06/2025

60. Jahrgang

ISSN 0300–3337 € 5,50

www.sifa-sibe.de

Sicherheits-beauftragter

Ihr Praxismagazin für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

SPEZIAL

Gekonnt unterweisen

Das Original seit über 50 Jahren!

Arzneimittelkonsum
Medikamente als Risikofaktor

Helme und Anstoßkappen
Kopfschutz hat viele Facetten

Nudging am Arbeitsplatz
Subtile Beeinflussung

Fotos: © Dragana Gordic - stock.adobe.com; © industrieblick - stock.adobe.com; © Deemerwha studio - stock.adobe.com; © totojang1977 - stock.adobe.com; © metamorworks - stock.adobe.com

Spätestens alle 3 Jahre sollten Sie Ihr Wissen auffrischen und erweitern! Mit den Aufbau-Modulen für Sicherheitsbeauftragte ist das online im Selbststudium möglich.

Selbststudium – Start jederzeit möglich

Kosten: 499,00 Euro netto pro Modul

Jetzt anmelden!

In Kooperation mit:

Sicherheits-beauftragter

SICHERHEITSINGENIEUR.NRW

Anmeldung und weitere Informationen:
Si-Akademie für Sicherheit und Gesundheit
Martina Langenstück
Phone +49 711 7594-4607
si-akademie@konradin.de

Infos und Anmeldung: www.sifa-sibe.de/akademie/seminare

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

auch wenn sie nicht unbedingt Begeisterung auslösen – um Unterweisungen kommt man im Arbeitsschutz nicht herum. Vielleicht liegt es auch an der Begrifflichkeit selbst, dass viele eine gewisse Abneigung gegenüber diesem wichtigen Instrument für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verspüren: Unterweisung – das klingt irgendwie nach Unterricht im Pflichtfach, nach Zurechtweisung von oben herab; jedenfalls nicht nach etwas, das man aus eigenen Stücken anstrebt. Doch genau dahin muss die Reise gehen: Unterweisungen sollten als persönlich ansprechend, hilfreich und aktivierend empfunden werden. Aber wie kommt man von der Pflicht zur Kür? Das ist Thema des Spezials in dieser Ausgabe, in dem unter anderem ein DGUV-Experte, ein Hauptsicherheitsingenieur und ein Sicherheitsbeauftragter zu Wort kommen.

Es ist nun einmal so: Menschen mögen es in der Regel nicht, belehrt zu werden – selbst wenn es zu ihrem eigenen Vorteil ist. Doch dieses ablehnende Gefühl kann umgangen werden, wenn die Impulse für richtige Entscheidungen und Handlungen so unterschwellig ausfallen, dass sie gar nicht als solche erkannt werden. Nudging heißt diese subtile Form der Beeinflussung, die auch in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsmanagement Früchte trägt – nicht nur mit Hilfe des berühmten Obstkorbs.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre!

Petra Jauch
Redakteurin

Foto: © Westnetz GmbH

20 SPEZIAL Unterweisung

20 Gekonnt unterweisen
23 Unterweisungen richtig organisieren und gestalten
26 Operatives Unterweisen bei der Westnetz GmbH in Metelen

Foto: © Antonioguillem - stock.adobe.com

Foto: © Quality Stock Arts - stock.adobe.com

Magazin

04 Aktuelle Meldungen

Arbeitssicherheit

07 Schutzhelme und Anstoßkappen
Kopfschutz hat viele Facetten
Markus Tischendorf

10 Nudging im Arbeitsschutz und im BGM
Subtile Beeinflussung
Saskia S. Rotterdam

13 Apps im Arbeitsschutz
Smarte Helfer als Begleiter
Uta Fuchs

16 Das A und O für sicheres Staplerfahren – Teil 4
Der sichere Lastentransport
Timo Zimmermannn

SPEZIAL Unterweisung

20 Gekonnt unterweisen
Christine Lendt

23 Richtig organisieren und gestalten
Nicht aus dem Stegreif

26 Bei der Westnetz GmbH in Metelen
Operatives Unterweisen

Gesundheitsschutz

30 Auswirkungen des Klimawandels
Was tun bei Hitze im Büro?
Bettina Brucker

33 Arzneimittel
Risikofaktor Medikamente
Dr. Friedhelm Kring

36 Sibe und das Thema Sucht
Was tun, wo sind Grenzen?
Carsten Magiera

Organisation

39 Aufbau eines neuen Arbeitsschutzkonzepts bei BioChem – Teil 2
Praxistest bestanden
Thomas Schneider

Recht

42 Versicherungsschutz im Ehrenamt
Arbeitsunfall beim Pfadfinderverein
Tanja Sautter

Si-Akademie

44 Pflichten und haftungsrechtliche Aspekte der Sifa
Immer auf der sicheren Seite
Petra Jauch

PSA

46 Gefahren Feststoffpartikel
Die stille Bedrohung
Steve Marnach

Produkte

48 Produkt-Neuheiten

Zum Schluss

49 Blick ins Archiv
50 Vorschau
50 Impressum

Titelfotos: © simba kim - stock.adobe.com [generiert mit KI]; © Strauss; © L.S. - stock.adobe.com; ©Pixel-Shot - stock.adobe.com

baua: Aktuell 1/25 veröffentlicht

Gefährdungsbeurteilung im Fokus

Foto: © Koldo_Studio - stock.adobe.com

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bringt sich seit vielen Jahren aktiv in die Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung ein. In der ersten Ausgabe der baua: Aktuell in 2025 steht daher das Thema „Gefährdungsbeurteilung – Grundlagen und Instrumente" im Fokus. Vorgestellt werden unter anderem die von der BAuA entwickelten Leitmerkmalmethoden, mit denen sich unterschiedliche physische Belastungen am Arbeitsplatz bewerten lassen. Ein weiteres bewährtes Instrument zur Beurteilung von Gefährdungen durch chemische Stoffe ist das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe. Als fundierte Grundlage für eine praxisnahe und wissenschaftlich gestützte Gefährdungsbeurteilung kann das digital verfügbare und regelmäßig aktualisierte Handbuch Gefährdungsbeurteilung dienen. Darüber hinaus richtet die BAuA den Blick auf die konkrete betriebliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. In aktuellen Forschungsarbeiten wird insbesondere untersucht, wie die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation die Durchführung, Vollständigkeit und Wirksamkeit von Gefährdungsbeurteilungen beeinflusst. Ziel ist es, förderliche Rahmenbedingungen zu identifizieren und Impulse zur Weiterentwicklung von Arbeitsschutzstrukturen zu geben. Die baua: Aktuell liegt den Zeitschriften Sicherheitsbeauftragter und Sicherheitsingenieur regelmäßig bei und kann zudem kostenfrei im PDF-Format von der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden.
www.baua.de/publikationen

BGN-Checkliste Arbeitsschutzmanagement

Nicht nur gut fürs Image

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb wollen organisiert und gemanagt sein. Und zwar mit System – sonst wird das in der Regel nichts, wie die Erfahrung zeigt. Vorgaben müssen kommuniziert, Ziele formuliert und Zuständigkeiten geklärt und festgelegt werden. Wo notwendig, müssen Mitarbeiter ausgebildet und qualifiziert werden. Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) versprechen dabei den größten Nutzen. Die Qualität des eigenen Arbeitsschutzmanagements können sich BGN-Mitgliedsbetriebe von ihrer Berufsgenossenschaft bestätigen lassen – durch das Gütesiegel „Sicher mit System". Um das imageträchtige Siegel erhalten zu können, müssen sie sich allerdings begutachten lassen. Die Begutachtung umfasst die Prüfung von Dokumenten, Begehungen im Betrieb sowie Interviews mit Führungskräften und Beschäftigten. Damit es hierbei zu keinen unliebsamen Überraschungen kommt, stellt die BGN den interessierten Unternehmen eine ausführliche Checkliste als Instrument zur Selbstbewertung zum Download zur Verfügung. Damit können sie ihr AMS „auf Herz und Nieren" prüfen, bevor die BGN zur Begutachtung ins Haus kommt.
www.bgn.de

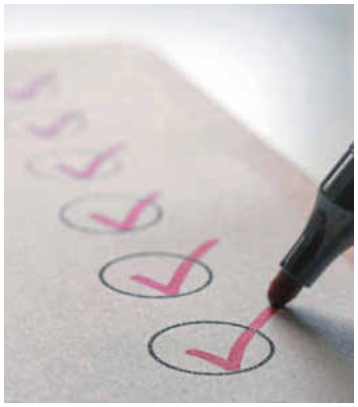


Foto: © Ralf Geithe – stock.adobe.com

116.900

Menschen

wurden 2023 mit der Diagnose Hautkrebs im Krankenhaus stationär behandelt. Das waren 87,5 Prozent mehr Fälle als im Jahr 2003, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Zugenommen haben vor allem stationäre Behandlungen aufgrund des sogenannten hellen Hautkrebses. Sie haben sich binnen 20 Jahren mehr als verdoppelt: von 41.900 Fällen im Jahr 2003 auf 91.000 im Jahr 2023. Wegen des sogenannten schwarzen Hautkrebses gab es 2023 rund 26.000 stationäre Behandlungen und damit gut ein Viertel mehr als 2003. Vor allem heller Hautkrebs steht in Verdacht, durch Sonnenlicht mitausgelöst zu werden. 2023 starben rund 4.500 Menschen an Hautkrebs – 60,8 Prozent mehr als 2003 (2.800 Menschen). Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Todesfälle wegen Krebserkrankungen insgesamt lediglich um 10,1 Prozent.

www.destatis.de

BGW test für den Pflegebereich

Wie praktikabel sind Kühlwesten?

Kühlwesten versprechen Abkühlung an Hitzetagen. Doch sind diese auch für Beschäftigte in Gesundheitseinrichtungen geeignet? Das hat die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) getestet. Die erhältlichen Westen am Markt basieren auf unterschiedlichen Kühlprinzipien. Für den Einsatz im Pflegebereich kommen PCM- sowie Verdunstungskühlwesten infrage. PCM-Kühlelemente (PCM = Phase Change Material) werden im Kühlschrank oder im Gefrierschrank aktiviert. Sie speichern die Kälte und erstarren. Andere Westen nutzen Verdunstungskühlung: Sie werden zur Aktivierung in Wasser getaucht, das später durch die Umgebungstemperatur und die Körperwärme verdunstet. Im Auftrag der BGW testeten mehrere unabhängige Institute die Kühlwesten in Bezug auf Schadstoffe, Kühlleistung im Labortest, Hautfreundlichkeit, Praxistauglichkeit im Pflegealltag, Haltbarkeit/Materialbeständigkeit und Reinigung. Neben wissenschaftlichen Labortests bewerteten Pflegekräfte und Fachpersonen aus dem Gesundheitswesen die Handhabung und den Tragekomfort. Insgesamt wurden zehn Modelle geprüft, die mit Testergebnissen zwischen 2,0 und 3,4 alle gut bis befriedigend abschnitten. Das Fazit: Kühlwesten können kurzfristig für Abkühlung sorgen und eignen sich unter Beachtung der Hygiene auch für den Einsatz im Gesundheitswesen. Der Kühleffekt ist allerdings sehr unterschiedlich. Auch sind sie nicht für alle Beschäftigten eine optimale Lösung – manche Westen werden als zu kalt empfunden. Die Mitarbeitenden sollten daher unbedingt in den Auswahlprozess einbezogen werden. Vor der Beschaffung ist zudem die Infrastruktur zu prüfen. PCM-Kühlwesten erfordern eine ausreichende Anzahl an Kühlschränken, Verdunstungswesten benötigen Platz zum Aufhängen und Trocknen sowie Wasserwannen für die Aktivierung. Auch aus diesem Grund sind beide Angebote nur bedingt für den ambulanten Pflegedienst geeignet. Starten ambulante Pflegekräfte von zu Hause und fahren zwischendurch keine Sammelstelle an, muss alles, was zum Aktivieren der Kühlwesten nötig ist, im Auto Platz finden. Die Kühlelemente müssen während der Schicht getauscht werden. Verdunstungswesten lassen sich zwar unter fließendem Wasser aktivieren, können aber die Arbeitskleidung durchnässen. Der Tragekomfort von Verdunstungswesten fiel im Test tendenziell höher aus als der von PCM-Westen, deren Kühlelemente teilweise die Bewegungsfreiheit einschränkten. Die vollständigen Testergebnisse stehen online zum Download bereit.
www.bgw-online.de/test

Foto: © BGW/Thomas Hauss

Wandelwerker

Weniger Arbeitsunfälle
und unsichere Situationen am Arbeitsplatz

Wir zeigen Ihnen, wie Sie als Sicherheitsingenieur und Fachkraft für Arbeitssicherheit die Akzeptanz für den Arbeitsschutz erhöhen, um dadurch Arbeitsunfälle und unsichere Situationen im Unternehmen nachhaltig zu reduzieren.

Jetzt Erstgespräch
auf wandelwerker.com vereinbaren!

WandelWerker ist bekannt aus:

ARBEITSSCHUTZ AKTUELL
BGHW
Sicherheitsingenieur
PRÄVENTION AKTUELL
WUPPERTALER WIRTSCHAFTSPREIS 2023
TÜVRheinland CERTIFIED
Management System ISO 9001:2015
AUSGEZEICHNET
Der Deutsche Arbeitsschutzpreis

Hautkrebsprävention

Hohe UV-Strahlung

Durch arbeitsplatzbezogene Messungen ist bekannt, dass Beschäftigte in der Grünen Branche einem hohen Risiko ausgesetzt sind, zu viel UV-Strahlung aufzunehmen. Jedes Jahr gehen mehr als 2.500 Verdachtsanzeigen auf Hautkrebs bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ein. Technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen helfen, das Risiko zu senken. Um diese zu ermitteln, erstellen Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung und leiten daraus das Gefahrenpotenzial ab. Bei der SVLFG stehen dazu Muster-Gefährdungsbeurteilungen zum Download bereit. Zu den Schutzmaßnahmen zählen die Beschattung von Arbeitsplätzen, die Anpassung der Arbeitszeiten an weniger strahlungsintensive Zeiten, die Bereitstellung von Sonnenschutzmitteln mit einem Lichtschutzfaktor von 30 oder höher sowie Schutzkleidung mit langen Ärmeln und langen Hosen plus eine Kopfbedeckung. Zum Schutz der Augen bietet sich eine Sonnenbrille mit UV-Filter

Foto: © SVLFG

und Seitenschutz an. Die SVLFG fördert den Neukauf ausgewählter UV- und Hitzeschutzprodukte, darunter Kühlkleidung sowie Sonnenschutzkappen mit Nackenschutz. Zu den weiteren Maßnahmen zählen die Aufklärung und Unterweisung der Beschäftigten sowie die arbeitsmedizinische UV-Vorsorge: Der Gesetzgeber hat auf die erhöhten UV-Expositionen reagiert und die Arbeitsmedizinverordnung um eine Angebotsvorsorge ergänzt: Betriebe müssen Beschäftigten, die regelmäßig und intensiv der Sonne ausgesetzt sind, kostenfrei eine arbeitsmedizinische Beratung anbieten. Weitere Informationen zum UV-Schutz, zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Arbeitsmedizinische Regel AMR 13.3 gibt es auf der Website der SVLFG.
www.svlfg.de/vorsorge-uv-schutz

Gewalt gegen Beschäftigte

Einige Risikofaktoren

Viele Beschäftigte sind in ihrem Berufsalltag heiklen Situationen ausgesetzt. Besonders häufig sind verbale Übergriffe wie Bedrohungen oder Beleidigungen, seltener kommt es zu körperlichen Attacken. Das ergab eine repräsentative Umfrage, die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) im Rahmen ihrer Kampagne #Gewalt-Angehen in Auftrag gegeben wurde. Bestimmte Merkmale der Arbeit erhöhen dabei die Gefahr. Hierzu zählen der Umgang mit Bargeld, die Ausübung von Kontrolle oder der Umgang mit Personengruppen, die unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stehen. Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentlichen Verwaltung sowie in Verkehr, Handel und Erziehung vereinen oft gleich mehrere dieser Risikofaktoren. Achten Unternehmen und Einrichtungen mit Kundenverkehr nicht auf eine sicherheitsfördernde Einrichtung oder organisieren ihre Abläufe mangelhaft, kann das zudem aggressionsfördernd wirken. Hierzu zählen etwa lange Wartezeiten auf dem Amt oder unfreundliche Wartebereiche. Auch bei Alleinarbeit in Privaträumen von Kunden oder Patienten steigt das Risiko. Dies betrifft zum Beispiel Pflegekräfte im ambulanten Pflegedienst. Umso wichtiger ist es, dass Betriebe und Einrichtungen diese Faktoren bereits in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und Gewalterereignisse grundsätzlich dokumentieren.
www.dguv.de

Foto: © Wolfgang Bellwinkel / DGUV

Eichenprozessionsspinner

Frühwarnsystem

Die kostenfreie Web-Applikation PHENTHAUproc liefert Informationen zum Eichenaustrieb sowie zur Entwicklung des Eichenprozessionsspinners (EPS) auf regionaler Ebene. Das Frühwarnsystem ist über die Internetseite des Deutschen Wetterdienstes verfügbar (Suchbegriff: PHENTHAUproc). Es dient zur tagesaktuellen Abschätzung und Prognose einer möglichen Gefährdung durch Exposition gegenüber den Brennhaaren der Raupen und kann zur Gefährdungsbeurteilung verwendet werden. Ab dem dritten Larvenstadium bildet der EPS Brennhaare aus, die für den Menschen gesundheitsgefährdend sind. Sie können bei Hautkontakt oder durch Einatmen Hautentzündungen, schmerzhaften Husten, Bronchitis oder Bronchialasthma verursachen. Mit der App kann eingeschätzt werden, ob und ab wann gefährliche Larvenstadien regional

Foto: © creativenature.nl

auftreten. Da die alten Larvenhäute in den Gespinstnestern verbleiben, besitzen sie ebenfalls eine hohe Konzentration an Brennhaaren, deren Wirksamkeit länger als ein Jahr erhalten bleibt. Der EPS wird durch Spezialisten mit entsprechender Schutzausrüstung bekämpft. Ist ein Unternehmen nicht auf die Bekämpfung von EPS spezialisiert, sollte der Kontakt mit deren Larven oder Gespinstnestern vermieden werden. Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich auf der Internetseite der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) unter Eingabe des Suchbegriffs „Eichenprozessionsspinner".
www.dwd.de

Foto: © Strauss

Schutzhelme und Anstoßkappen

Kopfschutz hat viele Facetten

Schutzhelme und Anstoßkappen gehören zur Persönlichen Schutzausrüstung und müssen bei Bedarf während der Arbeit getragen werden. Doch das ist längst nicht alles, was insbesondere Sicherheitsbeauftragte zum Thema Kopfschutz interessieren dürfte.

Foto: © Dägling

Markus Tischendorf
Fachjournalist

Zur Gruppe der Schutzhelme gehören nicht nur Industrieschutzhelme, Feuerwehrhelme oder Helme für Polizei und Militär, sondern auch alle Arten von Schutzhelmen aus dem Sport- und Freizeitbereich, wie beispielsweise Motorrad-, Rad- und Reithelme. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber, vor dem Einsatz von Persönlichen Schutzausrüstungen – also auch vor dem Einsatz von Schutzhelmen und Anstoßkappen –, eine Beurteilung der Gefährdungen vorzunehmen, denen die Beschäftigten bei der Arbeit ausgesetzt sind. Nur wenn die festgestellten Gefährdungen technisch und/oder organisatorisch nicht beseitigt werden können, dürfen Persönliche Schutzausrüstungen zum Schutz der Beschäftigten eingesetzt werden.

In vielen Bereichen Pflicht

Aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich, dass Industrieschutzhelme in vielen Bereichen getragen werden müssen, etwa im Hoch- und Tiefbau, bei Abbruch- und Sanierungsarbeiten sowie bei Tätigkeiten in der Nähe von Hebezeugen, Kranen oder Fördermitteln sowie gegebenenfalls bei Arbeiten über Kopf. Neben der Standardausführung von Industrieschutzhelmen gibt es daher auch Helmtypen mit besonderen Schutzeigenschaften, die diesen vielfältigen Einsatzzwecken entsprechen. Zu nennen sind hier der Schutz bei sehr niedrigen (-30° C) oder sehr hohen (+150° C) Temperaturen, der Schutz gegen flüssige Metallspritzer, der Schutz gegen elektrischen Strom bis 440 Volt (Wechselstrom) und der Schutz des Kopfes bei seitlicher Belastung.

Foto: © Engelbert Strauss

Schutzhelm in auffälliger Farbe mit UV-Nackenschutz

Verschiedene Innenausstattungen

Die Innenausstattung eines Schutzhelms besteht in der Regel aus einem Kopf- und Nackenband, aus Tragbändern, die den oberen Kopfbereich berühren, und gegebenenfalls aus Innenpolstern und Schweißbändern. Sie unterscheidet sich außerdem in der Anzahl der Befestigungspunkte zwischen Innenausstattung und Helmschale: Bei Verwendung von zwei Tragbändern werden diese über vier Befestigungspunkte am Helm befestigt, man spricht von einer Vierpunktbefestigung. Werden drei Bänder verwendet, spricht man von einer Sechs-Punkt-Ausrüstung. Darüber hinaus wird seit einiger Zeit auch eine weitere Innenausstattung verwendet, die bei Bergsteigerhelmen schon lange im Einsatz ist. Sie besteht aus einer Schaumstoffschale. Während bei Helmen mit Tragbändern die Stoßdämpfung durch Dehnung der Tragbänder erreicht wird, erfolgt sie bei der anderen Bauform durch die Verformung dieser Schaumstoffschale.

Keine Knackprobe!

Helme mit Tragbändern sind gegenüber den im industriellen Bereich auftretenden Einwirkungen wenig empfindlich; Beschädigungen können leicht erkannt und gegebenenfalls schnell behoben werden. Bei Helmen mit Schaumstoffschale kann es dagegen vorkommen, dass sich diese durch Verformung von der Helmschale löst. Dies führt immer zur Ablegereife des Helmes. Aus diesem Grund sollte bei der Prüfung von Schutzhelmen mit geklebter Schaumstoffschale unbedingt auf die in der Vergangenheit praktizierte Knackprobe verzichtet werden.

Schutz vor UV- Strahlung

Schätzungen zufolge sind in Deutschland etwa 2,5 Millionen Beschäftigte überwiegend oder teilweise im Freien tätig und damit direkter Sonneneinstrahlung ausgesetzt. Ultraviolette Strahlen (UV-Strahlen) fördern die vorzeitige Hautalterung und erhöhen das Risiko, an Hautkrebs zu erkranken. Von besonderer Bedeutung ist dabei der sogenannte weiße Hautkrebs, der seit Januar 2015 als Berufskrankheit anerkannt werden kann. Längere direkte Sonneneinstrahlung auf den ungeschützten Kopf- und Nackenbereich kann zudem durch Wärmestrahlung zur Reizung der Hirnhaut und des Hirngewebes führen. Begleiterscheinungen sind Kopfschmerzen, Schwindel oder gar ein Bewusstseinsverlust. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass die Exposition gegenüber UV-Strahlung durch technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen nicht reduziert werden kann, sind ab einem UV-Index von 3 personenbezogene Schutzmaßnahmen zu treffen.

