azubi-Teams mit dem „Sicherheitspreis“ ausgezeichnet. „Arbeitsschutz ab dem ersten Tag mitzudenken, ist entscheidend. Die Azubis, die den Azubi-Sonderpreis erhalten haben, tragen dazu einen riesigen Teil bei. Das wollen wir entsprechend würdigen“, sagt Christian Heck, Hauptgeschäftsführer der BGM.

Die Gewinnerinnen und Gewinner des Azubi-Sonderpreises zeigen, wie aus cleveren Ideen erfolgreich gelebter Arbeitsschutz werden kann. Ihre Projekte und Initiativen sorgen für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb und dienen gleichzeitig als Best-Practice-Beispiele für andere Betriebe.



Die Beschreibung der Gewinner-Projekte gibt es online unter:
bghm.de, Webcode 5698

QUIZ

Fakten rund um *diese Ausgabe*

Gut aufgepasst bei der Lektüre? Testen Sie Ihr Wissen und machen Sie beim Gewinnspiel mit.

1 Wobei handelt es sich nicht um eine Methode, um Ladung zu sichern?

- a › Niederzurren
- b › Geradezurren
- c › Schrägzurren
- d › Direktzurren

2 Welche Tätigkeit belastet das Muskel-Skelett-System nicht zu stark? Lasten ...

- a › heben
- b › ziehen
- c › ausgleichen
- d › tragen

3 Wie lange nach einer Infektion werden Symptome als Post-COVID definiert?

- a › nach mehr als 9 Tagen
- b › nach mehr als 4 Wochen
- c › nach mehr als 12 Wochen
- d › nach mehr als 6 Monaten

4 Was ist kein Aspekt von interkultureller Kompetenz?

- a › Fragen stellen
- b › Perspektiven wechseln
- c › Aufmerksamkeit schenken
- d › Veränderungen ablehnen

5 Was hilft Sibe nicht beim Neinsagen zu zusätzlichen Aufgaben?

- a › Alternativen anbieten
- b › unkonkrete Ausreden
- c › um Bedenkzeit bitten
- d › das Nein begründen

6 Mit welchem Mittel lässt sich die Haut schonend reinigen?

- a › Paste aus Eimern
- b › Cremes aus Tiegeln
- c › Seife aus Spendern
- d › Pomade aus Dosen

GEWINNEN SIE EINEN VON ZEHN EXKLUSIVEN THERMOBECHERN IM „ARBEIT & GESUNDHEIT“-DESIGN

Senden Sie uns die richtige Lösung (jeweils Nummer der Frage mit Lösungsbuchstaben) per E-Mail an quiz@aug.dguv.de. Bitte geben Sie im Betreff „Quiz Arbeit & Gesundheit 5/2024“ an. Nach der Gewinnermittlung werden die Gewinnerinnen und Gewinner per E-Mail gebeten, ihren Namen und ihre Anschrift mitzuteilen.

TEILNAHMESCHLUSS: 28. OKTOBER 2024

Lösung aus Heft Nr. 4/24: 1c, 2d, 3a, 4a, 5c, 6b



Mitmachen & gewinnen!

Teilnahmebedingungen: Veranstalter des Gewinnspiels ist Raufeld Medien GmbH (nachfolgend: Veranstalter). Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich volljährige natürliche Personen mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland. Die Teilnahme am Gewinnspiel ist kostenlos und erfolgt ausschließlich auf dem elektronischen Weg. Beschäftigte des Veranstalters, der DGUV sowie der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Unter mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los. Der Gewinn wird per Post zugeschickt. Die Kosten der Zusendung des Gewinns übernimmt der Veranstalter. Der Veranstalter behält sich das Recht vor, das Gewinnspiel zu jedem Zeitpunkt ohne Vorankündigung zu beenden, wenn aus technischen oder rechtlichen Gründen eine ordnungsgemäße Durchführung nicht gewährleistet werden kann. Eine Barauszahlung von Sachpreisen erfolgt nicht.

Datenschutzhinweis: Verantwortlich ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Glinkastr. 40, 10117 Berlin, dguv.de; unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie über datenschutzbeauftragter@dguv.de. Alle weiteren Datenschutzhinweise finden Sie unter aug.dguv.de/datenschutz.

Finde den Fehler!

FOTO: ADOBE STOCK/LIGHTFIELD STUDIOS



Diese Führungskraft (rechts) beendet gerade ein Feedbackgespräch mit einer Beschäftigten. Doch was ist an diesem Szenario nicht in Ordnung?

Im Suchbild der vorherigen Ausgabe drohte die Person beim Aufstieg abzustürzen, weil sie weder einen guten Auftritt nutzen konnte noch einen festen Haltegriff.

Suchbilder mitsamt Lösungen vergangener Ausgaben gibt es auf: aug.dguv.de/arbeitssicherheit/suchbild

BEI DER ARBEITSMEDIZINISCHEN UNTERSUCHUNG

CARTOON: DIRK MEISSNER



**ES GEHT EUCH ALLE
AN, WENN MAN MICH
ANGEHT.**



**#Gewalt
Angehen**

**GEMEINSAM STARK
GEGEN GEWALT.**

„In der Klinik haben wir Teamgeist, sind professionell und geben alles, um Patienten zu helfen. Doch auch wir sind verletzbare Menschen und möchten wertschätzend behandelt werden“

Ina Schwarze, Ergotherapeutin, Deeskalationstrainerin und Traumafachberaterin