Bei Helmen mit Tragbändern erfolgt die Stoßdämpfung durch Dehnung der Bänder, bei Helmen mit Schaumstoffschale verformt sich der Schaumstoff.

Nacken und Ohren schützen

Ideal für den Sonnenschutz ist eine körperbedeckende Kleidung. In Deutschland sind in der Regel Baumwollgewebe dafür ausreichend. Standard-Schutzhelme bieten keinen UV-Schutz für Gesicht, Nacken und Ohren. Besonders wirksam ist ein Nackenschutz, der am Helm befestigt wird. Er schützt die hintere Halsregion vor UV-Strahlung und gleichzeitig vor der Wärmestrahlung der Sonne. Dadurch wird die Gefahr eines Sonnenstichs verringert.

Zu beachten ist, dass das Nackentuch nicht automatisch die empfindlichen Ohren bedeckt. Diese müssen dann noch separat mit Sonnenschutzmittel eingecremt werden. Vorteile bieten grundsätzlich Schutzhelme mit Kinnriemen, die beim Bücken nicht vom Kopf fallen und deshalb seltener abgenommen werden. Auch wenn kein Kopfschutz erforderlich ist, gilt: Baseballkappen bieten keinen ausreichenden UV-Schutz, da sie nur einen kleinen Teil des Kopfes bedecken.

Wann reicht eine Anstoßkappe?

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die Unfallgefahr durch herabfallende Gegenstände zu berücksichtigen. Darüber hinaus können auch Gefährdungen durch Anstoßen an harte und feste Gegenstände, durch pendelnde Lasten sowie durch herabfallende oder wegfliegende Teile bestehen. Anstoßkappen können dort eingesetzt werden, wo aufgrund der Tätigkeiten und Einsatzbedingungen am Arbeitsplatz keine Industrieschutzhelme erforderlich sind. Sie ersetzen keinesfalls Schutzhelme, da sie den Benutzer nur beim Anstoßen an Gegenstände schützen. Anstoßkappen sind nicht erlaubt, wenn eine Gefahr durch herabfallende,

Foto: © 3M

Schutzhelm mit Kinnriemen, beispielsweise für Tätigkeiten im Gerüstbau

Foto: © Tischendorf

Anstoßkappe

Foto: © Tischendorf

Innerer Aufbau einer Anstoßkappe

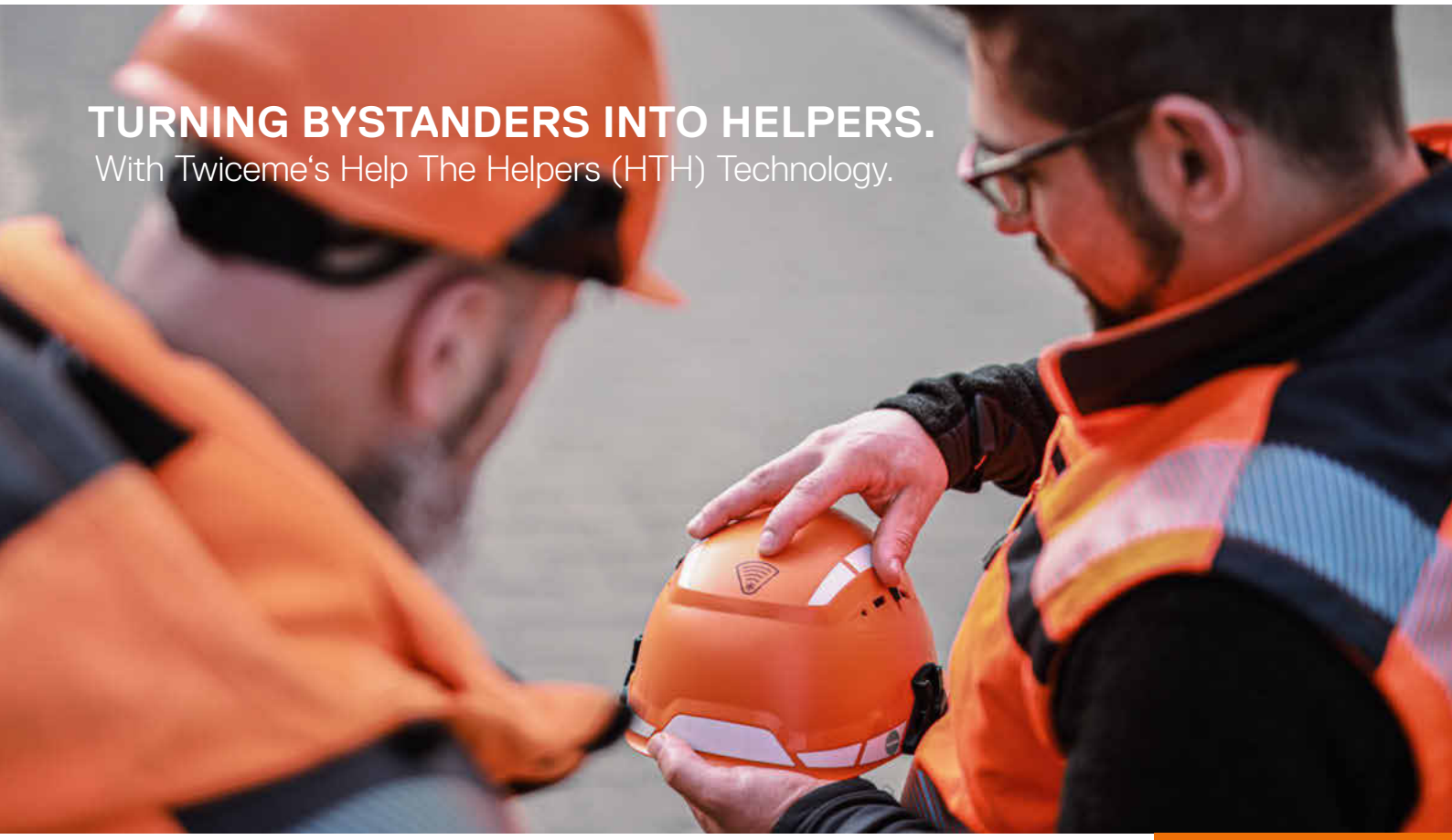
pendelnde, umfallende oder wegfliegende Gegenstände besteht.

Aufbau von Anstoßkappen

Anstoßkappen bestehen aus einer atmungsaktiven, perforierten Schale mit einem indirekten Belüftungssystem an der Oberseite und einem Schweißband, das den Abtransport von Feuchtigkeit gewährleistet. Die Schalenkonstruktion schützt den Kopf beim Anstoßen an Gegenstände und verhindert so Risswunden oder andere oberflächliche Verletzungen bei industrieller und beruflicher Nutzung. Das Außenmaterial der Anstoßkappen ist in der Regel waschbar, verschiedene Farben und fluoreszierende Applikationen verbessern die Sichtbarkeit.

Tragetests durchführen

Wie bei anderen Kopfschutzarten auch, sollte vor der Beschaffung von Anstoßkappen ein Tragetest mit einer kleinen Auswahl von Beschäftigten durchgeführt werden. Sicherheitsbeauftragte sind aufgrund ihrer betrieblichen Stellung und Fachkenntnisse gut geeignet, einen solchen Prozess zu begleiten.



INTEGRATION IN ARBEITSSCHUTZHELMEN
Die Twiceme Help The Helpers Technologie ermöglicht es dem Träger, medizinische Informationen auf dem Helm zu speichern, so dass jeder Umstehende, Mitarbeiter oder Ersthelfer der Person in Not helfen kann. Die Integration in Arbeitsschutzhelmen schützt Profis sowohl vor als auch nach einem Unfall. Durch diese Sicherheit können Sie sich voll und ganz auf Ihren Einsatz konzentrieren.

SCHUBERTH

Foto: © Pixel-Shot - stock.adobe.com

Nudging im Arbeitsschutz und im BGM

Subtile Beeinflussung

In der heutigen Arbeitswelt stehen Unternehmen vor der Herausforderung, Beschäftigte sowohl vor physischen als auch psychischen Gefahren zu schützen. Während jahrelang strikte Regulierungen und Schulungen als Hauptmethoden zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsmanagements angesehen wurden, gewinnt ein neuer Ansatz zunehmend an Bedeutung: das Nudging.

Foto: privat

Autorin:
Saskia S. Rotterdam
Beraterin und Trainerin

Nudging, ein Konzept aus der Verhaltensökonomie, zielt darauf ab, Entscheidungsarchitekturen so zu gestalten, dass sie die Menschen dazu bringen, gesünder und sicherer zu handeln, ohne dabei ihre Entscheidungsfreiheit einzuschränken. In diesem Artikel wird betrachtet, wie Nudging in der Arbeitssicherheit und im betrieblichen Gesundheitsmanagement eingesetzt werden kann und welche Vorteile und Herausforderungen damit verbunden sind.

Nudging beschreibt die subtile Beeinflussung von Entscheidungen und Verhaltensweisen durch kleine Veränderungen in der Umgebung oder in der Art und Weise, wie Informationen präsentiert werden. Der Begriff wurde popularisiert durch Richard Thaler und Cass Sunstein in ihrem Buch „Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness“ (2008). Nudges basieren auf der Erkenntnis, dass Menschen häufig nicht absolut rational handeln und von kognitiven Verzerrungen, Gewohnheiten und sozialen Normen beeinflusst werden.

Ein klassisches Beispiel für Nudging ist die Platzierung von gesunden Lebensmitteln auf Augenhöhe in Supermärkten oder die Anordnung von Obst in der unmittelbaren Nähe von Süßspeisen in Kantinen. Diese kleinen „Nudges“ („Anstubser“) können die Entscheidungen der Menschen in eine bestimmte Richtung lenken, ohne dass sie gezwungen oder manipuliert werden.

Angesichts der ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt sind traditionelle Ansätze im Gesundheitsmanagement nicht mehr ausreichend. Viele Sicherheitsmaßnahmen werden als lästig oder überflüssig wahrgenommen, was zu Widerstand und Vernachlässigung führen kann. Hier kommt Nudging ins Spiel: Durch das gezielte Gestalten von Entscheidungsumgebungen ist es möglich, Mitarbeiter sanft in Richtung sicherer und gesünderer Verhaltensweisen zu lenken.

Anwendungsbeispiel PSA

Ein grundlegender Aspekt des Nudging ist es, die Entscheidungsarchitektur zu verändern, um die gewünschte Option (etwa das Tragen von PSA) einfacher und attraktiver zu machen – indem man zum Beispiel den Zugriff erleichtert und die Hemmschwelle des Tragens herabsetzt:

- **Strategische Anordnung:** Schutzausrüstungen sollten direkt an den Arbeitsplätzen oder in unmittelbarem Zugang zu Bereichen, in denen sie genutzt werden müssen, platziert werden. Zum Beispiel könnten Helme, Handschuhe und Schutzbrillen in Aufbewahrungseinheiten aufbewahrt werden, die bei der Ankunft am Arbeitsplatz gut sichtbar sind.

- **Visuelle Hinweise:** Die Nutzung von bunten oder klar beschrifteten Behältnissen für die PSA kann die Aufmerksamkeit erhöhen. Ein ansprechendes Design könnte durch das Farbschema des Unternehmens ergänzt werden, um Zugehörigkeit und Identifikation zu vermitteln.
- **Personalisierung:** Die PSA könnte personalisiert oder an den individuellen Komfort angepasst werden. So könnten etwa Helme und Handschuhe in individuellen Farben oder Mustern, die die Identität des Unternehmens widerspiegeln, gestaltet oder Arbeitskleidung entsprechend den Körpermaßen angefertigt werden.
- **Flexible Modelle:** Anstelle von schweren und unhandlichen Ausrüstungen sollte geprüft werden, ob leichtere oder ergonomisch gestaltete Modelle zur Verfügung stehen, die den Tragekomfort erhöhen.
- **Auffällige Schilder:** An den Eingängen der Bereiche, in denen PSA erforderlich ist, könnten bunte, einladende Schilder angebracht werden, die an die Wichtigkeit des Tragens der vorgesehenen Ausrüstung erinnern.
- **Aufkleber:** An häufig genutzten Geräten oder in der Nähe von Arbeitsplätzen können kleine Aufkleber mit Erinnerungen platziert werden.
- **Gamification:** Die Einführung von Punktesystemen, bei denen Mitarbeitende Punkte für das Tragen von PSA sammeln, kann deren Motivation erhöhen. Diese Punkte können dann gegen verschiedene kleine Anreize wie Gutscheine, zusätzliche Pausenzeiten oder Merchandise eingelöst werden.
- **Anerkennungssysteme:** Unternehmen können durch die Förderung von sicherheitsbewusstem Verhalten Anreize schaffen, indem sie Prämien oder Belohnungen für Beschäftigte anbieten, die konsequent persönliche Schutzausrüstung (PSA) tragen. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur individuellen Sicherheit, sondern auch zur Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen bei.

Regelmäßige Sicherheitsanalysen dienen der kontinuierlichen Überprüfung, hinsichtlich der Nutzung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Diese Analysen bieten nicht nur die Gelegenheit, Anpassungen bei den Nudging-Maßnahmen vorzunehmen, um die Effektivität der Sicherheitsvorkehrungen zu steigern, sondern schaffen auch die Grundlage für wertvolle Feedback-Möglichkeiten. Die regelmäßige Berichterstattung, etwa durch monatliche oder vierteljährliche Berichte zur Einhaltung der PSA-Richtlinien, ergänzt diesen Prozess. Diese enge Verzahnung zwischen Sicherheitsanalysen und Feedbackmaßnahmen fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Anwendungsbeispiel Büro

Die Herausforderungen bei Bürotätigkeiten stellen andere Anforderungen an das Nudging. Hier werden einige Beispiele dargestellt:

„Die Individualität der Mitarbeitenden muss respektiert werden“

- **Strategische Beschilderung:** Strategisch platzierte Schilder in Bereichen mit spezifischen Sicherheitsanforderungen oder zur Erinnerung an Pausen können dazu beitragen, dass Mitarbeitende notwendige Maßnahmen konsequent umsetzen. Beispielsweise könnte ein Schild an der Kaffeemaschine an die Wichtigkeit des Wassertrinkens erinnern oder Sicherheitshinweise in bestimmten Arbeitsbereichen sichtbar gemacht werden.
- **Bewegungsfördernde Elemente:** Der Einsatz von Stehpulten oder Sitzmöglichkeiten in Besprechungsräumen und Gemeinschaftsbereichen regt Beschäftigte dazu an, öfter zu stehen und sich zu bewegen. Dies kann auch das Bewusstsein für körperliche Aktivität im Büro stärken.
- **Förderung der Nutzung von Treppen:** Durch eine attraktive Gestaltung des Treppenhauses mit ansprechenden Farben oder Kunstwerken sowie dem Verzicht auf Aufzugzugänge für kurze Strecken können Mitarbeitende ermutigt werden, die Treppe zu nutzen.
- **Einladende Gemeinschaftsplätze:** Die Gestaltung der Gemeinschaftsbereiche, etwa durch gemütliche Möbel und Pflanzen, kann dazu beitragen, dass Pausen und Interaktion entstehen. Dies fördert die mentale Gesundheit und trägt zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts bei.

BAPPU evo
Das Multimessgerät für die Arbeitsplatzanalyse
Behebt nicht nur Kopfschmerzen.
13 Messgrößen
ASR-konform!
BAPPUnow Software mit System
A+A 4.-7. NOVEMBER 2025 DÜSSELDORF, GERMANY
visit us at Halle 4 Stand 4B62
VOCOO+ CO_2-IAQ-Monitor
IAQ-Sensor zur Beurteilung der Innenraumluft.
www.bappu.de
manufactured by ELK Elektronische Systeme und Softwaretechnik
Tel. +49 2151 788 86-01

Foto: © stockbusters - stock.adobe.com

Rückzugsorte für Entspannung und Erholung im Unternehmen laden dazu ein, kurze Pausen zu machen, und sorgen somit für weniger Stress und ein angenehmes Betriebsklima.

- **Gesunde Snackangebote:** Die Bereitstellung von gesunden Snacks in Gemeinschaftsbereichen anstelle von ungesunden Optionen kann die Mitarbeitenden dazu anregen, gesündere Entscheidungen zu treffen. Kombiniert mit einer einladenden Atmosphäre kann dies auch die Pflege von sozialen Beziehungen fördern.

Um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, kann Nudging in der Strukturierung und Durchführung von Schulungen genutzt werden. Hierzu hat die Erfahrung gezeigt, dass der Einsatz unterschiedlicher Lernmethoden dazu beitragen kann, Informationen einprägsamer zu gestalten. Interaktive Module, Gamification-Ansätze oder virtuelles Lernen führen dazu, dass die Schulungen besser wahrgenommen und nachhaltiger in das Verhalten der Mitarbeitenden integriert werden.

Herausforderungen und Grenzen

Obwohl Nudging viele Vorteile bietet, sind auch einige Herausforderungen zu beachten. Es kann zu einer Überforderung kommen, wenn Mitarbeitende durch zu viele Nudges oder durch unklare Informationen irritiert werden. Auch die Individualität der Mitarbeitenden muss respektiert werden; dessen ungeachtet sollte nicht vergessen werden, dass nicht alle Nudges für alle Beschäftigten geeignet sind.

Zudem stellen ethische Überlegungen eine relevante Thematik dar. Verantwortungsvolles Nudging, das die individuelle Entscheidungsfreiheit respektiert und Transparenz schafft, sollte immer im Vordergrund stehen. Es bedarf daher einer sorgfältigen Planung und einer feinfühligen Implementierung der Nudging-Strategien im Unternehmen.

Erfolgsgeschichte aus der Praxis

Ein bekanntes Lebensmittelunternehmen hat erfolgreich Nudging-Strategien in der Arbeitssicherheit und im BGM umgesetzt, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu fördern. Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze wurde durch Schulungen unterstützt, die den Mitarbeitenden halfen, ihre Umgebung gesundheitsschonend zu gestalten. Sichtbare Hilfsmittel und klare Anweisungen erhöhten das Bewusstsein für die Bedeutung ergonomischer Praktiken. Des Weiteren wurden gesunde Snacks in den Kantinen an prominenten Stellen platziert, während ungesunde Optionen weniger sichtbar gemacht wurden. So wurde die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Beschäftigte gesunde Entscheidungen treffen.

Regelmäßige Sicherheitswettbewerbe sorgten für einen freundlichen Wettbewerb zwischen den Teams, wodurch das Engagement für Sicherheitspraktiken gesteigert wurde. Zudem wurden visuelle Sicherheitsinformationen durch auffällige Schilder an unterschiedlichen Standorten eingesetzt, um an die Sicherheitsvorkehrungen zu erinnern.

Als Ergebnis dieser Maßnahmen konnte das Unternehmen die Anzahl der Arbeitsunfälle signifikant reduzieren und das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden verbessern. Darüber hinaus fühlten sich die Beschäftigten durch das Engagement des Unternehmens in Bezug auf ihre Sicherheit und Gesundheit wertgeschätzt, was zu einer höheren Zufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber führte.

Fazit

Nudging bietet vielseitige Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Durch die subtile Beeinflussung von Verhaltensweisen können Unternehmen eine positive Veränderung in der Sicherheitskultur und der Gesundheitsförderung schaffen. Unternehmen, die bereit sind, Nudging kreativ und verantwortungsvoll einzusetzen, können nicht nur die Sicherheit ihrer Mitarbeiter erhöhen, sondern auch eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung schaffen.

✔ Anwendungs-Tipps im BGM

Nudging kann auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements implementiert werden, um Beschäftigte zu einem gesünderen Lebensstil zu motivieren. Hier einige Beispiele:

- Bereitstellung gesunder Snacks in der Cafeteria, die besser platziert und beworben werden als ungesunde Optionen.
- Betriebliche Förderung von Sport- und Fitnessprogrammen während der Arbeitszeit oder Kooperationen mit Fitnessanbietern.
- Interne Regelungen, dass beispielsweise kurze Meetings ausschließlich an Besprechungsinseln (Stehtischen) stattfinden.

Auch für die mentale Gesundheit der Mitarbeiter haben sich Nudging-Maßnahmen bewährt:

- Regelmäßige Erinnerungen an Pausen und Entspannungsübungen in Form von Kalendererinnerungen oder Apps.
- Rückzugsorte für Entspannung und Erholung im Unternehmen schaffen, die dazu einladen, kurze Pausen zu machen. Solche Umgebungen können durch ansprechende Gestaltung und Zugänglichkeit gefördert werden.

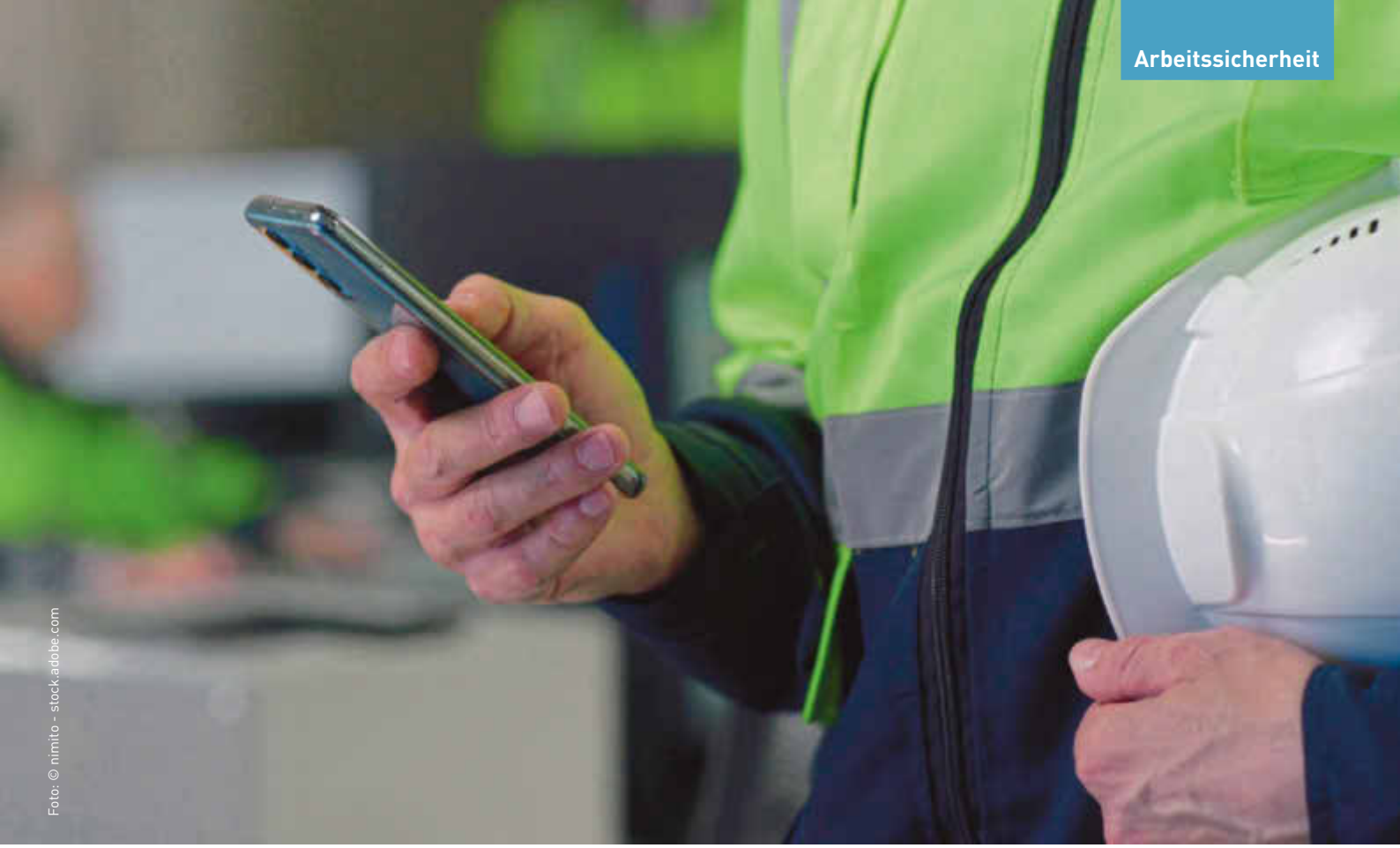


Foto: © nimito - stock.adobe.com

Apps im Arbeitsschutz

Smarte Helfer als Begleiter

Schrittzähler waren wohl die ersten Apps, die eine gesunde Lebensweise unterstützen sollten. Heute gibt es Anwendungssoftware für alle Lebenslagen, darunter auch zahlreiche Angebote für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Beitrag stellt eine Auswahl von hilfreichen Apps vor, die Sicherheitsbeauftragte nutzen können.

Foto: privat

Autorin:
Uta Fuchs
Fachjournalistin

Viel Spaß mit Millionen von Spielen, Musik, Filmen, Büchern und Zeitschriften – das versprechen die Appstores von Apple, der Google Play Store von Android und andere Anbieter. Kleine Anwendungsprogramme, blitzschnell installiert, auf die wir jederzeit, überall und auf allen Geräten zugreifen können. Sie gehören für die meisten Menschen zum Alltag. Spaß und Spiel stehen dabei gleichberechtigt neben nützlichen Angeboten wie Ernährungs- und Fitness-Apps, Hilfen für die Steuererklärung, Sprach- und Mathe-Training. Seit Apple 2008 als erstes Unternehmen seine Plattform startete, haben Entwickler auch über Apps für den beruflichen Einsatz nachgedacht. Wer sich auf diesem Gebiet umschaut, kann einige empfehlenswerte Programme entdecken. Wenn nicht anders angegeben, stehen die Lösungen sowohl für Android- als auch iOS-Systeme bereit.

Mit Humor – ohne Worte

Keine App im eigentlichen Sinne, aber ein hilfreiches Angebot sind die Napo-Filme. Die Serie von europäischen Animationsfilmen, die ganz ohne Worte auskommt, ist sicher den meisten Arbeitsschützern bekannt. Ein Blick auf die Website napofilm.net/de lohnt sich immer, denn die Reihe um die liebenswürdige Hauptfigur Napo wird fortlaufend erweitert. Ein Tipp: Die kurzen Filmsequenzen sind gut dazu geeignet, sie zum Beispiel neuen Kollegen oder den Azubis nebenbei zu zeigen nach dem Motto: „Kennst Du das?“ Dazu kann man einen Film auswählen, der zur Situation am Arbeitsplatz passt, beziehungsweise ein Fehlverhalten aufgreift, das der Sicherheitsbeauftragte gerade beobachtet hat.

Apps der Berufsgenossenschaften

Viele Berufsgenossenschaften bieten kostenlose Apps an. Die Einsatzbereiche sind dabei sehr unterschiedlich. Die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VGB) bietet ihren Mitgliedern – wie andere Berufsgenossenschaften auch – die Möglichkeit, Beihilfeanträge einzureichen und ihre Beihilfedaten zu ändern. Be-

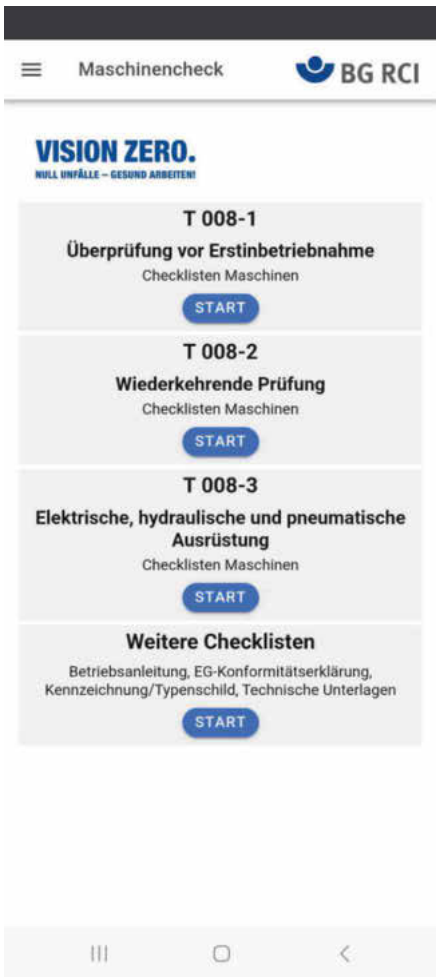


Foto: © Fuchs

Eine Seitenansicht aus der App Maschinencheck der BG RCI

schäftigte können mit der App unter anderem Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen senden oder Weiterbildungszertifikate übermitteln.

- **Maschinencheck**

Umfangreicher und größtenteils frei zugänglich sind die Lösungen der BG RCI. Hier hilft unter anderem das Tool Maschinencheck dabei, die gesetzlichen Anforderungen an die Sicherheit von Maschinen zu überprüfen und zu dokumentieren. Dabei kann es sich um neue oder gebrauchte Maschinen handeln.

- **GisChem**

Das Gefahrstoffinformationssystem GisChem, das BG RCI und BGHM gemeinsam pflegen, enthält Datenblätter mit zahlreichen Informationen zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz. Neben den Gefährdungen werden Schutzmaßnahmen beschrieben und zu jedem Gefahrstoff stellen die Entwickler auch den Entwurf einer Betriebsanweisung bereit. So sind wichtige Infos blitzschnell zur Hand.

- **Selbstcheck**

Ein weiteres, für alle zugängliches Angebot der BG RCI ist die App Selbstcheck, die zur Aktion „Vision Zero“ gehört. Sie führt durch sieben Erfolgsfaktoren, mit denen Arbeitsabläufe sicher und gesundheitsgerecht gestaltet werden können. Mit den kompakten Checklisten aus dieser App ist schnell aufgedeckt, wo es am Arbeitsplatz noch Handlungsbedarf gibt. Diese App ist eine gute Unterstützung, um Führungskräfte auf eventuelle Mängel vor Ort hinzuweisen.

- **BGW-sicher.starten**

Mit Schwerpunkt auf den Pflegebereich arbeitet BGW-sicher.starten. Allerdings gibt es auch Tipps für Büro-Arbeitsplätze und Dienstwagen. Eine 360-Grad-Ansicht von Arbeitsumgebungen offenbart Sicherheitsrisiken. Das lädt zum spielerischen Erkunden ein. Dazu erhalten die Anwender jeweils wichtige Sicherheitsinformationen. Nach einer Testphase soll das Angebot noch ausgebaut werden.

- **Kurzpausen**

Wie man in der Pause den eigenen Akku wieder auflädt, zeigt die App Kurzpausen der BG ETEM. In jeweils fünf kurzen Übungen werden die Nutzer zur Entspannung, Bewegung, Motivation, Konzentration angeleitet. Diese App gibt es nicht in den gängigen Stores, sondern unter kurzpausen.bgetem.de.

- **Bausteine-App**

Die BG BAU ist sehr aktiv, zwölf Apps sind aktuell im Einsatz. Im Fokus stehen dabei Gefahrstoff-Fragen und unter anderem Hinweise zum sicheren Einsatz von Anlegeleitern. Interessant auch für andere Branchen ist die Bausteine-App. Sie enthält Sicherheitshinweise zu Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren, Persönlicher Schutzausrüstung und Gesundheitsschutz, aber auch etliche Checklisten, Formulare und Tabellen.

- **Leitern prüfen**

Mit einem webbasierten Training für den Desktop-PC will die BGHW dafür sorgen, dass Prüferinnen und Prüfer für Leitern leichter ausgebildet werden können. „Leitern und Tritte: Grundlagen und Prüfung“ macht Interessierte in vier Kapiteln mit vielen Praxisbeispielen schnell fit für die Prüfung. Am Ende steht ein Multiple-Choice-Test, mit dem die Nutzer nachweisen können, dass sie die erforderlichen Kenntnisse als befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten erworben haben. Mit dieser Befähigung können sie die nächste digitale Anwendung der Berufsgenossenschaft nutzen: den BGHW Leiter-Check. Hier sind beide Anwendungen verlinkt: https://hundertprozent.bghw.de (Webcode: 1733902740)

Tools von externen Beratern

Neben den Berufsgenossenschaften setzen auch einige Unternehmen ihr Wissen in Apps um. Seriöse Lösungen sind zum Beispiel folgende Anwendungen:

- **eska Lager Check**

Wer Gefahrstoffe lagert, muss unter anderem gefährliche Reaktionen vermeiden und dazu Zusammenlagerungsverbote gemäß TRGS 510 beachten. Dazu haben die Ingenieure der Hamburger eska GmbH den „eska Lager Check“ entwickelt. Die App gibt unkompliziert Aus-

Foto: © Fuchs

App-Ansicht aus dem BGHW Leiter-Check

kunft: Einfach Lagerklassen der betreffenden Gefahrstoffe eingeben. Dann wird umgehend angezeigt, ob die Zusammenlagerung verboten, erlaubt oder eingeschränkt erlaubt ist. Darüber hinaus enthält die App auch Beschreibungen der einzelnen Lagerklassen.

- **eska ADR Ladung Check**

Auch für Gefahrgut-Transporte gelten Zusammenladeverbote. Hier hilft „eska ADR Ladung Check" ebenso einfach weiter. Die erforderlichen Informationen sind sogar für begrenzte Mengen, die Limited Quantities (LQ), hinterlegt. Die beiden Apps der eska Ingenieurgesellschaft gibt es kostenlos für Android auf Google Play und im Apple iTunes Store.

- **Betriebsbegehungen**

Viel Erfahrungen bringt die Cheqsite GmbH aus Berlin ins Spiel. Seit 2005 entwickelt das Team professionelle Softwarelösungen. Zunächst waren es Fitness-Apps, schnell kamen dann aber Lösungen für Audits und Inspektionen hinzu. In einem 14-tägigen Testzeitraum können zum Beispiel in Apps wie „Betriebsbegehungen" oder „Arbeitsmittel und Arbeitsstätten" Checklisten angelegt und Prüfungen gemäß DGUV Vorschriften dokumentiert werden. Danach fallen für diese derzeit 21 Angebote allerdings Gebühren an. Auf dem Cheqsite-Youtube-Kanal können sich Interessenten vorab einen Überblick über die Angebote verschaffen.

- **Apps für Messungen**

Für das Messen von bestimmten Umgebungsfaktoren wie Lärm, Temperatur, Luftfeuchtigkeit oder CO_2-Gehalt der Luft ist die Zahl der Angebote riesengroß. Eins ist klar: So präzise Daten wie professionelle Messgeräte können Smartphones nicht liefern. Aber um festzustellen, wo man genauer hinschauen sollte, können sie gute Dienste leisten. Es ist sinnvoll, gemeinsam mit Kollegen verschiedene Apps auszuprobieren. So werden Abweichungen deutlich, aber im Vergleich erkennt man in der Regel auch sehr schnell, welche App vertrauenswürdige Daten liefert.

- **Katwarn und Nina**

Ob Großbrand im Gefahrstofflager nebenan oder Schmutz im Trinkwasser – je eher Betroffene über solche Gefahrenlagen Bescheid wissen, umso besser können sie sich schützen. Und da die meisten Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht den ganzen Tag Radio hören oder regelmäßig auf das Handy schauen können, sind Warn-Apps hier die beste Lösung. Die zwei umfassendsten Angebote sind Katwarn und Nina, die beide für Android oder iOS funktionieren. Sie greifen zwar auf ähnliche Daten zu, ergänzen sich aber. Am besten ist es, beide zu installieren. Denn so kommen immer noch Informationen an, falls mal eine Lösung ausfällt.

Um Meldungen über lokale Gefahren für den aktuellen Aufenthaltsort zu erhalten, müssen Nutzer ihre Region auswählen. Wenn sie erlauben, dass die App via GPS auf ihren Standort zugreift, erhalten sie Warnungen jeweils für ihren aktuellen Aufenthaltsort. Entsprechende Meldungen kommen als Push-Nachricht mit einem akustischen Signalton direkt aufs Handy. Die App Nina bietet neben Warnhinweisen zu beispielsweise Bränden mit gefährlicher Rauchentwicklung auch nützliche Notfalltipps. Ein weiterer Vorteil: Nina kann auch für einfache Sprache und andere Sprachen eingestellt werden.

- **Fitness-Apps im Test**

Wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz geht, ist die Frage nach Fitness-Apps für den privaten Gebrauch nicht fern. Hier ist das Angebot fast unüberschaubar. Aufschlussreich ist ein Ranking der Stiftung Warentest, das eher ernüchternd ausfiel: Die Tester kamen zu dem Urteil, dass viele Angebote zwar für Läufer geeignet sind, jedoch weit weniger für Schwimmer. Und wer aufs Rad steigt, muss länger suchen. Geprüft wurden zehn kostenlose Apps, die mit Ausnahme von „Apple Fitness" alle für Android und iOS angeboten werden. Dabei sind Ergebnisse von „sehr gut" bis „mangelhaft" herausgekommen. Das waren die besten:

- Zwei Drittel der Apps sind hilfreich für Läufer; „Garmin Connect" und „Huawei Health" liefen ganz vorn ein.
- Ein Drittel der Apps eignet sich für Schwimmer; als erster am Anschlag: „Huawei Health".
- Bei den Radlern sprintete „Garmin Connect" an die Spitze, das Hauptfeld lag weit abgeschlagen dahinter.

Ersetzt keine persönliche Erfahrung

Trotz aller Fortschritte und Erleichterungen ist jedoch auch eines klar: Digitale Lösungen haben ihre Grenzen. Das hat vor allem zwei Gründe. Die Programme sind darauf angewiesen, dass die Daten korrekt und vollständig sind. So können Sensoren zum Beispiel zwar eine chemische Substanz erkennen, aber nicht die Kombination mit anderen potenziell gefährlichen Stoffen berücksichtigen. Hier ist immer noch die Erfahrung einer Fachkraft gefragt.

Außerdem besteht die Gefahr, dass App-Nutzer einige Fähigkeiten buchstäblich verlernen, wenn sie sich ausschließlich auf die technische Lösung verlassen. Lärmmessungen sind gut. Aber es geht doch nichts über das geschulte Ohr eines Maschinenführers, der es spürt, wenn die Maschine anders klingt als sonst. Am besten ist immer noch die Kombination von menschlicher Erfahrung und technischen Möglichkeiten; also zum Beispiel Checklisten aus einer App nutzen, aber trotzdem vorher überlegen, ob Prüfpunkte hinzugefügt werden müssen, oder Kurzunterweisungen zeigen, aber betriebliche Besonderheiten noch einmal eigens ansprechen.

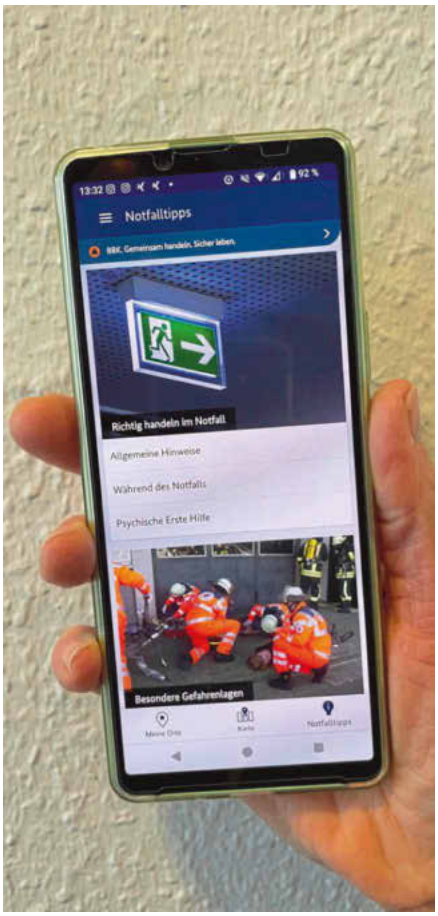


Foto: © Konradin Mediengruppe

Die App Nina bietet neben Warnhinweisen auch nützliche Notfalltipps.

Foto: © Linde Material Handling GmbH

Das A und O für sicheres Staplerfahren – Teil 4

Der sichere Lastentransport

Nachdem die Last korrekt aufgenommen wurde, muss sie ebenso sicher von A nach B transportiert werden. Was beim Fahrbetrieb und dem Lastentransport mit Gabelstaplern grundsätzlich zu beachten ist, ist Gegenstand dieses vierten Teils der Artikelreihe über das sichere Staplerfahren.

Foto: privat

Autor: Timo Zimmermann
Technischer Leiter, IAG Mainz

Anders als bei Autos und Lkw befindet sich bei klassischen Gabelstaplern die lenkende Achse hinten. Zudem können die Räder meist um 90° einschlagen, wodurch der Stapler quasi auf der Stelle drehen kann.

Lenkverhalten

Was für den Vorteil der großen Wendigkeit sorgt, birgt gleichzeitig zwei Gefahren:

1. Das Heck schlägt bei starkem Lenkeinschlag stark zur Seite aus.
2. In engen Kurven wirken hohe Fliehkräfte, die den Stapler zur Seite umstürzen können.

Gerade der Heckausschlag stellt sich immer wieder als Unfallursache heraus. Schnell kollidiert das Heck des Staplers am Gegengewicht mit der Umgebung. Oder noch schlimmer: Personen, die sich unmittelbar neben dem Stapler aufhalten, können durch den Heckausschlag erfasst oder eingequetscht werden.

Nicht alle Personen, die sich im Umfeld von Staplern bewegen, sind sich über die Eigenheiten des Staplers wie die eingeschränkte Sicht und den Heckausschlag im Klaren. Eine Unterweisung aller Personen im Umfeld von Staplern hierüber ist deshalb äußerst sinnvoll und zudem allgemein rechtlich durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG § 12) gefordert. Doch auch Staplerfahrerinnen und Staplerfahrer sind verantwortlich dafür, ihre Umgebung immer im Blick zu haben und sich vor jedem Losfahren zu vergewissern, dass keine Personen gefährdet werden.

Lastsicherung

Eine Last muss nicht nur bei normaler Fahrt sicher auf den Gabelzinken liegen, sondern auch bei plötzlichen Fahrmanövern. Zum Beispiel beim Ausweichen oder einer Gefahrenbremsung besteht die Gefahr, dass die Last von den Gabelzinken rutscht oder kippt. Häufig reicht es für eine Sicherung, den Hubmast zurückzuneigen. Die dadurch erzeugte „Steigung“ verhindert zumeist ein Verrutschen der Last. Ist allerdings die Reibung nicht ausreichend, können auch zusätzliche Maßnahmen wie Anti-

Definition „bodenfrei“

Nach DGUV Vorschrift 68 „Flurförderzeuge“ § 2 Abs. 10 bedeutet ein bodenfreies Anheben, dass sich die Last oder das Lastaufnahmemittel (Gabelzinken oder Anbaugerät) – je nachdem, ob die Last oder das Lastaufnahmemittel der unterste Punkt ist – nicht mehr als 0,50 Meter über dem Boden/Flur befindet.

rutschbeschichtungen auf den Gabelzinken nötig sein. Auch auf trockene und saubere Oberflächen ist zu achten, um die Reibung zu erhöhen.

Lasten, die fortrollen können, müssen durch Ladungsträger daran gehindert oder in Gitterboxen transportiert werden – ebenso wie Kleinteile. Können Teile der Last herabfallen – wie bei gestapelten Paketen auf einer Europalette – können Umbänderungen, Folie oder reibhemmende Zwischenlagen Abhilfe schaffen. Grundsätzlich gilt: Staplerfahrende sollten nur Lasten aufnehmen, die sie auch sicher transportieren können.

Bodennaher Lastentransport

Bevor eine Last nach der Lastaufnahme transportiert wird, muss diese in Bodennähe abgesenkt sein (DGUV V 68 § 12 Abs. 3). Dies wird auch als bodenfrei bezeichnet. Lasten bodennah beziehungsweise nicht höher als bodenfrei zu transportieren ist eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für den sicheren Fahrbetrieb, da dadurch der Lastschwerpunkt tief liegt und somit die Standsicherheit erhöht wird.

Ist die Last im bodennahen Zustand zu hoch und versperrt die Sicht nach vorne, liegt der Gedanke nahe, die Last anzuheben, um für ausreichende Sicht unter ihr hindurchsehen zu können. Der hohe Schwerpunkt könnte beim Beschleunigen, Bremsen oder bei Kurvenfahrt allerdings dazu führen, dass der Stapler umkippt, weshalb dies nicht erlaubt ist.

Bei versperrter Sicht

Ist die Sicht nach vorne nicht ausreichend gegeben, muss demzufolge mit bodennaher Last rückwärtsgefahren werden. Dabei muss sich der Staplerfahrer bereits vor und während des Rückwärtsfahrens umdrehen. Spiegel können ihn bei der Rückwärtsfahrt zwar unterstützen, ersetzen allerdings nicht das Umdrehen. Ist eine Rückwärtsfahrt aus betrieblichen Gründen nicht möglich, darf nur dann vorwärtsgefahren werden, wenn dies mit Hilfe eines Einweisers und in Schrittgeschwindigkeit geschieht. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Wenn Flurförderzeuge vom Hersteller bestimmungsgemäß dafür vorgesehen sind, mit angehobener Last zu fahren, ist dies erlaubt (DGUV V 68 § 12 Abs. 4). Bauarten, bei denen das in der Regel der Fall ist, sind:

- Containerstapler
- Reach Stacker
- Kommissioniergeräte mit hebbarem Fahrerstand
- Kommissionierstapler
- Man-up Dreiseitenstapler

Bei klassischen Gabelstaplern (Frontstaplern), Hubwagen und Schubmaststaplern gilt diese Ausnahme jedoch nicht.

Ausreichende Sicht

Eine ausreichende Sicht nach vorne ist gegeben, wenn bei bodennaher Last eine gebückte Person (1,20 Meter hoch) in 2,50 Meter Abstand vor der Last über die Last hinweg noch gesehen werden kann.

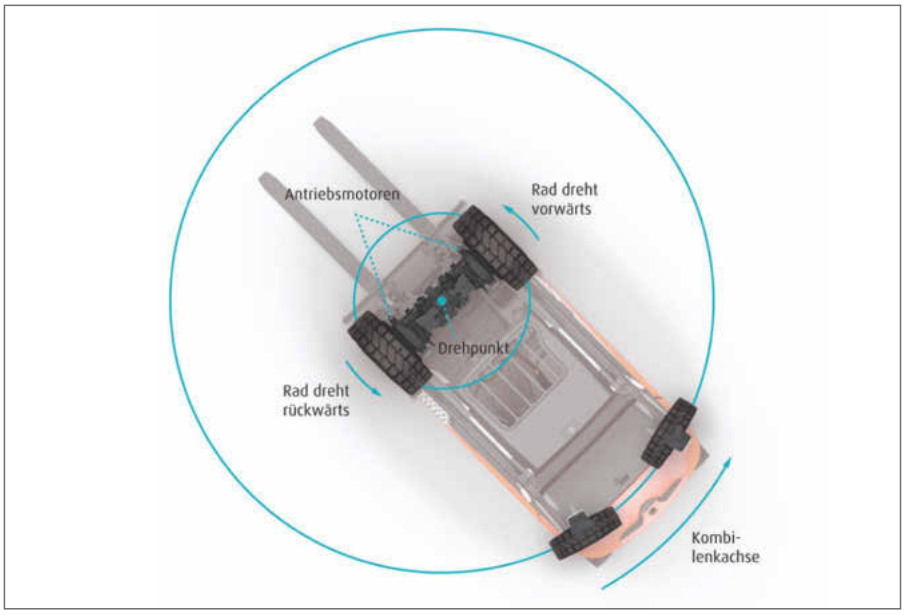


Foto: © Linde Material Handling GmbH

Wenderadius eines Gabelstaplers

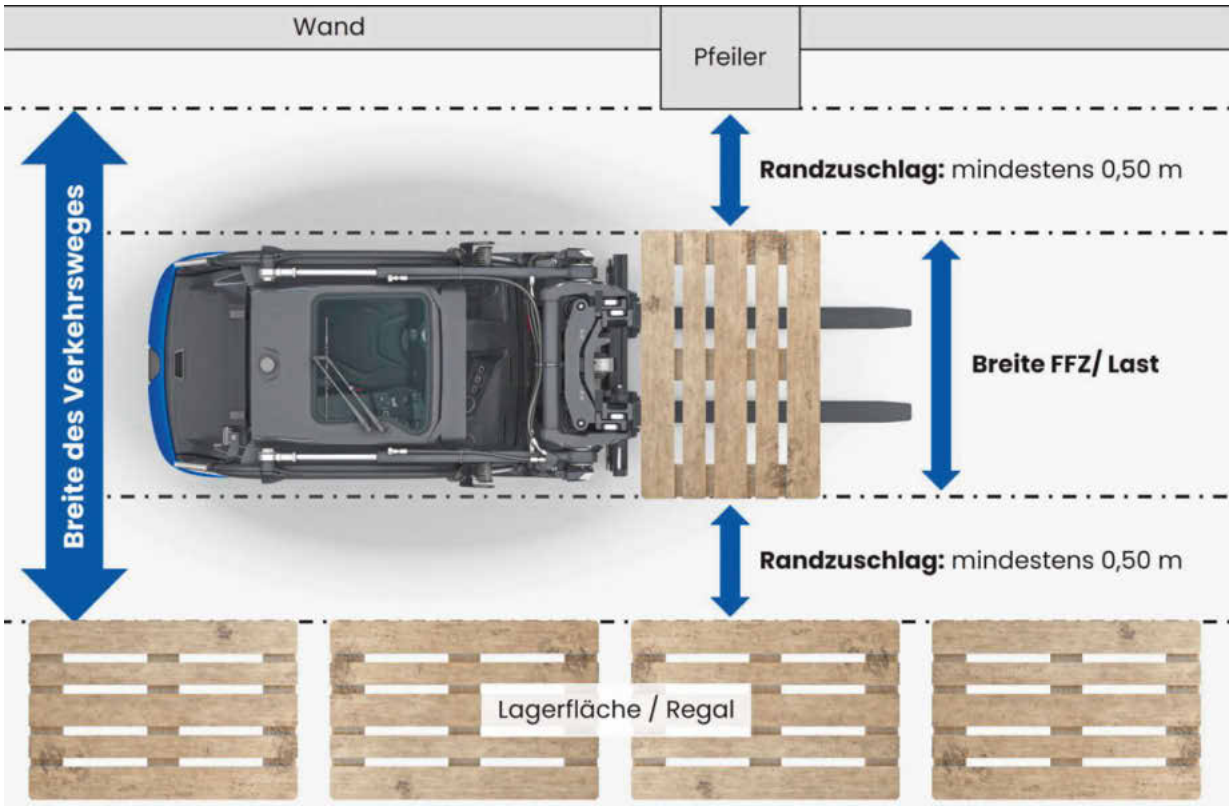


Foto: © Zimmermann

Standardmäßige Mindestbreite eines Verkehrsweges für Flurförderzeuge

Befahren von schrägen Ebenen

Auf schrägen Ebenen besteht die Gefahr, dass der Stapler zum Tal kippt – vor allem, wenn mit Last vorwärts bergab gefahren wird. Ebenso besteht dann erhöhte Gefahr, dass die Last in Richtung Tal von den Gabelzinken rutscht. Deshalb gilt der Merksatz: Auf Steigungen Last immer zum Berg. Das bedeutet, dass mit Last auf schrägen Ebenen vorwärts bergauf und rückwärts bergab gefahren werden muss. Ohne Last kann sowohl bergauf als auch bergab vorwärtsgefahren werden.

Knifflig wird es, wenn Staplerfahrende eine schräge Ebene hinauffahren müssen, die Last aber die Sicht nach vorn versperrt: Wegen der unzureichenden Sicht müssten sie eigentlich rückwärtsfahren, wegen der schiefen Ebene allerdings vorwärts. Auch hier besteht die Lösung im Hinzuziehen einer einweisenden Person, die die eingeschränkte Sicht kompensiert.

Da Gabelstapler durch das schmale Standsicherheitsdreieck sowieso bereits zur Seite kippgefährdet sind, sollten schräge Ebenen nicht seitlich/quer befahren werden, da dadurch die seitliche Kippgefahr noch weiter erhöht würde. Aus dem gleichen Grund darf nicht auf schrägen Ebenen gewendet werden.

Angepasste Geschwindigkeit

Staplerfahrerinnen und Staplerfahrer müssen ihre Geschwindigkeit stets an die Umgebung anpassen. Je enger der Verkehrsweg oder Lagerbereich – also je weniger Sicherheitsabstand zur Umgebung vorhanden ist –, desto langsamer muss gefahren werden. Ansonsten kann ein fehlerhafter Lenkbefehl oder eine Fehleinschätzung schnell schwerwiegende Folgen haben.

Wichtig ist zudem, beim Auftreten einer Gefahrensituation noch rechtzeitig zum Stillstand zu kommen – zum Beispiel, wenn plötzlich eine Person aus einem Regalgang in den Fahrweg tritt. Dabei ist der Anhalteweg entscheidend. Der Anhalteweg setzt sich – wie bei einem Pkw – zusammen aus dem Reaktionsweg und dem Bremsweg. Der Reaktionsweg ist die Strecke, die zwischen dem Auftreten der Gefahrensituation (Person tritt in Fahrweg) und dem Einleiten des Bremsbefehls (Fuß tritt aufs Bremspedal) zurückgelegt wird. Er hängt vor allem von der Reaktionszeit ab.

Die Reaktionszeit – in der die Gefahrensituation erkannt, verarbeitet und die Entscheidung zum Bremsen getroffen werden muss – hängt wiederum davon ab, wie aufmerksam der Staplerfahrende ist und ob er/sie bereits damit rechnet, dass jederzeit eine Gefahrensituation entstehen kann. Durch Ablenkungen wie zum Beispiel Handynutzung am Steuer, Gespräche mit Kollegen oder der Einfluss von Drogen beziehungsweise Medikamenten kann sich die Reaktionszeit drastisch verlängern. Während der gesamten Reaktionszeit wird noch mit voller Geschwindigkeit gefahren, wes-

Foto: © 29mokara - stock.adobe.com

Verbotszeichen für Gabelstapler

Foto: © Zimmermann

Eine häufige Gefahrensituation: Leerpalette engt den Verkehrsweg ein.

Geschwindigkeit	Anhalteweg
6 km/h	2 Meter
10 km/h	4 Meter
15 km/h	7 Meter
20 km/h	10 Meter

Richtwerte für den Anhalteweg in Abhängigkeit von der Fahrgeschwindigkeit bei normaler Reaktionszeit (circa eine Sekunde)

halb diese einen großen Einfluss auf den Anhalteweg hat.

Der Bremsweg ist schlussendlich die Strecke, in der die Geschwindigkeit durch die Bremswirkung/Verzögerung bis zum Stillstand reduziert wird. Er hängt neben dem Gesamtgewicht des Staplers und der Reibung auf dem Boden hauptsächlich von der Geschwindigkeit ab. Stapler sollten unter anderem aus diesem Grund mindestens alle zwölf Monate geprüft werden, um den Verschleißzustand der Bremsen zu kontrollieren. Darüber hinaus können Verschmutzungen wie Staub oder Öl und Nässe/Eis auf dem Boden die Reibung stark verringern und den Bremsweg verlängern.

Anhand des Anhaltewegs lässt sich auch rückwärts rechnen und ein grober Richtwert für die maximale Fahrgeschwindigkeit bestimmen. Je näher eine potenzielle Gefahrensituation ist, desto langsamer muss gefahren werden. Liegt zum Beispiel eine nicht einsehbare Einmündung eines Regalgangs auf dem Weg und der Stapler ist noch vier Meter von dieser Stelle entfernt, darf maximal zehn km/h gefahren werden. Nähert er sich der Einmündung auf zwei Meter, muss bereits Schrittgeschwindigkeit (sechs km/h) eingehalten werden. Kann man allerdings in einem weitläufigen Außenbereich bis auf zwanzig Meter jegliche Gefahrensituation kommen sehen, darf auch mit zwanzig km/h gefahren werden. Bei einer Kurvenfahrt gilt es, die Kurven langsam und in großem Bogen zu durchfahren, da ansonsten die auftretenden Fliehkräfte zu groß werden und der Stapler zur Seite umkippen kann. Ist eine Kurve eng, muss demzufolge die Geschwindigkeit stark reduziert werden. Wird in einer Kurve die Geschwindigkeit verdoppelt, vervierfacht sich die Fliehkraft!

Verkehrswege

Wenn Verkehrswege zu schmal oder unübersichtlich sind, kann der Unternehmer das Befahren mit Flurförderzeugen untersagen. Staplerfahrerinnen und Staplerfahrer müssen also wissen, welche Verkehrswege überhaupt für sie freigegeben sind. Standardmäßig müssen Verkehrswege einen beidseitigen Sicherheitsabstand zwischen Flurförderzeug/Stapler beziehungsweise Last und Umgebung von jeweils 0,50 Metern aufweisen – den sogenannten Randzuschlag. Ist dieser nicht vorhanden, handelt es sich um einen Schmalgang, der meist nur von speziell zur Leitlinienführung ausgerüsteten Flurförderzeugen befahren werden darf.

Auch wenn ein Verkehrsweg zum Befahren für Flurförderzeuge freigegeben ist, müssen Staplerfahrerinnen und Staplerfahrer darauf achten, dass dieser ausreichend sauber, eben und frei von Hindernissen ist. Beschädigungen im Boden, die eine Gefahr darstellen, sind zu melden, damit sie schnellstmöglich behoben werden können. Ist der Fahrweg beispielsweise durch eine abgestellte Last eingeengt, muss diese zunächst ordnungsgemäß gelagert werden, bevor er wieder sicher befahren werden kann.

✔ Grundregeln für Fahrbetrieb und Lastentransport

- Last bodennah transportieren und Hubmast zurückneigen.
- Nur ausreichend gesicherte Lasten transportieren.
- Versperrt die Last die Sicht nach vorne, muss rückwärtsgefahren werden.
- Schräge Ebenen mit Last zum Berg und nicht seitlich befahren oder darauf wenden.
- Muss trotz unzureichender Sicht vorwärtsgefahren werden, ist dies in Schrittgeschwindigkeit und mit einem Einweiser durchzuführen.
- Geschwindigkeit stets an die Umgebung anpassen und Anhalteweg berücksichtigen.
- Ablenkung oder Rauschmittel am Steuer sind tabu.
- Kurven mit angepasster Geschwindigkeit und in möglichst großem Bogen durchfahren.
- Auf Personen im Umfeld achten und diese rechtzeitig warnen.

Da häufig nicht die Staplerfahrenden selbst, sondern außenstehende Personen verletzt werden, ist es umso wichtiger, dass auch das Personal über die Gefahren unterwiesen wird, das selbst gar nicht Stapler fährt, aber in deren Umfeld arbeitet. Wichtige Aspekte sind dabei der Anhalteweg, das eingeschränkte Sichtfeld und das Lenkverhalten von Staplern.

Foto: © MIKHAIL , stock.adobe.com (generiert mit KI)

Gekonnt unterweisen

Die Aufmerksamkeit zu gewinnen, ist eine Kunst bei jedem Vortrag, jeder Präsentation – erst recht, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten geht. Gerade bei einer Unterweisung gilt es, das Interesse der Zuhörenden zu wecken und zu halten. Ob dies gelingt, ist auch eine Frage der richtigen Technik und noch einiger anderer Faktoren.

Foto: © Simone Friese

Autorin: Christine Lendt
Fachautorin und freie Journalistin

In Sachen Arbeitsschutz geht es darum, ernste Informationen auf sachlich korrekte Weise zu vermitteln. Das bedeutet jedoch nicht, dass Unterweisende die Themen staubtrocken abhandeln oder gar ablesen müssen, im Gegenteil: Inhalte bleiben besser im Gedächtnis hängen, wenn sie auf spannende, kurzweilige und abwechslungsreiche Weise präsentiert werden. Mit etwas Kreativität und einer guten Vorbereitung lässt sich aus jedem Thema ein interessanter Vortrag stricken; auch das trockenste Thema lässt sich „nass machen". Dabei helfen verschiedene didaktische Methoden und Mittel. Auch auf eine gewisse Dramaturgie in der Vortragsstruktur kommt es an – Einleitung, Hauptteil und Schluss bilden das Gerüst.

Das Interesse wecken

Schon der Einstieg ist entscheidend dafür, ob die Unterwiesenen bei der Stange bleiben, ob sie die angebotenen Informationen als interessant empfinden. Es ist wie mit einem guten Buch: Ist der Anfang mitreißend, wird der Leser förmlich in die Geschichte hineingesogen, andernfalls legt er das Buch schnell wieder beiseite. Auch ein Vortrag sollte deshalb mit einem Appetithäppchen beginnen. Bewährte Techniken dafür sind zum Beispiel:

- Eine persönliche Anekdote erzählen („Also, was mir heute früh passiert ist … Beinahe hätte ich selbst das Sicherheitskennzeichen übersehen").
- Von einem aktuellen Ereignis berichten (zum Beispiel von einem Arbeitsunfall)
- Kurz einen historischen Hintergrund beleuchten („Wussten Sie schon, dass die Staublunge als eine der ältesten Berufskrankheiten der Welt gilt?")
- Eine Frage an die Runde richten („Was schätzen Sie, ist eine der häufigsten Ursachen für Arbeitsunfälle?" … „Es sind tatsächlich Stolpern, Ausrutschen oder Stürzen.")
- Ein kleines Experiment vorführen („Was Sie hier sehen, passiert auch mit unserer Haut, wenn wir keine Schutzhandschuhe tragen …")
- Einen interessanten Gegenstand herumreichen (zum Beispiel einen PSA-Oldie wie eine der ersten Schutzbrillen oder eine besondere Neuheit)
- Einen Witz erzählen (sofern es die Tragweite des Themas zulässt)

Der Einstieg sollte immer kurz und prägnant gehalten werden und inhaltlich zum Thema passen. Es gilt, im positiven Sinn Interesse zu wecken; bei an sich negativen Themen wie Unfällen sollte der positive Aspekt der Unterweisung (mehr Sicherheit) unterstrichen werden.

Nutzen und Lernziele vermitteln

Die Lernpsychologie hat es bewiesen: Der Mensch hört besser zu, wenn ihm von vornherein klar ist, dass er einen persönlichen Nutzen davon hat. Auch die Aussicht, interessante Neuigkeiten zu erfahren (zum Beispiel über eine technologische Entwicklung), trägt dazu bei. Beim Arbeitsschutz ist der allgemeine Nutzen zwar naheliegend, doch vielen Zuhörenden genügt das nicht. Die Meinung „Ach, schon wieder so eine Unterweisung, das kennt man doch schon …", ist weit verbreitet.

Der persönliche Wert und Nutzen des jeweiligen Themas sollte also noch einmal konkret hervorgehoben werden. Beispiel: „Diese Maschinen sind mit einer Schutzvorrichtung ausgestattet. Diese Vorrichtung minimiert das Risiko, einen schweren Unfall durch Einzug zu erleiden – allerdings nur, wenn Sie noch einige wichtige Dinge beachten. Die möchte ich nun gern erläutern, damit Sie wissen, worauf es ankommt, und Sie immer auf der sicheren Seite sind." Klar definierte Ziele steigern die Aufnahme- und Lernbereitschaft. Die Zuhörenden sollten daher gleich zu Beginn erfahren, was sie am Ende des Vortrags können oder wissen werden. Dabei sollten Kernziele formuliert werden, also die wesentlichen Punkte, die es zu erreichen gilt.

Kurz und knackig überleiten

Interesse wecken – einen Wert vermitteln – Lernziele benennen: Der Einstieg in eine Schulung sollte immer diese drei Aspekte beinhalten, nur wenige Minuten in Anspruch nehmen und gekonnt zum Thema (Hauptteil) überleiten. Eine Unterweisung zur „Verwendung geeigneter Schutzausrüstung" könnte zum Beispiel so eingeleitet werden: „Schauen Sie mal, so sahen früher die ersten Schutzbrillen aus (dazu ein Bild mit „PSA-Oldie" zeigen). Mittlerweile können wir auf deutlich verbesserte Materialien zurückgreifen. Fühlen Sie mal (moderne Schutzbrille herumreichen). Heute möchte ich Ihnen ein paar Maßnahmen vorstellen, wie Sie Ihre Sicherheit mit geeigneter Ausrüstung steigern können und dabei sogar noch gut aussehen. Anschließend werden Sie Ihre PSA immer richtig auswählen, einstellen und verwenden können. Das fängt schon beim Augenschutz an (Überleitung zum Hauptteil)".

Die Unterweisung spannend gestalten

Nach einer gelungenen Einleitung ist zu erwarten, dass die Zuhörenden die vortragende Person aufmerksam ansehen und gespannt auf die weiteren Ausführungen warten. Um die erzielte Aufmerksamkeit hochzuhalten, sollte auch während des Hauptteils auf einen abwechslungsreichen Stil und Praxisnähe geachtet werden. Eine Unterweisung sollte also idealerweise im Arbeitsumfeld erfolgen (zumindest teilweise).

Eine Unterweisung lässt sich auch als Quiz oder als „Sicherheitsrallye" durch den Betrieb gestalten. Auch der Trend zur Gamification und entsprechende Tools lassen sich mitunter zur Gestaltung oder Umsetzung nutzen – besonders, um das Wissen an-

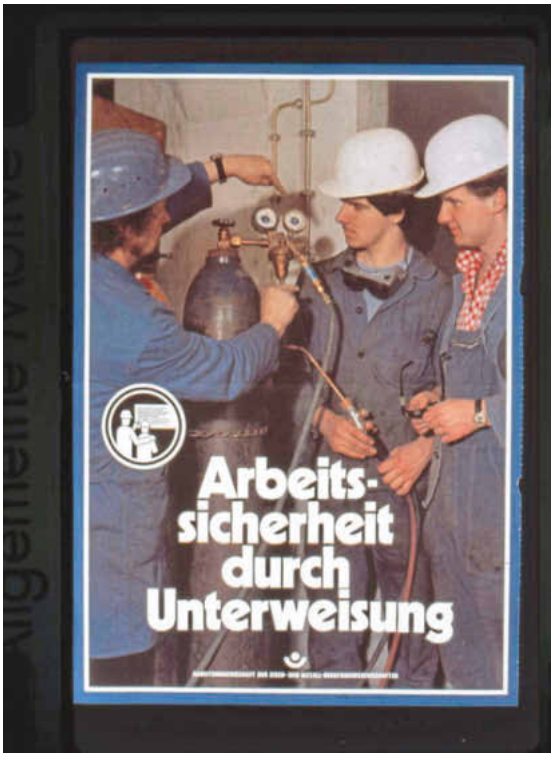


Foto: © DGUV

Ein historisches Plakat der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zum Thema Unterweisung

Foto: © DGUV

So nicht! Plakat aus dem 20. Jahrhundert zur Explosionsgefahr

schließend zu prüfen und zu wiederholen. Solche Aktionen kommen bei der Unterweisung von Azubis besonders gut an.

KI bei Unterweisungen einsetzen?

Künstliche Intelligenz (KI) kann zwar bedingt bei der Vorbereitung einer Unterweisung helfen, ist jedoch mit Vorsicht zu genießen. KI ist und bleibt ein reines Werkzeug, das heißt:

- KI hat weder Sicherheitsbewusstsein noch Fachkompetenz, Intuition und Berufserfahrung.
- KI hat keine Empathie, sie kann also nicht unmittelbar erfassen, ob das Lernen Spaß macht oder ob eine Botschaft beim Lernenden ankommt. Der persönliche Kontakt und die direkte Kommunikation sind – auch beim Unterweisen – nicht ersetzbar.
- KI kann beim Vorbereiten Arbeit abnehmen und das Unterweisen vielgestaltiger und interaktiver gestalten, aber sie kann den Unterweisenden nicht vollständig ersetzen.

Entscheidend ist, den Einfluss der KI zu kontrollieren, KI-generierte Inhalte stets zu überprüfen und kritisch zu hinterfragen.

An Abschluss und Feedback denken

Wer eine Unterweisung nach dem Hauptteil mit knappen Worten wie „So, nun wissen Sie Bescheid. Also auf, wieder an die Arbeit!“ beendet, hat etwas übersehen: Zu einem gelungenen Vortrag gehört neben der Einleitung und dem Hauptteil auch ein Schluss. Am Ende einer Unterweisung sollten die wichtigsten Punkte nochmals kurz (!) in Erinnerung gerufen werden, um den Lerneffekt zu steigern. Auch ein Dankeschön für die Aufmerksamkeit als etwas Positives, das die Teilnehmenden mitnehmen können, ist förderlich.

Wurde alles verstanden?

Zum Abschluss gehört auch, die Dokumentation auszufüllen und die Unterschriften der Teilnehmenden einzuholen. So ist ein Nachweis vorhanden, der gesetzlichen Verpflichtung zur Unterweisung nachgekommen zu sein und der Arbeitgeber behält den Überblick. Aber: Der Unterweisende muss sich auch persönlich davon überzeugen, dass die Unterwiesenen alles verstanden haben. Darauf verweist Dr. Markus Kohn, Referent der Abteilung Prävention bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Die bloße Unterschrift nach dem Motto ‚Hiermit bestätige ich, alles verstanden und keine Fragen mehr zu haben‘ genügt dafür nicht. Vielmehr muss der Unterweisende hierzu selbst aktiv werden. Er kann zum Beispiel Rückfragen stellen, sich die vermittelten Dinge vormachen lassen – bei der Maschinenbedienung oder dem Anlegen von PSA geht das sehr gut – oder andere kreative Dinge tun, wie in diesem Artikel erläutert.“

Zeigt sich bei der Lernerfolgskontrolle, dass es noch Lücken gibt, müssen die entsprechenden Elemente wiederholt werden – ohne den Beschäftigten das Gefühl zu geben, „es nicht kapiert“ zu haben. Vielmehr ist Feedback förderlich wie „Das funktioniert insgesamt schon super. Konzentrieren wir uns noch einmal auf einen Aspekt, der etwas in den Hintergrund geraten ist …“ Zeigt ein positiv verändertes Sicherheitsverhalten, dass die Inhalte auch in die Praxis umgesetzt werden, darf das Lob nicht vergessen werden. Es bestätigt: Die Unterweisung hat für alle wirklich etwas gebracht.

Foto: © Wolfgang Bellwinkel/DGUV

Unterweisungen sind unverzichtbar – nicht nur in der Fertigung, sondern auch in Verwaltungsberufen und Bürojobs.

Foto: © Ytnart - stock.adobe.com (generiert mit KI)

Unterweisungen richtig organisieren und gestalten

Nicht aus dem Stegreif

Es gibt eine Reihe von Eckdaten und weiteren Aspekten, die für eine gelungene Unterweisung eine Rolle spielen. Hierzu zählen die richtige Auswahl von Ort, Zeit, Gruppenstärke und Inhalten wie auch der unterstützende Einsatz von Stimme, Gestik und Mimik.

Eine förderliche Umgebung ist entscheidend für die Motivation der Teilnehmenden und den Lernerfolg. Deshalb sollte der Ort für die Unterweisung bewusst ausgewählt werden.

Am richtigen Ort

Die räumlichen Möglichkeiten hängen von den Gegebenheiten im Betrieb ab. So muss etwa auf Baustellen oder in kleinen Firmen, die über keinen Tagungsraum verfügen, improvisiert werden. Andererseits sollte eine Unterweisung ohnehin möglichst praxisnah erfolgen, also ist es häufig sinnvoll, sie (zumindest teilweise) direkt am Ort des Geschehens durchzuführen. Dann ist auch ein direkter Bezug zu den Zielen der Unterweisung vorhanden. Eine Unterweisung vor Ort setzt allerdings voraus, dass sie mit der jeweiligen Teilnehmerzahl ungestört durchgeführt werden kann beziehungsweise die betrieblichen Abläufe dies zulassen. Die beste Lösung ist daher meist eine Kombination aus Theorie im ruhigen Schulungsraum mit Video-Beamer oder Flipchart und Praxis vor Ort.

Zum geeigneten Zeitpunkt

Für den Erfolg der Unterweisung sind auch bezüglich der Zeitplanung mehrere Faktoren zu berücksichtigen. So sind ausgeruhte Beschäftigte aufmerksamere Zuhörer, und es ist daher sinnvoll, Unterweisungen möglichst an den Beginn eines Arbeitstages zu legen. Dann kann das Gelernte anschließend auch direkt in die Praxis umgesetzt werden. Auch andere Hochphasen der Leistungskurve sind geeignet. Bei vielen Menschen ist dies etwa der spätere Nachmittag. Eher ungeeignet ist die Zeit nach dem Mittagessen, da viele dann einen „Durchhänger“ haben. Keinesfalls dürfen Unterweisungen nach Feierabend oder gar in Pausen durchgeführt werden – dies ist unzulässig und man würde ohnehin nur auf „taube Ohren“ stoßen: Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt in § 12 „Unterweisung“ vor, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz „während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen“ hat.

In der richtigen Länge

Es ist erwiesen, dass die Aufmerksamkeit von Zuhörenden oft schon nach kurzer Zeit schwindet, abhängig auch von der persönlichen Auffassungsgabe, der Tagesverfassung und der Gestaltung des Vortrags. Ist eine Unterweisung ein-

mal zu lang oder ermüdend geraten, hat es außerdem einen Nachhall-Effekt: „Nicht schon wieder!“, werden einige Mitarbeitende bei der Ankündigung der nächsten denken. Wer jedoch aus Erfahrung weiß, dass es sich um kurze und anschauliche Ausführungen handelt, wird eher positiv eingestellt sein.

Als Faustregel gilt, dass bis zu 30 Minuten optimal sind. Falls die Teilnehmenden während des Vortrags stehen müssen (etwa bei einer Vor-Ort-Unterweisung), sollte der Zeitrahmen etwas kürzer angesetzt werden (maximal 20 Minuten). Erfordert eine Thematik längere Unterweisungen, sollte sie in kleinere Einheiten aufgeteilt werden, etwa in einen theoretischen und einen praktischen Teil oder in thematisch sinnvolle Abschnitte (zum Beispiel Technische Schutzmaßnahmen, Tragen von PSA und Verhalten bei Notfällen) – idealerweise an verschiedenen Tagen.

Foto: © simba kim - stock.adobe.com (generiert mit KI)

Ein begeistert wirkender Redner erzielt mehr Aufmerksamkeit.

Mit ausgewählten Teilnehmenden

Die Inhalte müssen für alle Teilnehmenden gleichermaßen relevant sein. Auch hier ist §12 ArbSchG zu beachten, der klarstellt, dass die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen umfasst, die „eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind“. Um alle zu erreichen, persönliche Fragen beantworten und bedarfsweise eine Diskussion zulassen zu können, sollte die Zahl der Teilnehmenden überschaubar bleiben. Dies hat zudem den Vorteil, dass die Unterweisung auch bei begrenztem Platz leichter durchführbar ist. Als Daumenwert gelten maximal 10 bis 15 Personen pro Unterweisungseinheit.

Wichtig: Der rote Faden

Es nützt wenig, wenn die Teilnehmenden richtig ausgewählt wurden, ihnen dann aber wesentliche Inhalte vorenthalten werden. Oder wenn die Ausführungen unvollständig sind, also etwa auf die Gefährdungen eingegangen wird, aber nur unzureichend oder gar nicht auf die entsprechenden Schutzmaßnahmen. Ein weiterer möglicher Fehler in diesem Zusammenhang sind veraltete Informationen.

Eine Unterweisung sollte also nicht „aus dem Stegreif“ durchgeführt werden. Die Vorbereitung der Inhalte ist das A und O. Hilfreich ist, vorab einen Text oder zumindest Stichworte zu erstellen. Dabei sollten Handlungshilfen wie die relevanten und aktuellsten DGUV-Informationen zu Rate gezogen werden oder auch Hinweise der Hersteller, Betriebsanleitungen bei Geräten. Vor allem muss eine Unterweisung die Ergebnisse der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Denn in der Gefährdungsbeurteilung werden Gefahren erkannt und Maßnahmen festgelegt, die dann gegebenenfalls in die Unterweisungen einfließen müssen.

Der entsprechend vorbereitete Text sollte während der Unterweisung nicht einfach abgelesen werden – das wirkt dann schnell trocken oder langweilig. Doch es ist sinnvoll, die Hauptpunkte, wichtige Zahlen etc. zu notieren, um sicherzugehen, dass man nichts vergisst. Ideal ist etwa die Darstellung einer solchen Übersicht per PowerPoint-Präsentation. So haben sowohl die vortragende Person als auch die Teilnehmenden einen „roten Faden“ vor Augen. Und weil die Vermittlung zugleich visuell erfolgt, bleiben die Inhalte auch besser hängen.

Interaktion statt Monolog

Aus gutem Grund wird Frontalunterricht an Schulen immer seltener praktiziert; man setzt verstärkt auf Teamwork. Das gilt auch für die Unterweisung: Wenn die Zuhörenden die Informationen auf verschiedenen Kanälen (Hören, Sehen, eigene Redeanteile etc.) vermittelt bekommen und dabei selbst aktiv sein können, sind sie wesentlich motivierter bei der Sache und werden sich länger an die Inhalte erinnern. Bei jeder Unterweisung sollten die Teilnehmenden durch persönliche Ansprache einbezogen werden, sodass eine Interaktion stattfindet und kein Monolog des Unterweisenden.

Methodische Fehler zählen zu den häufigsten Gründen, warum Unterweisungen nicht zum Erfolg führen oder gänzlich abgelehnt werden. Dies ist ein weites Feld, und so kann es sinnvoll sein, sich mit weiterer Literatur zum Thema Didaktik zu beschäftigen oder als Unterweisender Schulungen zur Vortragskunst zu besuchen.

Positiv formulieren

Eine grundsätzliche Regel lautet: Positive Formulierungen verwenden. Natürlich müssen Gefahren beim Namen genannt werden, aber es ist möglich, zum Beispiel die Vermeidung von Unfällen hervorzuheben. Hinzu kommt, dass negative Formulierungen meist umständlicher klingen, was die Wahrnehmung erschwert. Ein Beispiel: Die Aussage „Wenn Sie eine Schutzbrille tragen, erhalten Sie Ihr Augenlicht“ ist direkter und verspricht ein positives Ergebnis. Sie wird deshalb besser aufgenommen als „Wenn Sie keine Schutzbrille tragen, riskieren sie schwere Augenschäden“.

Stimme, Gestik und Verhalten

Jede Unterweisung kann, auch wenn sie noch so gut vorbereitet wurde, weni-

ger gut ankommen, wenn sie monoton vorgetragen wird. Andersherum steigert es die Aufmerksamkeit, wenn der oder die Vortragende mit der Stimme arbeitet: An passenden Stellen kurze Sprechpausen einlegen (für ein angemessenes Tempo) oder etwas lauter werden (weckt die Aufmerksamkeit), auch mal lächeln (weckt Sympathien) und so weiter. Es kann helfen, sich kleine Markierungen in die Notizen zu machen, etwa einen Strich für Sprechpausen.

Mit Begeisterung vortragen

Auch die Gestik kann unterstützen, wie sich zum Beispiel bei Reden von Politikern zeigt. Handbewegungen können Worte visuell unterstreichen. In jedem Fall sollte auf eine den Teilnehmenden zugewandte, offene Haltung geachtet werden. Zuhörende folgen zudem einem begeistert wirkenden Redner besser als einem, der selbst lustlos scheint. Letztlich spiegelt das eigene Verhalten die Einstellung zum Inhalt – also ist auch hier die Vorbildfunktion zu beachten.

Christine Lendt

Fragen an Dr. Markus Kohn

Kreativität kaum Grenzen gesetzt

Steht kreatives Unterweisen im Einklang mit den Vorgaben des Arbeitsschutzrechts? Hierzu äußerte sich Dr. Markus Kohn, Referent für die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Er ist zuständig für die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und damit für die Grundpflichten des Arbeitgebers wie etwa die Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Pflichtenübertragung und die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten.

Herr Dr. Kohn, welche gesetzlichen Einschränkungen oder Vorgaben gibt es für die Gestaltung von Unterweisungen?

Unterweisungen müssen zunächst grundsätzlich arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogen sein. Weiterhin müssen die Unterwiesenen die Möglichkeit haben, Rückfragen an die unterweisende Person zu stellen, und diese muss sich dann zum Abschluss der Unterweisung persönlich davon überzeugen, dass die Unterwiesenen die vermittelten Inhalte verstanden haben. Weitere Einschränkungen gibt es nicht. Sofern diese drei Anforderungen also erfüllt sind, sind dem Unterweisenden fast keine Grenzen bei der Gestaltung von interessanten – und hoffentlich dann auch wirksamen – Unterweisungen gesetzt.

Foto: privat

DGUV-Experte Dr. Markus Kohn

Eins darf aber auch bei der spannendsten und interessantesten Unterweisung nicht vergessen werden: Unterweisungen sind auch Anweisungen des Unternehmers an die Beschäftigten oder Versicherten, wie sie sich sicherheitsgerecht bei der Arbeit zu verhalten haben. Und diesen Anweisungen müssen die Beschäftigten und Versicherten auch nachkommen.

Inwieweit dürfen bei Unterweisungen elektronische Hilfsmittel eingesetzt werden und sind Unterweisungen zum Beispiel auch per Videokonferenz möglich?

Sofern die eben erwähnten drei gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind, dürfen bei Unterweisungen durchaus auch elektronische Medien eingesetzt werden. Grundsätzlich sind der kreativen Gestaltung einer Unterweisung auch in dieser Hinsicht kaum Grenzen gesetzt. So könnte in einer Unterweisung zum Beispiel gemeinsam ein Video, in dem Unfallfolgen dargestellt werden, angeschaut und anschließend unter Leitung der unterweisenden Person darüber gesprochen werden. Auch die Kombination verschiedener elektronischer Medien ist möglich, genauso der Einsatz von KI – sofern sinnvoll. Wichtig dabei ist jedoch, dass diese elektronischen Medien lediglich Hilfsmittel bei der Unterweisung sein dürfen und diese nicht ersetzen können. Der ausschließliche Einsatz von zum Beispiel sogenannter Unterweisungssoftware, die womöglich auch noch mit einem Multiple-Choice-Test als angebliche Lernerfolgsüberprüfung abschließt, ist dagegen nicht zulässig.
Und selbstverständlich können Unterweisungen auch per Videokonferenz durchgeführt werden, sofern auch hier die drei besagten Anforderungen erfüllt werden und die Unterweisung per Videokonferenz im konkreten Fall überhaupt sinnvoll ist. Bei einer Unterweisung beispielsweise zum sicheren Bedienen einer Maschine oder zum korrekten Anlegen von spezieller PSA dürfte dies eher nicht der Fall sein.

Die Fragen stellte Christine Lendt.

Foto: © Westnetz GmbH

Bei der Westnetz GmbH in Metelen

Operatives Unterweisen

Die HSE-Kultur nachhaltig zu verbessern – dieses oberste Ziel hat sich die Westnetz GmbH vor einigen Jahren auf die Fahnen geschrieben. Zentrale Elemente dabei: eine umfassende Meldekultur, Messungen zur Sicherheitskultur und vor allem auch Unterweisungen am „lebenden" Objekt.

Eine besondere Situation gibt es am Standort Metelen der Westnetz GmbH: Der Strom- und Gasverteilnetzbetreiber hat im Münsterland eine Außenstelle mit einer Wasserstoffanlage eingerichtet. Seit 2018 dient sie als Pilotprojekt, um die intelligente Vernetzung mehrerer innovativer Technologien und den Einsatz smarter Steuerungs- und Überwachungstechnik zu erproben mit dem Ziel, Energieverbrauch und Energieversorgung optimal aufeinander abzustimmen.

Neue Maßstäbe für den Arbeitsschutz

Von der Pilotanlage verspricht sich Westnetz auch neue Erkenntnisse darüber, wie grüner Strom mithilfe von Wasserstoff ganzjährig genutzt und langfristig gespeichert werden kann. Das sogenannte „Power-to-Gas-Verfahren" ist eine Technologie mit Zukunft. Sie setzt auch neue Maßstäbe für den Arbeitsschutz. Beispielsweise müssen wegen der potenziellen Brand- und Explosionsgefahr die Leitungen an den Druckgasflaschen regelmäßig mit dem Gaswarngerät geprüft werden. Direkt in der Anlage tätige Mitarbeiter müssen ableitfähige (flammhemmende) Schutzkleidung nach DIN EN ISO 11612 tragen.

Unterweisung nimmt Unbehagen

An der Tür des Containers weist die Betriebsanweisung für Wasserstoff unmissverständlich auf die besonderen Gefährdungen und Verhaltensregeln hin und ruft so die zentralen Punkte der Unterweisung in Erinnerung. Es geht vor allem darum, ein explosionsfähiges Gemisch aus dem Sauerstoff der Umgebungsluft und Wasserstoff zu vermeiden. „Viele der Prozesse und Schutzmaßnahmen stimmen mit denen an Erdgasanlagen überein", erklärt Andreas Schulte, Hauptsicherheitsingenieur der Westnetz GmbH. „Dennoch handelt es sich um zwei unterschiedliche Gefahrstoffe mit unterschiedlichen Zündgrenzen." Zwar sind die unteren Explosionsgrenzen mit vier Volumenprozent identisch, jedoch lässt sich Wasserstoff mit einer deutlich geringeren Energie als Erdgas entzünden. So kann eine Verpuffung bereits

durch mechanische Funken von einem Werkzeug verursacht werden.

Unterweisung nimmt Zweifel

Wohl auch deswegen waren einige der Mitarbeitenden verunsichert, als das innovative Projekt startete. „Alle haben zwar Erfahrung im Umgang mit Gefahrstoffen wie Erdgas. Doch wir mussten auch dem Respekt vor dem Unbekannten Rechnung tragen." Deswegen sei den Beschäftigten ganz klar vermittelt worden, dass sie auch an Wasserstoffanlagen und -leitungen sicher arbeiten können. Mit einer gründlichen Unterweisung ließen sich auch die letzten Zweifel ausräumen.

HSE-Kultur mit Bradley-Kurve

Generell genießt der Arbeitsschutz im Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert. „Nachdem wir einige schwere Unfälle hatten, wie etwa bei Montagearbeiten in einer Umspannanlage, haben wir mit verschiedenen Maßnahmen reagiert. Vor allen ist uns bewusst geworden, dass wir alle Beschäftigten noch mehr für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisieren müssen", erklärt Schulte. Vor diesem Hintergrund wurde das Programm „Gemeinsam gesund & sicher" initiiert, das unter anderem auch gezielte Schulungen für sämtliche Beschäftigten umfasst. „Wir haben es ins Leben gerufen, um unsere HSE-Kultur langfristig zu verbessern. Seit fast fünf Jahren nutzen wir dabei die Bradley-Kurve als Maßstab." Die Kurve zeigt den Zusammenhang zwischen einer förderlichen Unternehmenskultur und sinkenden Unfallzahlen. Sich an ihr zu orientieren ist also eine Möglichkeit, um die eigene HSE-Kultur und deren Weiterentwicklung messbar zu machen.

Eine Überprüfung des Ist-Zustands erfolgte bei Westnetz in den Jahren 2020, 2022 und 2024 unter verschiedenen vorgegebenen Gesichtspunkten. Im Zuge dieser Testläufe werden neben den HSE-Dokumenten auch Baumaßnahmen ins Visier genommen. Auch Interviews mit Führungskräften, den Mitarbeitenden und der Mitbestimmung gehören dazu. „Wir befinden uns inzwischen in einer Stufe der Bradley-Kurve, in der die Belegschaft für Themen im Bereich Health, Safety, Environment affin ist – nicht, weil wir alle es müssen, sondern weil wir es wollen. Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden, alle Führungskräfte, alle Sifas und alle Sibe für sich als oberstes Ziel sehen, diese HSE-Kultur als wichtig zu erachten und dies zu unterstützen." Ein Zwischenziel dabei wurde damit schon erreicht: Arbeitsschutz wird heute bei Westnetz von allen gelebt und ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Meldungen per App

Konkret bedeutet dies zum Beispiel, dass Mitarbeitende aktiv den präventiven Ansatz des Arbeitsschutzes unterstützen. Seit 2021 sind sie besonders dazu aufgefordert, unsichere Situationen und Beinahe-Unfälle einfach und schnell per App zu melden. Im 2024 gingen insgesamt 2.433 solcher Meldungen ein. „Insofern können wir nun immer frühzeitig reagieren, bevor es zu schwereren Ereignissen kommt", sagt Andreas Schulte und nennt ein paar Beispiele. „Da ist vielleicht ein Schild nicht so aufgestellt, wie es sein sollte. Da kann sich vielleicht jemand den Kopf stoßen oder es kann jemand stolpern. Vielleicht kann aber auch jemand mit einem Werkzeug, das ihm zur Verfügung gestellt wird, nicht so gut arbeiten." Als Hauptsicherheitsingenieur konzentriert er sich darauf, die Ursachen für eine Unsicherheit so weit wie möglich zu beseitigen, und sorgt darüber hinaus dafür, dass die Verbesserung von den Mitarbeitenden in der Fläche umgesetzt wird – mit Unterstützung der jeweiligen Sifas und Sibe vor Ort.

Foto: © Westnetz GmbH

Andreas Schulte, Hauptsicherheitsingenieur der Westnetz GmbH

Operatives Unterweisen

Speziell beim Thema Unterweisen legt Westnetz großen Wert darauf, dass dies möglichst auch operativ erfolgt. „Das heißt zum Beispiel, dass die Mitarbeitenden in Metelen nicht nur mit einer PowerPoint-Präsentation unterwiesen werden, sondern direkt an den Anlagen und Assets am Standort. Unter anderem kann vor Ort gezeigt werden, wie man sich bei einer Wartung verhält oder was in einer Anlage passiert, wenn ein SAV fällt." Die intern verwendete Abkürzung steht für Sicherheits-Ablassventil. Diese Überdruckventile sind Sicherheitseinrichtungen zur Vermeidung gefährlicher Gasüberdrücke, zum Beispiel in Gasdruckregelanlagen. Wenn der voreingestellte Grenzdruck erreicht ist, „fällt" das Ventil und lässt so die erforderliche Gasmenge nach außen ab, um den Druck wieder auf sichere Werte zu bringen."

Besondere Aktionen tragen ebenfalls dazu bei. So gab es im Regionalzentrum

Die Westnetz GmbH

Der Verteilnetzbetreiber Westnetz plant, baut und betreibt Strom-, Gas-, Wasser- und Breitbandnetze in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen. Das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft des Energiedienstleisters und Infrastrukturanbieters Westenergie AG.

- Hauptsitz in Dortmund
- Das von der Westnetz betriebene Stromnetz misst 175.000 Kilometer, das Erdgasnetz circa 24.000 Kilometer.
- Rund 7.000 Beschäftigte
- **www.westnetz.de**

Autark durch grünen Strom?

Auf dem Dach des Bürogebäudes am Standort Metelen, in dem rund 25 Mitarbeitende beschäftigt sind, befinden sich die Solarmodule zweier Photovoltaik-Anlagen. Der erzeugte Strom, der nicht direkt im Gebäude verwendet wird, wird zunächst in Batterien gespeichert. Wenn diese Batterien gefüllt sind, wird mit der weiteren Energie ein Elektrolyseur betrieben. Dieser erzeugt grünen Wasserstoff, der auf dem Gelände gespeichert wird. In sonnenarmen Zeiten werden zunächst die Energiereserven aus den Batterien eingesetzt. Sind diese aufgebraucht, wird der Wasserstoff wieder rückverstromt und die elektrische Energie in das Bürogebäude eingespeist. Im Idealfall könnte das Gebäude somit ganzjährig mit selbstproduziertem grünem Strom betrieben werden. In der Praxis erreicht die Betriebsstätte in Metelen einen Strom-Autarkiegrad von etwa 90 Prozent.

Foto: © Westnetz GmbH

Osnabrück Ende März einen Aktionstag nur für operative Unterweisungen. Dort wurden auf dem Betriebsgelände verschiedene Stationen aufgebaut – eine Form des Galery Walks, bei der sich die rund 120 Mitarbeitenden zu technischen und sicherheitsrelevanten Themen unterweisen lassen konnten. So wurden die Inhalte spartenintegriert, praxisnah und an aktuellen Ereignissen orientiert aufbereitet. Speziell für den Gefährdungsbereich Elektrizität gibt es bei Westnetz feste Testzentren mit Laboren, in denen die Mitarbeitenden außerhalb des Netzes, aber mit realen Anlagen und Betriebsmitteln, unterwiesen werden können.

Neue Unterweisungsvorlagen

Nichtsdestotrotz müssen auch die PowerPoint-Präsentationen für Unterweisungen ansprechend gestaltet sein. „Uns war von Führungskräften gemeldet worden, dass sie noch viele Unterlagen mit veralteten Bildern hatten“, berichtet Andreas Schulte. „Die Vorlagen waren inhaltlich noch aktuell und sachlich richtig. Aber sie zeigten unter anderem Fahrzeuge, die gar nicht mehr in unserem Unternehmen verwendet werden. Außerdem enthalten sie oft zu viel Text. Wir wollen hin zu mehr Bildsprache und vor allem zu Motiven aus den jeweiligen Betrieben, damit die Beschäftigten sich darin wiederfinden.“ Deswegen werden nun die rund 140 Unterweisungsthemen, die im internen System verfügbar sind, von den Sicherheitsfachkräften komplett neu erstellt. „Das fängt an bei der Beseitigung von Vogelkot und reicht bis hin zu Arbeiten in elektrischen Anlagen.“

Foren für Sicherheitsbeauftragte

Andreas Schulte übt seine Funktion als Hauptsicherheitsingenieur zentral vom Hauptsitz in Dortmund aus. Von dort koordiniert er die rund 30 Sicherheitsfachkräfte fachlich, die innerhalb der Fläche im Unternehmen tätig sind. Und die wiederum werden unterstützt von insgesamt rund 230 Sicherheitsbeauftragten. Auf regen Austausch wird Wert gelegt. „Wir haben zweimal im Jahr die Foren der Sicherheitsbeauftragten, wo sich alle Sibe, die einer Flächenorganisation angehören, treffen und dann dort auch über neue Regelungen und Vorgaben zusätzlich informiert werden.“

PSA-Tester über Forum gesucht

Es könne auch vorkommen, dass neue Persönliche Schutzausrüstung vorgestellt wird – zum Beispiel ein neuer Gesichtsschutzschirm, der im praktischen Einsatz getestet werden soll. Diesen präsentiert dann der HSE-Fachbereich beim Forum der Sicherheitsbeauftragten, um zum Beispiel Tester zu finden. Das Ergebnis der Tragetests fließt dann in die Gesamtbewertung des Produkts ein. Eins ist Andreas Schulte bei alldem besonders wichtig: Für die Sicherheit ist die Führungskraft verantwortlich. „In vielen Unternehmen wird hier die Sifa genannt, bei uns ist das nicht so. Darauf legen wir bei Westnetz größten Wert.“

„Potenziale“ und Unfallschwere

Was sind eigentlich die hauptsächlichen Gefährdungsbereiche bei Westnetz? In diese Bewertung fließt nicht nur die Schwere eines Unfalls ein. Vielmehr wird jedes gemeldete Ereignis auch bezüglich seines Potenzials für Verletzungen bewertet. „Das größte Risikopotenzial besteht bei uns definitiv bei der Arbeit an elektrischen Anlagen, gefolgt von Ereignissen auf Baustellen. Anhand der Unfallmeldungen für das Jahr 2024 sehen wir, dass sich die meisten Unfälle beim Stolpern, Rutschen und Stürzen ereignen – gefolgt von der Kategorie Anstoßen, Schneiden, Stechen. Wenn wir Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag zusammenzählen, dann machen diese drei Unfallursachen bei uns insgesamt 52 Prozent aller Arbeitsunfälle aus.“ Seit Anfang des Jahres 2025 läuft dazu nun die interne Kampagne „Mit Sicherheit besser!“, die regelmäßig mit Impulsen und Unterlagen, wie etwa den neuen Unterweisungsunterlagen, alle Mitarbeitenden sensibilisieren soll.

Christine Lendt

Drei Fragen an den Sicherheitsbeauftragten

„Alle Unterweisungen relevant“

Marc Trompeter, Spartenintegrierter Netzmonteur Strom und Gas für den Betriebsstandort Metelen der Westnetz GmbH, bekleidet seit Juli 2021 zusätzlich das Amt des Sicherheitsbeauftragten. In dieser Funktion steht der 32-Jährige gezielt im Dialog mit seinen Kolleginnen und Kollegen, um potenzielle Lücken im Sicherheitsdenken zu erkennen und zu schließen.

Herr Trompeter, welche Aufgaben übernehmen Sie als Sibe?

Als Sibe bin ich natürlich vor allem Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen und das Sprachrohr der Mannschaft in Richtung der Führungskräfte bei allen Fragen rund um den Arbeitsschutz. Meine Aufgaben, mit auf die Sicherheit von allen zu achten und auf mögliche Gefahren hinzuweisen, betreffen sämtliche Anlagen und Assets hier am Standort Metelen, inklusive der Wasserstoffanlage.

In einer Wasserstoffanlage sind besondere Gefährdungen vorhanden. Wie bringen Sie den Kollegen das sicherheitskonforme Verhalten näher?

Häufig wird bei Arbeitsunfällen an schwere oder sogar tödliche Ereignisse gedacht. Allerdings ist auch ein Mitarbeitender, der auf einer Baustelle stolpert und sich eine Dehnung zuzieht, zum Feierabend nicht mehr so gesund wie zu Beginn des Tages. Alle Gefährdungen und Unterweisungen haben deshalb bei Westnetz die gleiche Relevanz. Auch kleine Verletzungen in vermeintlich sicherer Umgebung können schwerwiegende Folgen haben. Insofern ist es wichtig, dass wir alle als Mitarbeitende in sämtlichen Situationen die Arbeitssicherheit mitdenken und beachten.

Für die tägliche Arbeit wird hier im Unternehmen besonderer Wert darauf gelegt, das Thema von oben vorzuleben. Daher sind bei Westnetz auch nicht die Betriebssicherheitsingenieure oder wir Sicherheitsbeauftragten für die Unterweisungen und Kontrollen zuständig, sondern die Führungskräfte. Arbeitssicherheit ist bei uns ganz klar eine Führungsaufgabe. Die Sicherheitsfachkräfte und wir Sicherheitsbeauftragte unterstützen dabei.

Inwiefern tragen Sie als Sibe dazu bei, dass alle Kolleginnen und Kollegen die in Unterweisungen vermittelten Inhalte im Alltag umsetzen?

Unsere Führungskräfte achten bei den Unterweisungen auf eine praxisnahe Gestaltung, so dass aktives Lernen aller Beteiligten möglich ist. Statt klassischer Vorträge oder Foliensätze muss die direkte Auseinandersetzung mit Inhalten im Mittelpunkt stehen, lautet hier das Credo. Die Unterweisung muss für die komplette Mannschaft gut verständlich, aber auch abwechslungsreich sein. Gleichzeitig wurde bei Westnetz eine Kultur etabliert, die die Diskussion untereinander fördert, um ein gemeinsames Verständnis für die Inhalte zu erreichen. Im Alltag achte ich mit darauf, dass solche Dialoge unter uns Beschäftigten auch wirklich zustande kommen. Wenn mir dabei Lücken im Sicherheitsdenken auffallen, bemühe ich mich immer erst, es dem jeweiligen Kollegen direkt zu erklären. Wenn es dennoch an Verständnis mangelt oder gar gefährliche Situationen zu befürchten sind, werden die Führungskräfte und Sicherheitsfachkräfte informiert oder einbezogen. Dabei achte ich auf einen angemessenen Ton, denn es geht uns nicht darum, jemanden zu „verpetzen“, sondern darum, alle zu schützen. Wir haben hier im Unternehmen das Ziel, dass wir alle so gesund nach Hause gehen, wie wir morgens zur Arbeit gekommen sind. Dazu möchte ich als Sibe so viel wie möglich beitragen.

Die Fragen stellte Christine Lendt.

Sibe Marc Trompeter (links) und sein Kollege Andreas Bendfeld bei einer Baumaßnahme in Heek

Foto: © Antonioguillem - stock.adobe.com

Auswirkungen des Klimawandels

Was tun bei Hitze im Büro?

Der Klimawandel stellt auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen. So steigen im Sommer beispielsweise zunehmend die Gesundheitsrisiken durch Hitze und Sonneneinwirkung. Doch mit den richtigen Maßnahmen lassen sich in Innenräumen die Gefährdungen vermeiden oder mindern.

Foto: privat

Autorin: Bettina Brucker
Freie Autorin und Journalistin

Im Jahr 2022 führte die DGUV eine Umfrage zu den Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch. Über 62 Prozent der Befragten – Beschäftigte aus mehr als 20 Branchen – sahen einen Handlungsbedarf bei Hitze in Innenräumen. Welche Möglichkeiten die Unternehmen, aber auch die Beschäftigten dafür haben, beschreibt dieser Artikel.

Die Sommer werden heißer

Es gibt einen offensichtlichen Trend zu mehr „Heißen Tagen", wie das Bundesamt für Umwelt anmerkt. Ein „Heißer Tag" ist ein Tag, an dem das Maximum der Lufttemperatur mehr als 30 Grad Celsius beträgt. Zudem werden die Hitzeperioden im Sommer länger. Für die Beschäftigten bedeutet das unter anderem:

- Arbeiten in überwärmten Bürogebäuden, Schulen und Produktionshallen,
- die Gefahr der Überwärmung des Körpers,
- eine stärkere Belastung für das Herz-Kreislauf-System,
- ein Nachlassen der Leistungsfähigkeit und eine Zunahme von Fehlern,
- Übermüdung durch tropische Nächte und erhöhte Reizbarkeit als eine Folge davon,
- Auswirkungen auf die psychische Gesundheit bis hin zu Angststörungen und Depressionen aufgrund von Sor-

gen, wie sich das Klima und dessen Folgen weiterentwickeln werden.

Besonders betroffen von der steigenden Hitze sind Risikogruppen: Menschen mit Vorerkrankungen, Schwangere, ältere Beschäftigte oder schwer körperlich Arbeitende im Freien. Doch nicht nur die Hitze am Tag macht zu schaffen. Tropennächte mit mehr als 20 Grad können als Belastung wahrgenommen werden oder die Schlafqualität mindern.

Temperaturschwellen beachten

In Innenräumen gibt es die Luft- und die Raumtemperatur. Die Lufttemperatur ist der Wert, den das Thermometer anzeigt. Die Raumtemperatur wird von Flächen abgestrahlt. Wer sich direkt neben einem Heizkörper oder an einem sonnigen Fensterplatz aufhält, kann seine Umgebung trotz niedriger Lufttemperatur im Raum als deutlich wärmer empfinden. Für die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist vor allem die Lufttemperatur entscheidend.

Beim Überschreiten bestimmter Temperaturschwellen sind laut Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO, § 3 Absatz 1) in Verbindung mit den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR, Ziffer 3.5) Maßnahmen erforderlich. Hier einige Beispiele:

- 20 bis 22 Grad gelten als ideale Temperatur für einen Büroarbeitsplatz.
- Ab 26 Grad empfinden die Beschäftigten die Temperatur als unangenehm. Der Arbeitgeber muss jetzt für Abkühlung, etwa durch geeigneten Sonnenschutz, sorgen.
- Bei mehr als 30 Grad müssen vom Arbeitgeber zum Beispiel Getränke bereitgestellt werden.
- Steigt die Temperatur im Raum über 35 Grad, kann dort (theoretisch) nicht mehr gearbeitet werden. Der Arbeitgeber kann dann zum Beispiel andere Räume zur Verfügung stellen. Denn er ist verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden wird und verbleibende Gefährdungen geringgehalten werden (§ 4 Arbeitsschutzgesetz ArbSchG).

Ein wichtiger Hinweis: Egal wie heiß es ist – Arbeitnehmende dürfen nicht einfach selbst „hitzefrei“ nehmen. Das ist ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag und kann zu Abmahnung und im Wiederholungsfall zur Kündigung führen.

Sinnvoll: Ein Hitzeaktionsplan

Die Verantwortlichen im Unternehmen müssen die Risiken, die durch den Klimawandel auftreten, ernst nehmen und die Beschäftigten konsequent und frühzeitig vor gesundheitlichen Gefahren schützen. Dafür bietet sich ein Hitzeaktionsplan an und als erster Schritt eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung. Unterstützung bieten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip

Um Hitzebelastung in Innenräumen zu verringern, sollten zuerst technische, dann organisatorische und zuletzt persönliche Maßnahmen (TOP-Regel) ergriffen werden. Hier einige Beispiele dazu:

Technische Maßnahmen

- Als Hitzeschutz besonders geeignet sind außenliegende Rollläden oder Jalousien. Sie verringern den Wärmeeintrag auf bis zu fünf Prozent.
- Vorhänge und Jalousien bieten vor allem Schutz vor grellem Sonnenlicht. Je dichter ihr Material, desto mehr dunkeln sie den Raum ab. Hitze können sie aber nur in geringem Maße reduzieren.
- Mit Sonnenschutzfolien lässt sich ein Raum ebenfalls vor Sonnenstrahlen abschirmen. Laut Stiftung Warentest können sie – außen angebracht – bis zu 60 Prozent der Sonnenenergie abhalten und die Hitze im Raum reduzieren.
- Werden Schutzfolien dauerhaft angebracht, ist das eine Veränderung am Erscheinungsbild der Immobilie. In diesem Fall muss der Eigentümer zustimmen. Daran sollte man auch im Homeoffice denken.
- Eine übermäßige Wärmespeicherung im Mauerwerk kann durch eine gute Außendämmung verhindert werden.
- Für ein angenehmes Raumklima kann eine Klimaanlage sorgen. Um die Erkältungsgefahr und den Temperaturstress für den Körper gering zu

Hitze im Homeoffice

Ein Telearbeitsplatz ist ein vom Arbeitgeber eingerichteter Arbeitsplatz beim Arbeitnehmenden zu Hause. Für den Arbeitsschutz und das Thema Temperatur ist in diesem Fall der Arbeitgeber zuständig. Es ist seine Pflicht, bei den zu Hause Arbeitenden alle Grundsätze und Maßnahmen des Arbeitsschutzes umzusetzen, wie sie den Personen angeboten werden, die im Betrieb tätig sind. Beim Mobilen Arbeiten bleibt es den Arbeitnehmenden überlassen, wo sie arbeiten. Deshalb sind sie auch selbst für geeignete Hitzeschutzmaßnahmen verantwortlich. Für das Unternehmen bestehen keinerlei Verpflichtungen, bei Hitze für erträgliche Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Weitere Informationen

- Fachbereich AKTUELL der DGUV „FBVW-505 Klimawandel und Hitzearbeit – Eine Erläuterung zu sommerlicher Wärme und Hitzearbeit“; https://publikationen.dguv.de (Webcode: p022545)
- Das Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG) informiert über das Internetportal www.klima-mensch-gesundheit.de unter anderem über Maßnahmen gegen Hitze; www.klima-mensch-gesundheit.de > Hitze und Hitzeschutz
- Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat das Faltblatt „Sommerhitze im Büro – Tipps für Arbeit und Wohlbefinden“ herausgegeben; www.baua.de (Artikelnummer: 2164)
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 Raumtemperatur; www.baua.de >Angebote >Regelwerk >ASR A3.5 Raumtemperatur

halten, sollte der Temperaturunterschied zwischen dem klimatisierten Raum und der Außenluft jedoch maximal 6 Grad betragen.
- Für Abkühlung sorgen auch Ventilatoren. Sie wälzen die Luft aber nur um. Und Vorsicht: Die Zugluft, die entsteht, kann zu Erkältung oder einem steifen Hals führen und Staub oder Pollen aufwirbeln – was insbesondere für Allergiker zum Problem werden kann.
- Mobile Klimageräte kühlen die Luft ab. Allerdings brauchen sie viel Strom und ihre Betriebsgeräusche können als belastend wahrgenommen werden.
- Oft unterschätzt: Bürogeräte erzeugen Hitze. Werden sie nicht genutzt, sollten sie ausgeschaltet werden.

Organisatorische Maßnahmen
- Am besten ist es, nachts und/oder frühmorgens ausgiebig (quer) zu lüften.
- Wenn möglich sollte vor und/oder nach der stärksten Hitzephase am Tag gearbeitet werden, wie das in südlichen Ländern praktiziert wird.
- Um der Hitze im Büro zu entkommen, kann das Arbeiten im Homeoffice eine Lösung sein.
- Wenn Hitze die Produktivität und das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden stark beeinträchtigt, können sich verkürzte Arbeitszeiten positiv auswirken.

Persönliche Maßnahmen
- Bei Hitze braucht der Körper mehr Flüssigkeit, um schwitzen zu können. Trinken Sie also viel Wasser oder lauwarmen Kräutertee. Für geschmackliche Abwechslung sorgen ein paar Beeren, frische Kräuter wie Pfefferminze oder Zitronenmelisse oder zwei, drei Scheiben Zitrone oder Gurke im Getränk.
- Tragen Sie leichte, luftige Kleidung.
- Bringen Sie sich ein Paar offene Schuhe mit, die Sie zum Beispiel am Schreibtisch anziehen können.
- Machen Sie häufiger kurze Pausen.
- Sorgen Sie für Abkühlung durch ein kühles Fußbad, Coolpacks auf den Füßen oder lassen Sie kaltes Wasser über Ihre Handgelenke laufen.
- Füllen Sie Wasser in eine Sprühflasche und benetzen Sie hin und wieder Gesicht und Nacken.
- Legen Sie sich ein kleines, feuchtes (Hand-)Tuch auf den Nacken oder umwickeln Sie die Handgelenke und Füße damit.
- Auch eine Yoga-Atemübung kann für Kühlung sorgen. Atmen Sie dafür durch die gerollte Zunge oder einen O-Mund lang und tief ein, legen Sie die kalte Zunge an den Gaumen und atmen Sie durch die Nase wieder aus. Machen Sie die Übung mindestens zehnmal hintereinander.

Heiße Luft aussperren

Wenn am Nachmittag im Büro oder Seminarraum 28 Grad herrschen, öffnen viele die Fenster. Die leichte Luftbewegung, die selbst bei einer Außentemperatur von 36 Grad entsteht, lässt die Hitze zunächst erträglicher wirken. Doch die Wärme, die beim Stoßlüften oder durch ein gekipptes Fenster in den Raum einströmt, lässt sich später kaum wieder nach außen transportieren. Deshalb sollten die Fenster tagsüber bei hohen Außentemperaturen unbedingt komplett geschlossen bleiben! Besser ist es, öfter kurze Pausen zu machen, dabei die Zimmertür zum Flur zu öffnen und selbst für einen Moment ein kühles Schattenplätzchen an der frischen Luft aufzusuchen.

Foto: © Fotoschlick - stock.adobe.com

Außenliegende Rollläden oder Jalousien sowie von außen angebrachte Sonnenschutzfolien sind ein effektiver Hitzeschutz.

Foto: © L.S. - stock.adobe.com

Arzneimittel und Arbeitssicherheit

Medikamente als Risikofaktor

Leichte Erkältung, Kopfschmerzen oder Magenverstimmung – wie gut, dass die Apotheken jede Menge wirksamer Gegenmittel bereithalten. Doch nicht wenige Medikamente zeigen neben der gewünschten Wirkung weitere Effekte. Im Straßenverkehr und am Arbeitsplatz können diese unerwünschten Nebenwirkungen zum Risikofaktor werden.

Foto: privat

Autor:
Dr. Friedhelm Kring
Freier Journalist, Redakteur und Referent

Bevor ein Medikament zum Verkauf zugelassen wird, muss es ein langwieriges und strenges Verfahren mit umfangreichen Tests und Studien durchlaufen. Doch auch die nachgewiesene Wirksamkeit eines Medikaments bedeutet keinesfalls, dass seine Einnahme komplett risikofrei ist. Auch ein zugelassenes Arzneimittel ist nicht zu 100 Prozent unschädlich. In der Medikamentenwerbung ist der viel gehörte Satz „Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage und fragen Sie Ihre Ärztin, Ihren Arzt oder in Ihrer Apotheke" vorgeschrieben. Über alle bekannten unerwünschten Folgen informiert der Beipackzettel.

Riskante Nebenwirkungen

Wer ein Medikament einnimmt, nimmt auch dessen Nebenwirkungen mit zur Arbeit. Das gewohnte „Funktionieren" kann eingeschränkt sein. Dies kann sicherheitsrelevant werden, zum Beispiel wenn

- ein Mittel gegen Allergien müde macht
- ein Blutdrucksenker Schwindel und Gleichgewichtsstörungen auslöst
- ein Beruhigungsmittel Aufmerksamkeit und Reaktionsvermögen herabsetzt
- ein Antidepressivum den Antrieb bis zur Selbstüberschätzung steigert
- ein Medikament das Sehvermögen beeinträchtigt, die Blendempfindlichkeit erhöht oder das Sehfeld einschränkt

Laut dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat können 15 bis 20 Prozent der zugelassenen Medikamente die Fahrsicherheit beeinträchtigen. Diese Zahlen zeigen die Brisanz – und zwar nicht nur

Vorsicht bei diesen Präparaten

Medikamente mit folgenden Anwendungsgebieten sind potenziell problematisch für die Fahrtauglichkeit und die Tauglichkeit zum sicheren Arbeiten:

- Mittel gegen Erkältungen
- Mittel, die den Blutdruck senken (Antihypertensiva)
- Mittel gegen Schmerzen (Analgetika)
- Mittel, die den Blutzuckerspiegel senken (Antidiabetika)
- Mittel zur Behandlung von Allergien (Antihistaminika)
- Mittel bei Depressionen (Antidepressiva)
- Mittel bei Krampfanfällen (Antiepileptika, Antikonvulsiva)
- Mittel zur Beschleunigung der Herzfrequenz (Anticholinergika)
- Atropinhaltige Augentropfen zur Pupillenerweiterung
- Mittel mit sedierender und antipsychotischer Wirkung (Neuroleptika)
- Mittel zur Beruhigung und Schlafförderung (Tranquilizer)

für den Straßenverkehr. Denn was am Lenkrad problematisch ist, gilt genauso auch beim Steigen auf eine Leiter, beim Bedienen von Maschinen, beim Überwachen einer Anlage etc.

Wichtig zu wissen ist: Die Relevanz für eine Arbeits- und Fahrtauglichkeit eines Medikaments hat nichts mit der Verschreibungspflicht zu tun. Auch ob ein Arzneimittel ausschließlich in Apotheken erhältlich ist oder frei verkäuflich, ist kein Kriterium für eine mögliche sicherheitsrelevante Wirkung. Falsch ist zudem die Annahme, dass es bei pflanzlichen Mitteln keine Nebenwirkungen oder schädlichen Effekte gäbe.

„Eine Medikamenteneinnahme kann zu einem erheblichen Verkehrssicherheitsrisiko führen."

Deutscher Verkehrssicherheitsrat

Eigenverantwortung gefragt

Die Liste „Vorsicht bei diesen Präparaten" (Infokasten oben) bedeutet nicht, dass jeder sofort die Arbeit niederlegen muss, der ein Medikament aus einer dieser Gruppen zu sich genommen hat. Nicht jedes Präparat beeinflusst Konzentration oder Fahrtüchtigkeit gleichermaßen. Jeder Mensch reagiert zudem individuell auf den Wirkstoff eines Arzneimittels. Viele Faktoren wie das Alter, der Einnahmezeitpunkt oder das gleichzeitige Einnehmen unterschiedlicher Mittel spielen eine Rolle. Wann und bei wem welches Arzneimittel welchen unerwünschten Effekt hervorruft, lässt sich daher kaum vorhersagen. Doch die Liste zeigt, dass ein recht breites Spektrum an Arzneimitteln – je nach Mensch und Situation – am Arbeitsplatz sicherheitsrelevant werden kann.

Obwohl seit langem bekannt ist, dass viele Medikamente die Fahrsicherheit beeinträchtigen, ist die Teilnahme am Straßenverkehr unter Medikamenteneinfluss nicht verboten. Jeder muss selbst für sich die Verantwortung übernehmen. Doch stellt sich nach einem Unfall heraus, dass Medikamente mit im Spiel waren, kann das – ähnlich wie bei Trunkenheit – schwerwiegende Folgen haben. Es drohen hohe Geldbußen, Punkte im Fahreignungsregister, Fahrverbot sowie Rückforderungen von Haftpflicht- wie Kaskoversicherung.

Wie Alkohol und Drogen

Vergleichbar ist die Situation bei Medikamenten am Arbeitsplatz. In der DGUV Vorschrift 1 taucht der Begriff „Medikamente" im engen Zusammenhang mit Alkohol und Drogen auf. Laut §15 Absatz 2 dürfen sich Versicherte „durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können". Unmittelbar darauf weist Absatz 3 darauf hin, dass dieses Verbot „auch für die Einnahme von Medikamenten" gilt.

Wer etwa als Berufskraftfahrer ein Medikament einnimmt, sollte sich über dessen mögliche Auswirkungen auf seine Fahrtauglichkeit bewusst sein. Fahren unter Medikamenteneinfluss kann genauso bestraft werden wie Alkohol am Steuer. Auch hier droht neben den arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Verlust des gesetzlichen Versicherungsschutzes.

Riskante Kombination mit Alkohol

Dass Alkohol zulasten der Fahrtüchtigkeit und eines sicheren Arbeitens

Foto: © juefraphoto -stock.adobe.com

Medikamente könnten die Fahrsicherheit gefährden.

geht, ist allgemein bekannt. Genauso wichtig zu wissen ist, dass Alkohol – auch in geringen Mengen – die Wirkungen wie auch unerwünschte Nebenwirkungen von Medikamenten verstärken kann. Das gilt auch für rezeptfreie Arzneimittel.

Umgekehrt kann ein Medikament die Wirkung des Alkohols verstärken. Solche Wechselwirkungen treten zwar nicht automatisch und nicht bei jedem Medikament auf, sind aber im Voraus nicht absehbar. Daher sollten Medikamente grundsätzlich nicht in Kombination mit Alkohol eingenommen werden.

Der Einzelfall entscheidet

Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, dass – bei aller gebotenen Vertraulichkeit zur gesundheitlichen Situation im Einzelfall – Nebenwirkungen von Medikamenten beim Arbeiten kein Tabuthema sind. Einerseits darf niemand, der ein Medikament benötigt, automatisch als Risikofall abgestempelt werden. Viele Menschen wären aufgrund einer chronischen Erkrankung wie etwa Diabetes oder Epilepsie ohne ein Arzneimittel gar nicht arbeitsfähig. Andererseits muss jeder, der ein Medikament einnimmt – ob erstmalig oder dauerhaft –, sich vorab über mögliche Neben- und Auswirkungen informieren. Jeder sollte sich zudem im Klaren darüber sein – und das gegebenenfalls auch unter den Kolleginnen und Kollegen ansprechen –, dass die Fähigkeit zum sicheren Arbeiten auch beeinträchtigt sein kann,

- wenn das Mittel frei erhältlich ist
- wenn das Medikament explizit vom Haus- oder Facharzt verschrieben wurde
- wenn das Mittel kein Suchtpotenzial hat
- wenn man das Präparat schon seit längerer Zeit einnimmt
- wenn Kolleginnen oder Kollegen das gleiche Mittel einnehmen und noch nie etwas passiert ist

Jeder sollte jederzeit die Möglichkeit haben, sich vertraulich von seinem Arzt und/oder Betriebsarzt in allen Fragen rund um die Arbeitsfähigkeit und potenzielle Einschränkungen für die beruflichen Tätigkeiten beraten zu lassen. Da muss man gar nicht Fluglotse sein oder Busfahrer oder in der Leitwarte eines Kraftwerks sitzen. Auch an vielen anderen unspektakulären Arbeitsplätzen hängen die eigene Sicherheit und die anderer Menschen von der eigenen Konzentration und Aufmerksamkeit ab. Bei Zweifeln, Unsicherheit oder einem „unguten Gefühl" sollte man unbedingt eine ärztliche Beratung in Anspruch nehmen. In unklaren Fällen ist das Ziel, dass alle Beteiligten – Vorgesetzte, Betriebsarzt, Hausarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit – gemeinsam mit dem Betroffenen zu einer angemessenen Entscheidung finden, ob und wo ein Einsatz möglich ist.

„Auf keinen Fall ist es Sache des Ersthelfers oder der Ersthelferin, Medikamente, zum Beispiel Kopfschmerztabletten, an Betriebsangehörige auszugeben."

DGUV Information 204–022

Betriebsarzt kann aufklären

Wer den Eindruck hat, dass das Thema Nebenwirkungen von Medikamenten im Unternehmen zu kurz kommt, kann Vorgesetzte darauf ansprechen. Warum nicht eine Unterweisung zu den Auswirkungen von Medikamenten auf die Arbeitssicherheit anregen? Betriebsarzt oder Betriebsärztin können nicht nur individuell beraten, sondern auch aufklären über

- potenzielle Nebenwirkungen und Langzeitfolgen
- Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten, Alkohol und mit Nahrungsmitteln
- Suchtpotenzial von Medikamenten
- die Tücken von Kombinationspräparaten
- die Folgen eines Arzneimittelfehlgebrauchs, zum Beispiel beim Abweichen von der empfohlenen Dosis oder Einnahmedauer

Nicht zuletzt sollten sich Mitarbeitende vor dem Schlucken einer Tablette immer fragen, ob sie durch den Einnahmegrund selbst – Schmerzen, Unwohlsein, eine Erkrankung – nicht bereits gehandicapt sind, sicher zu arbeiten. Kopfschmerzen, Husten oder Magengrimmen haben Ursachen. Ob und wann man damit zur Arbeit gehen sollte, lässt sich nicht pauschal beantworten. Doch übertragbare Erkrankungen wie etwa Schnupfen, Bronchitis oder Magen-Darm-Infektionen sollte man besser zu Hause auskurieren. Wer medikamentös abgefüllt am Arbeitsplatz vielleicht halbwegs funktioniert, aber nebenbei seine Krankheitserreger verteilt, tut weder sich noch den Kollegen einen Gefallen.

Nicht im Verbandkasten

Ein Verbandkasten ist keine Hausapotheke. Medikamente wie zum Beispiel Schmerztabletten, die nicht für die Erste-Hilfe-Leistungen notwendig sind, gehören laut Angaben der Berufsgenossenschaften nicht in die Verbandkästen. Die DGUV Information 204–022 stellt klar, dass es „auf keinen Fall" Sache des Ersthelfers oder der Ersthelferin ist, Medikamente an Betriebsangehörige auszugeben. Ein ausgebildeter Notfallsanitäter darf zwar bestimmte Medikamente selbst verabreichen, die bringt er aber selbst mit. Dazu kommt, dass Erste-Hilfe-Materialien leicht zugänglich und jederzeit gut erreichbar sein müssen. Damit wäre auch ein Zugang zu Medikamenten und gegebenenfalls Missbrauch möglich.
Auch Erste-Hilfe-Räume haben nicht die Funktion von „Betriebs-Apotheken". Sie dürfen nur „nach betriebsärztlicher Festlegung" über Medikamente verfügen, so verlangt es Abschnitt 6 der ASR A4.3 zur Ersten Hilfe. Ausnahmen sind laut DGUV Information 204–022 bestimmte lebensrettende Medikamente, zum Beispiel wenn bei Vergiftungsgefahr im Arbeitsbereich Antidote schnell verfügbar sein müssen.

Foto: © Quality Stock Arts - stock.adobe.com

Sibe und das Thema Sucht

Was tun, wo sind Grenzen?

Sucht tangiert die Beschäftigungsfähigkeit von Personen, also ihre Fähigkeit zur Teilhabe am Berufsleben. Sie hat meist soziale und wirtschaftliche Folgen für den Süchtigen und seinen Arbeitgeber. Suchtprävention sollte deshalb als wichtiger Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstanden werden.

Foto: privat

Carsten Magiera
Sicherheitsingenieur
Sachverständiger für Arbeitssicherheit,
Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Koordinator für Sicherheit und Gesundheit

Sucht ist keine Privatsache – die Wahrscheinlichkeit, dass sie über kurz oder lang das Arbeitsleben beeinflusst, ist groß. Deshalb müssen Unternehmen auch auf diesem Gebiet ihren Pflichten und Aufgaben nachkommen. Zu den Grundpflichten des Arbeitgebers beziehungsweise der Führungskraft gehört es nach § 3 Arbeitsschutzgesetz, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen." Dazu gehört auch, „Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht zu beschäftigen" (§ 7 DGUV V 1). Das heißt: Sollte ein Mitarbeiter durch Alkohol- oder Drogenmissbrauch auffallen, müssen Vorgesetzte einschreiten!

Zusammenspiel der Akteure

Sibe sind unterstützend tätig und treten gegenüber den anderen Beschäftigten als Multiplikatoren auf. Sie helfen Arbeitgebenden dabei, ihre Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erfüllen. Die unterschiedlichen Sichtweisen, Meinungen und Erfahrungen von Führungskräften, Betriebsräten, Sifa, Sibe, Betrieblicher Suchthilfe, Arbeitsmedizin und Personalabteilung können als gewinnbringend erlebt und entsprechend eingesetzt werden. Besonders er-

folgreich sind strukturierte und vernetzte Schritte, basierend auf Abstimmungen und gemeinsamen Handlungen zum Beispiel in einem Arbeitskreis Sucht.

Sibe in der Intervention

Nun können sich Sibe fragen: Ich möchte aktiv werden – aber wie? Sicherlich besteht Übereinkunft, dass auch von den Sibe ein zielführendes Handeln in Suchtprävention und Gesundheitsförderung gewünscht ist. Zu möglichen Ansätzen auf der organisatorischen und persönlichen Ebene zählen:

- Als erste Ansprechperson für Kolleginnen und Kollegen bei Fragen zum Thema Sucht bereitstehen
- Eine offene und tabufreie Gesprächskultur zum Thema Sucht fördern (Abbau von Stigmatisierung und Hemmschwellen)
- Mitarbeitende ermutigen, frühzeitig Unterstützung in Anspruch zu nehmen
- Zu den Risiken von „Sucht bei der Arbeit" aufklären und Verantwortungsbewusstsein fördern: Kollegen ermutigen, Probleme frühzeitig anzusprechen, statt wegzusehen
- Klärung, bis zu welchem Schritt (zum Beispiel im Stufenplan) die zielführende Intervention/Einbindung von Sibe vorgesehen/gewünscht ist
- Sich darüber informieren, ob es zur Thematik Betriebsvereinbarungen (BV) gibt und welche Regelungen diesbezüglich in der Gefährdungsbeurteilung festgeschrieben wurden
- Die Kollegen zu BV informieren beziehungsweise zu Regelungen bezüglich Suchtgefahren im Betrieb aufklären
- Liegt hierzu wenig vor, Verbesserungen anstoßen und nächste Schritte mit den verantwortlichen Akteuren einleiten
- Falls noch nicht vorhanden, das Thema in den ASA einbringen und dort aktiv vorantreiben
- Mit Betriebsärzten (medizinische Einschätzung, gezielte Unterstützung), Personalverantwortlichen (Hilfsangebote, Wiedereingliederungspläne), Sifa (Gefährdungen durch suchtbedingte Probleme im Sicherheitsmanagement) und gegebenenfalls externen Suchtexperten (Weiterleitung von Betroffenen an geeignete Stellen) abstimmen beziehungsweise zusammenarbeiten
- Betroffene Beschäftigte über inner- und außerbetriebliche Hilfsangebote informieren. Dabei auf niedrigschwellige Angebote wie etwa Suchtberatungsstellen achten
- Auffälligkeiten von Kollegen an die Führungskräfte vertraulich kommunizieren (je nach Situation, internen Reglungen und persönlichen Voraussetzungen)
- Auffällige Personen mit Ich-Botschaften sachlich, ohne Vorwurfshaltung und Grenzüberschreitungen ansprechen (keine Diagnose stellen)
- Beim Erstellen von Informationsmaterial helfen, Broschüren, Aushänge oder digitale Leitfäden zum Thema Suchtprävention verteilen
- Bei der Wiedereingliederung mitwirken, Maßnahmen zur nachhaltigen Wiedereingliederung suchtkranker Mitarbeitender unterstützen

Ansprache schwer, aber hilfreich

Sibe kennen die Beschäftigten und merken oft zuerst, wenn etwas nicht stimmt. Nehmen sie Veränderungen an einer Person wahr, sollte dies auch angesprochen werden – und das nicht nur, weil regelmäßiger Drogenkonsum am Arbeitsplatz ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstellt. In Verbindung beziehungsweise Absprache mit der Führungskraft können Sibe:

1. Auffälliges Verhalten beobachten
2. Die jeweilige Person ruhig ansprechen
3. Den Grund für die Kontaktaufnahme nennen
4. Hilfen anbieten beziehungsweise aufzeigen

Oft herrscht eine gewisse Unsicherheit, ob wirklich eine Suchterkrankung vorliegt. Das macht es für die Kolleginnen und Kollegen schwer, eine Person auf diese Thematik anzusprechen. Viele befürchten eine harsche Abfuhr oder andere negative Reaktionen. Diese Sorge ist verständlich und nachvollziehbar. Es ist dabei immer vom Einzelfall abhängig, wie gut das Gespräch verläuft. Zum Einstieg können Sibe konkrete Beobachtungen oder Situationen sowie deren Wirkung ansprechen. Sie können ihre Wahrnehmung und ihren persönlichen Eindruck auch mit einem Wunsch verknüpfen, zum Beispiel: „Ich habe beobachtet, dass du in den letzten Wochen oft gestresst und spät zur Arbeit kommst. Ich habe den Eindruck, dass du schlecht schläfst und gedanklich mit anderem beschäftigt bist. Es wäre positiv und wichtig, wenn wir morgens alle gemeinsam pünktlich starten könnten."

Eine solche Ansprache hat zwei Vorteile: Erstens bleibt das auffällige Verhalten nicht unbeachtet. Das kann die betroffene Person zur Reflexion anregen oder zumindest das Problem sichtbarer machen – eine notwendige Voraussetzung für dessen Bearbeitung. Zweitens hilft ein frühes Ansprechen dabei, Eskalationen vorzubeugen. Rechtzeitiges Handeln kann eine Leidensverstärkung oder weitere Schäden im Umfeld verhindern, denn Abhängigkeiten verfestigen sich mit der Zeit, und der Weg zurück wird für die Betroffenen immer schwieriger.

Grenzen des Engagements

Es ist jedoch wichtig, dass Sibe sich der Grenzen ihres Wissens und Könnens bewusst sind. Sie sind keine Ärzte oder Therapeuten. Sie können Auffälligkeiten wahrnehmen, aber keine Suchterkrankungen diagnostizieren oder beurteilen. Sie können auch keine Therapiegespräche führen. Sie sollten nicht versuchen, die Rolle eines Beraters oder Therapeu-

Aktiv werden

Mehr Informationen zum verantwortungsvollen und rechtssicheren Umgang mit dem Thema Sucht am Arbeitsplatz bietet die DGUV Information 206–009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen". Die Broschüre beschreibt die verschiedenen Formen der Sucht und liefert Hinweise zur Vorbereitung zielführender Interventionen. Im Kapitel „Aktiv werden – aber wie?" finden sich zwar keine spezifischen Aufgabenzuweisungen für Sicherheitsbeauftragte; als innerbetriebliche Beteiligte zählen sie jedoch zur Gruppe der Kolleginnen und Kollegen, die ein potenzielles Suchtproblem als Erste wahrnehmen und ansprechen sollten – mit dem Ziel, Einsicht und Veränderungsbereitschaft zu erzeugen. www.dguv.de (Webcode p206009)

ten zu übernehmen, sondern auf geeignete Stellen wie den Betriebsarzt oder externe Suchtberatungen verweisen. Wird die Problematik komplex, sollten sie sich zurückziehen und professionelle Hilfe hinzuziehen. Grundsätzlich sollten sie nur im Rahmen ihrer Schulung und Kompetenz handeln und bei Unsicherheit Rücksprache mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, Suchtbeauftragten oder anderen Experten halten.

Wahrung der Vertraulichkeit

Wenn ein Kollege ein Problem anspricht, sollten Sibe dies vertraulich behandeln und die Gesprächsinhalte nur mit Zustimmung der betroffenen Person an zuständige Stellen weiterleiten. Sofern keine unmittelbare Gefahr besteht, sollte die Entscheidung, ein Suchtproblem offiziell zu machen, nur in Absprache mit der betroffenen Person oder dem Vorgesetzten erfolgen. Sibe sollten auch nicht in die Rolle der Führungskraft schlüpfen. Sie haben keine Weisungsbefugnis, dürfen keine Sanktionen aussprechen oder Konsequenzen einfordern – das bleibt Aufgabe der Personalverantwortlichen oder Vorgesetzten.

Auch bezüglich des Privatlebens der betroffenen Person ist Zurückhaltung gefragt: Sibe sollten hierzu keine Untersuchungen anstellen oder das Verhalten von Kollegen außerhalb der Arbeitszeit bewerten. Generell ist eine sachliche Kommunikation entscheidend: Sibe sollten Probleme ansprechen, ohne die betroffene Person zu verurteilen oder zu beschuldigen. Ihre Aufgabe ist es, auf Risiken hinzuweisen, nicht zu bewerten oder Schuld zuzuweisen. Ihre persönlichen Meinungen oder Urteile über die betroffene Person haben keinen Platz im professionellen Umgang mit Suchtproblemen. Stattdessen gilt es, Neutralität zu bewahren.

Bei akuten Problemen

Auch bei akuten Problemen müssen die Zuständigkeiten gewahrt bleiben: Ist jemand offensichtlich alkoholisiert, liegt die Verantwortung für Maßnahmen wie zum Beispiel die Freistellung von der Arbeit allein beim Vorgesetzten oder dem Betriebsarzt. In sicherheitskritischen Situationen müssen die Sibe Vorgesetzte oder andere zuständige Personen umgehend informieren, bei akuter Gefahr handeln, aber die Grenzen der Intervention beachten.

Keine Flucht vor der Sucht

Sibe können also durch Prävention, Aufklärung und frühes Handeln dazu beitragen, Suchtprobleme zu erkennen, zu adressieren und die Sicherheit im Betrieb aufrechtzuerhalten. Ihre Aufgabe kann darin bestehen, eine Brücke zwischen Betroffenen, Kollegen und professionellen Hilfsangeboten zu schlagen. Sibe leisten damit einen wertvollen Beitrag zur Integration der Suchtprävention in das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Durch ihre Rolle als Vermittler fördern sie eine offene und unterstützende Unternehmenskultur, die Suchtprävention und Gesundheitsförderung als festen Bestandteil des Arbeitsalltags etabliert.

Doch Achtung: Sibe sollten ihre Rolle bewusst einhalten. Sie sind Beobachter, Hinweisgeber und Vermittler, aber keine Diagnostiker, Therapeuten oder Entscheider. Ihr Fokus liegt auf der Förderung von Sicherheit und Prävention, während disziplinarische und therapeutische Aufgaben in den Händen der Vorgesetzten und Experten liegen. Durch eine klare Abgrenzung bleiben Sibe an dieser Stelle professionell und vermeiden Überforderung oder Missverständnisse.

Foto: © diy13 - stock.adobe.com

Sucht am Arbeitsplatz wird häufig versteckt und ignoriert. Dabei ist sie allgegenwärtig.

Aufbau eines Arbeitsschutzkonzepts bei BioChem – Teil 2

Praxistest bestanden

Im ersten Teil dieses Beitrags wurden die Planung und Einführung eines Arbeitsschutzkonzepts beschrieben, das sich als Teil der Betriebskultur sieht und Arbeitsschutz von unten und innen definiert. In Teil 2 geht es nun um die praktische Umsetzung und Erfahrungen, die im Zeitraum von mehreren Jahren mit dem neuen Konzept gesammelt wurden.

Foto: © BioChem

Autor: Thomas Schneider
Arbeitsschutz (EHS)-Manager
Koordinator Ausbildung
BioChem Labor für biologische und chemische Analytik GmbH

Foto: © BioChem

Eine tragende Säule bei der Umsetzung des Konzepts bilden gezielte Schulungen im Bereich EHS. Beim Schulungsmanagement der Personenkreise im Team EHS kann auf das bereits im GMP-Umfeld (Good Manufacturing Practice) des Labors in vielen Audits erprobte Qualitätssicherungssystem (QS-System) zurückgegriffen werden. Das QS-System von BioChem wurde sowohl von deutschen Behörden wie auch von der US-Amerikanischen FDA überprüft und akzeptiert. Es deckt somit sämtliche Schulungen im Bereich Arbeitsschutz ab. Bei behördlichen Überprüfungen der Arbeitsschutz-Konzeption mit Hilfe des GdA-ORGAchecks stieß auch die Dokumentation auf positive Resonanz.

Grafik: © BioChem

Für jeden Beschäftigen gibt es eine individuelle Schulungsmatrix.

Individuelle Schulungsmatrix

Das System sieht für jeden Beschäftigten eine individuelle Schulungsmatrix vor, welche primär aus den Tätigkeiten der Stellenbeschreibung abgeleitet wird. Ferner gibt es eine von den Sicherheitsbeauftragten erstellte Raum-Tätigkeiten-Liste. Diese definiert die räumliche Zuordnung, die Stellenbeschreibung wiederum die innerbetrieblichen Tätigkeiten und Aufgaben. Durch regelmäßige Schulungen mit Sensibilisierung für eine arbeitsschutzbewusste Arbeitsweise konnten Arbeitsunfälle auf sehr geringem Stand gehalten werden. Gemeinsam mit Betriebsärzten, Sibe und Sifa werden etwaige Vorkommnisse auch unterhalb der Schwelle des BG-meldepflichtigen Vorgangs konsequent aufgearbeitet.

Gefährdungsbeurteilungen (GB)

Die GB sind tätigkeitsbezogen aufgebaut. Für bestimmte Räumlichkeiten und Betriebsgegebenheiten gibt es allgemeine GB, welche über ein Online-Tool abgebildet werden. Der Vorteil dieses Tools ist eine quasi tagesaktuell verfügbare Aktualisierung bei den für die GB erforderlichen Fragestellungen. Änderungen bei Vorgaben werden vom Dienstleister eingearbeitet und die gegebenenfalls nötige Anpassung der GB dem EHS-Manager unmittelbar angezeigt.

Auch ermöglicht das Tool, spezielle chemische/biologische Gefahrstoffe und deren Handhabung einzeln zu bewerten. Die für den biologischen Arbeitsbereich erforderlichen Stammlisten (eine Auflistung der im Betrieb für die biologische Analytik erforderlichen, vorzuhaltenden Keimarten) sind dort ebenso hinterlegt wie die für gentechnische und biologische Arbeiten erstellten, speziellen Gefährdungsbeurteilungen (gezielte/nicht gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen). Zusätzlich können in diesem Online-Tool auch Einzel-GB eingepflegt werden, zum Beispiel für spezielle Personengruppen wie Schwangere oder Personen mit Handicap.

Grafik: © BioChem

Kurze Wege: Durch eine klare Struktur weiß die Belegschaft, welche Abteilungen/Kollegen für welche Fragestellungen zuständig sind (Auszug aus der jährlichen Bereichsschulung).

Das Organigramm und die in Teil 1 beschriebene Struktur ließen sich somit ohne große Probleme als Grundlage für ein Arbeitsschutzmanagement-System nach DIN ISO 45001 heranziehen, welches darauf aufgebaut wird. Somit ist das gewählte Konzept zukunftsträchtig und an die Gegebenheiten eines wachsenden Unternehmens anpassbar.

Stand nach neun Jahren

In den vergangenen neun Jahren hat sich das Konzept „Arbeitsschutz von der Basis" etabliert und in vielen Bereichen Früchte getragen. Als größten Erfolg kann das EHS-Management vermelden, dass Kolleginnen und Kollegen proaktiv im Vorfeld mit Ideen, Vorschlägen und Verbesserungswünschen auf die Funktionsträger zukommen. Bei Planungen und Änderungen werden konsequent die Fachleute am Arbeitsplatz mit eingebunden, Inputs berücksichtigt und Rückmeldungen eingeholt. Arbeitsschutz ist kein „notwendiges Übel", sondern wird positiv und als Teil der Arbeitsroutine gesehen. Die Anzahl der Arbeitsunfälle, meist nicht meldepflichtig, ist für eine Firma dieser Größenordnung gering.

Arbeitsschutz ist kein „notwendiges Übel", sondern wird positiv und als Teil der Arbeitsroutine gesehen.

Arbeitsplatz-Ergonomie

Mit dem betriebsärztlichen Dienst wurde nach einer detaillierten Labor- und Bürobereichsbegehung eine Schulung entwickelt, die sowohl Büro- als auch Laboraspekte berücksichtigt und im betriebsinternen Intranet permanent bereitgehalten wird. Gesprächstermine mit dem Betriebsarzt wurden angeboten, um im Einzelfall individuelle Lösungen zu erarbeiten – zum Beispiel bei altersbedingter Rückenproblematik. So konnte die Arbeitsplatz-Ergonomie weiter optimiert und das Bewusstsein für die korrekte Ausgestaltung eines Büro- beziehungsweise Laborschreibplatzes geschärft werden.

Programm „Fit am Arbeitsplatz"

Im Gesundheitsschutz hat sich als flankierende Maßnahme ein Fitness-Angebot für alle mit dem Namen „Fit am Arbeitsplatz" bewährt, das von einer Kollegin mit entsprechend vorhandener Kursqualifikation wöchentlich angeboten wird. Mittlerweile hat sich auch ein firmeninternes Läuferteam gefunden, das bei öffentlichen Events der Stadt Karlsruhe (B2Run Event) mit am Start ist.

Neuorganisation des Empfangs

Bei einem geplanten Umbau im Empfangsbereich der Firma wurden die davon betroffenen Kolleginnen von der Geschäftsführung zusammen mit dem EHS-Manager im Vorfeld eingebunden. Indem die eigenen Planungsvorschläge der Beschäftigten berücksichtigt wurden, konnte eine noch bessere praxisbezogene Lösung gefunden werden.

Neues Gefahrstofflager

Das neue Gefahrstofflager wurde nach mehrjähriger Planung – teilweise unterbrochen durch die Corona-Zeit – in Betrieb genommen. Mit einem Investitionsvolumen von knapp 500.000 Euro entstand eine qualitativ hochwertige Anlage, die aus einem Gaslager und je einem begehbaren Rohstoff- sowie Abfallcontainer besteht. Um eine optimale Zugänglichkeit auch mit großen Gasflaschen- und Chemikalientransportwagen zu gewährleisten, wurden die Container nicht wie üblich mit Anlegerampen versehen. Stattdessen wurde der gesamte Bereich zwischen den gegenüberstehen-

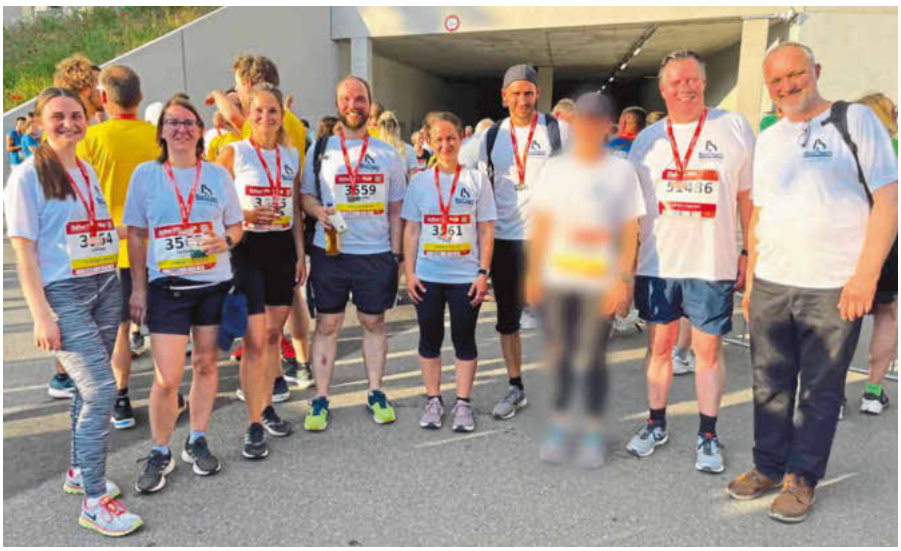


Foto: © BioChem

Das BioChem-Läuferteam beim B2Run Karlsruhe 2024

Das neue Gefahrstofflager

Foto: © BioChem

Begehbarer Rohstoffcontainer von innen

Foto: © BioChem

den Containern baulich angehoben, sodass ein ebenerdiger Zugang entstand. Diese Lösung ergab sich nach intensiver Einbindung der für den Gefahrstofftransport zuständigen Mitarbeiter.

Spürbare Verbundenheit

Die Einweihung der Anlage wurde als kleines Event gestaltet. Mit dabei war auch die betreuende Entsorgerfirma, die mit ihrem Input ebenfalls wichtige Impulse in die Planung eingebracht hatte. Zur „Zeit der Offenen Lagertüre" für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen auch viele Beschäftigte vorbei, die nichts mit der Abfallentsorgung beziehungsweise der Handhabung von Gefahrstoffen zu tun haben. Dies zeigt, dass mit dem nunmehr gelebten offenen Konzept die in Teil 1 beschriebene „betriebliche Blase" durchbrochen werden kann.

GB psychischer Belastung

Zuletzt wurde bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psych) unter anderem der Aspekt der Arbeitssicherheit im Hause BioChem durch den betriebsärztlichen Dienst bewertet. Die Auswertung ergab, dass der Arbeitsschutz von knapp 80 Prozent der Belegschaft positiv bewertet wird. Die Rückläuferquote bei der Befragung zur GB Psych lag nach Information des Dienstleisters dreimal höher als bei branchenüblichen Befragungen vergleichbarer Betriebsgrößen.

Externe Auditierungen

Bei einer behördlichen Inspektion im Rahmen der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutz Strategie" (GdA-Orgacheck) wurde das beschriebene Konzept 2023 offiziell vom Auditor der Stadt Karlsruhe als für unser Unternehmen geeignet ausgewiesen. Hervorgehoben wurde der Fakt, dass die von uns für circa 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelte Organisationsform durchaus auch für größere Firmen anwendbar wäre – eine Bestätigung, dass dieses Konzept zukunftsträchtig ist. Ebenso wurde an unserem mikrobiologischen Zweitstandort in Gerichshain bei Leipzig dieses Konzept vom Landesamt Sachsen unbeanstandet akzeptiert.

Für die Zukunft ausgelegt

Das Arbeitsschutzkonzept ist so ausgelegt, dass es sich an derzeitige und künftige Entwicklungen anpasst. So wird aktuell die Vertretungsregelung für den EHS-Manager, die seit 2024 teilweise auf den Schultern der Sibe ruhte, neu überdacht, damit sich diese weiter auf ihre Kernkompetenz im eigenen Bereich konzentrieren können. Zudem werden zusätzliche Sibe in Schulungen ausgebildet.

Auf dem richtigen Weg

Das Ziel, in einem wachsenden, mittelständischen Unternehmen einen von der Basis her aufgebauten und miteinander gelebten Arbeitsschutz aufzubauen, wurde erfolgreich umgesetzt. Das System wird dynamisch gesehen und ist einem steten Lernprozess unterworfen. Kolleginnen und Kollegen werden in die Prozesse eingebunden, die Sibe durch weitere Personen im „Team EHS" unterstützt und damit entlastet. Der Arbeitsschutz wird nicht als „Betriebspolizei" gesehen. Die offiziellen, behördlichen Auditierungen bestätigten das System als geeignet. Dies ist Ansporn, den eingeschlagenen Weg eines „Arbeitsschutzes von unten und von innen" auch in Zukunft fortzusetzen.

Foto: © BioChem

Laborbereiche im GMP-regulierten Umfeld müssen dem „Stand der Technik" entsprechen – auch für den Arbeitsschutz ein Vorteil.

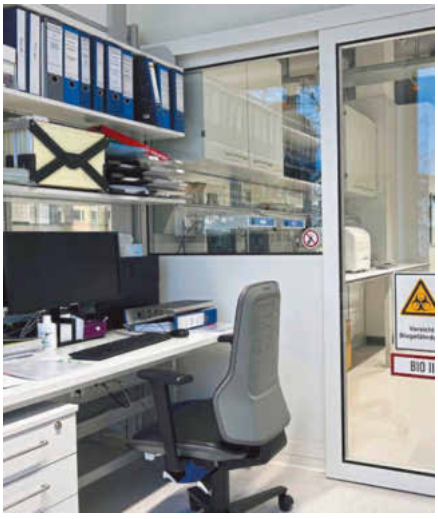


Foto: © BioChem

Auch das Bewusstsein für die korrekte Ausgestaltung eines Büro- beziehungsweise Laborschreibplatzes wurde geschärft.

Foto: © Umnat - stock.adobe.com (generiert mit KI)

Foto: privat

Die Rubrik Recht betreut
Tanja Sautter,
Juristin bei der BG Verkehr

Versicherungsschutz im Ehrenamt

Arbeitsunfall beim Pfadfinderverein

Menschen, die sich ehrenamtlich im sozialen Bereich engagieren, leisten einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft – sei es in der Jugendarbeit, in sozialen Einrichtungen oder im Gesundheitswesen. Doch was passiert, wenn bei dieser freiwilligen Tätigkeit ein Unfall geschieht? Mit dieser Frage befasste sich jüngst das Bundessozialgericht (BSG) im Fall eines ehrenamtlichen Vorsitzenden eines gemeinnützigen Pfadfindervereins.

Der Pfadfinderverein bezweckt, „zur positiven Entwicklung junger Menschen beizutragen“. Seine gemeinnützigen, jugendpflegerischen Ziele verfolgt er vorwiegend durch wöchentliche Gruppenstunden, mehrmalige jährliche Pfadfindertouren und -fahrten, die Fortbildung von Personen in Leitungspositionen sowie durch die Instandhaltung vereinseigener oder gemieteter Gegenstände.

Unfall beim Zeltabladen

Der Vereinsvorsitzende war bei der Vorbereitung einer Jugendfreizeit beim Abladen von Zelten verunglückt. Die Zelte sollten auf Dichtigkeit geprüft und repariert werden, weil sie für künftige Ferienfreizeiten des Vereins bestimmt waren. Der Unfall geschah, als der Kläger auf Glatteis ausrutschte, nachdem er den Pfadfinderbus verlassen hatte.

Unversicherte Vereinstätigkeit?

Weil er meinte, einen Arbeitsunfall erlitten zu haben, forderte er Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese lehnte jedoch ab mit der Begründung, dass es sich um eine unversicherte Vereinsaktivität gehandelt habe und der Kläger nicht freiwillig unfallversichert gewesen sei. Sozialgericht und Landessozialgericht (LSG) wiesen seine Klage ab. Begründung: Der Kläger sei nicht gesetzlich unfallversichert, da seine Tätigkeit nicht als versicherte Wohlfahrtspflege im Sinne des Gesetzes einzustufen sei. Das wollte der Kläger nicht hinnehmen und rief das BSG an. Er argumentierte, dass auch die allgemeine pädagogische Kinder- und Jugendarbeit unter den Begriff der Wohlfahrtspflege falle. Zudem verwies er auf die Parallelen zur Kindertagespflege und auf die zentrale Bedeutung des Zeltmaterials für die Vereinsarbeit.

Teil der Wohlfahrtspflege

Das BSG gab dem Mann recht und hob das Urteil des LSG auf. Der Kläger

gehöre grundsätzlich zum gesetzlich versicherten Personenkreis, da er ehrenamtlich in der Wohlfahrtspflege tätig sei. Die Wohlfahrtspflege im Sinne des Sozialgesetzbuchs umfasse nicht nur die Betreuung besonders schutzbedürftiger Jugendlicher, sondern auch die allgemeine Jugendhilfe, die am Wohl von Kindern und Jugendlichen orientiert ist und darauf abzielt, junge Menschen in ihrer persönlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung zu fördern. Damit falle auch das Engagement des Klägers in einem Pfadfinderverein unter den Schutzbereich dieser Norm.

(Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.03.2025, Az. B 2 U 3/23 R)

Hinterbliebenenrente trotz Alkohol am Steuer

Nur ein Indiz für Fahruntüchtigkeit

Ein Mann verursachte mit 0,92 Promille Alkohol im Blut auf dem Heimweg von der Arbeit einen tödlichen Verkehrsunfall. In einer langgezogenen Rechtskurve geriet er mit seinem Renault Clio auf die Gegenfahrbahn und stieß frontal mit einem BMW zusammen. Dabei kamen er und die Beifahrerin des BMW ums Leben. Die Polizei stellte schnell fest, dass der Clio-Fahrer den Unfall verursacht hatte. Da sich der Mann nachweislich auf dem direkten Weg von der Arbeit befand, beantragten seine Hinterbliebenen bei der Berufsgenossenschaft Hinterbliebenenleistungen. Diese lehnte ab: Der Unfall sei allein durch die alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit verursacht worden, womit kein Anspruch auf Leistungen bestehe. Dagegen klagten die Angehörigen – mit Erfolg. Das Sozialgericht Reutlingen erkannte den Vorfall als Arbeitsunfall an. Zwar könne ein Alkoholwert von 0,92 Promille ein Indiz für Fahruntüchtigkeit sein, doch sei nicht zweifelsfrei bewiesen, dass dieser Alkoholwert ursächlich für den Unfall war. Das Abkommen von der Fahrbahn sei nicht zwingend alkoholtypisch, auch andere Ursachen wie Unaufmerksamkeit, Ablenkung oder Einschlafen kämen in Betracht. Da der nötige „Vollbeweis" für den Einfluss des Alkohols fehlte, sprach das Gericht den Hinterbliebenen Leistungen zu.

(Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 19.07.2024, Az. S 6 U 1701/22)

Gericht verweigert Unfallversicherungsschutz

Mountainbiker stürzt bei der Wettkampfvorbereitung

Im Sommer 2019 stürzte ein Mountainbike-Fahrer beim Training für den Downhill-Weltcup im italienischen Val di Sole schwer und brach sich den achten Brustwirbel. Seitdem ist er auf einen Rollstuhl angewiesen.
Der verunglückte Sportler hat bei der Berufsgenossenschaft beantragt, seinen Sturz als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die lehnte das ab – zu Recht, wie das Reutlinger Sozialgericht entschied. Der Mountainbike-Fahrer hatte argumentiert, er sei als Mitglied eines Vereins zumindest wie ein Beschäftigter unfallversichert gewesen. Doch eine solche „Wie-Beschäftigung" liegt nur vor, wenn nicht vorrangig eigene Interessen verfolgt werden. Laut dem Verein war der Fahrer aber als unbezahlter Freizeitsportler unterwegs.
Das Training diente vor allem der eigenen Wettkampfvorbereitung und war nicht im Vereinsauftrag erfolgt. Das Gericht befand daher, dass der Vereinszweck – die gemeinnützige Förderung des Radsports – keine entgeltliche Teilnahme an Rennen umfasst. Damit habe der Mountainbike-Fahrer bei seinem Sturz auch nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden.

(Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 25.11.2024, Az. S 7 U 1528/22)

Vorinstanzliche Entscheidungen bestätigt

Freiberufliche Einkünfte werden auf Verletztengeld angerechnet

Selbstständige haben keinen Anspruch auf Verletztengeld, wenn sie trotz Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannter Berufskrankheit unvermindert Einkünfte aus ihrem Betrieb erzielen. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Im konkreten Fall ging es um einen früheren Profifußballer, der seit dem Ende seiner Karriere eine Praxis für Physiotherapie betreibt. Aus seiner aktiven Zeit als Profisportler sind bei ihm Meniskusschäden als Berufskrankheit anerkannt. Wegen dieser Schäden wurde der Kläger arbeitsunfähig. Trotzdem blieben seine Einkünfte aus der Praxis unverändert, da er weiterhin Aufgaben in der Leitung, Verwaltung und Organisation übernahm. Die Gerichte sahen deshalb keinen Verdienstausfall – der aber Voraussetzung für die Zahlung von Verletztengeld ist. Laut BSG ist es dabei unerheblich, ob das Einkommen durch persönliche Arbeit oder durch andere betriebliche Aufgaben erzielt wird. Beides wird auf das Verletztengeld angerechnet. Das Gericht bestätigte damit die Entscheidungen der Vorinstanzen.

(Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.03.2025, Az. B 2 U 2/23 R)

Foto: © Christopher - stock.adobe.com (generiert mit KI)

Pflichten und haftungsrechtliche Aspekte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Immer auf der sicheren Seite

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben einen verantwortungsvollen Beruf. Das sollte ihnen immer bewusst sein, meint Katharina Muro. Ängste schüren will die ehemalige Rechtsanwältin dabei keineswegs. Doch jede Sifa sollte ihre Aufgaben und Pflichten kennen und wissen, wie sie ihren Berufsalltag rechtskonform gestaltet.

■ **Frau Muro, wie „riskant" ist der Beruf der Sifa wirklich? Stehen Fachkräfte für Arbeitssicherheit immer „mit einem Bein im Knast", wie man mitunter lesen kann?**
Man muss hier etwas differenzieren: Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind entweder im Unternehmen angestellt oder bieten ihre Dienste als externe Dienstleister auf dem freien Markt an. Insbesondere externe Sifas sollten sich dessen bewusst sein, dass sie für den Fall, dass ihnen ein Fehler unterläuft, haften könnten. Es besteht hier nämlich ein entscheidender Unterschied zur angestellten Sifa: Wird eine Sifa als Arbeitnehmer weisungsgebunden im Betrieb tätig, genießt sie ein sogenanntes Haftungsprivileg. Für externe Dienstleister gilt das nicht! Auch werden die Anforderungen an eine externe Sifa höher angesetzt, sodass einfache Fahrlässigkeit teilweise schon zur Haftung führen kann. Unabhängig von dieser Differenzierung gilt: Wenn eine Sifa einen Fehler mit Folgeschäden für Personen und/oder das Unternehmen macht, drohen ihr nicht nur strafrechtliche Konsequenzen wegen Körperverletzung, fahrlässiger Tötung oder Sachbeschädigung, sondern auch zivilrechtliche oder sozialversicherungsrechtliche Folgen, die sie in den finanziellen Ruin treiben können. Da stehen mitunter horrende Summen im Raum. In der Praxis passiert das zwar selten, weil auch andere Faktoren eine Rolle spielen, aber gänzlich ausschließen lässt es sich nicht, denn alle Menschen machen Fehler. Gerade eine externe Sifa sollte deshalb an eine entsprechende Versicherung denken. Doch auch diese wird nur bis zu einem gewissen Verschuldensgrad greifen, sodass es umso wichtiger ist, ordnungsgemäß zu beraten.

■ **Jede Sifa benötigt eine fachliche Qualifikation und durchläuft dazu eine spezielle Ausbildung. Kommen rechtliche Aspekte darin nicht vor?**
Diese rechtlichen Aspekte werden in der Ausbildung schon behandelt, aber nicht schwerpunktmäßig. In der Berufspraxis gerät dieses Wissen dann oft in den Hintergrund oder wird verdrängt nach dem Motto: „Ich mach das jetzt schon viele Jahre so und es ist immer gut gegangen." Das ist aus meiner Sicht eine naive Herangehensweise. Eine Sifa sollte sich ihre Verantwortung immer vor Augen führen. Mit dieser Aussage will ich allerdings keine Angst vor dem Job verbreiten, sondern lediglich für die Thematik sensibilisieren. Es geht mir darum, dass jede Sifa nach bestem Wissen und Gewissen arbeitet, potenzielle juristische Fallstricke kennt und weiß, wie sie sich richtig absichert. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass Sifas sehr wohl herangezogen werden können, wenn ihnen folgenschwere Fehler unterlaufen.

■ **Die Sifa kann den Arbeitgeber nur beraten. Was kann sie tun, wenn der Arbeitgeber einfach nicht auf sie hört? Hat sie dann auch den „Schwarzen Peter", wenn etwas schiefläuft?**
Das ist tatsächlich eine schwierige Situation. Eine Sifa kann den Arbeitgeber

nicht zum Handeln zwingen. Manche Arbeitgeber haben auch keine Lust auf dieses Thema. Kommt dann die Berufsgenossenschaft vorbei und droht mit Konsequenzen, ziehen sie notgedrungen die Sifa hinzu, aber eben mit der Faust in der Tasche.
Hat die Sifa auf einen Missstand hingewiesen und der Arbeitgeber rührt sich nicht, kann sie sich im Fall eines Schadens jedoch exkulpieren, das heißt schuldfrei stellen. Voraussetzung dafür ist, dass sie ihre Beratung ordnungsgemäß durchgeführt hat. Dies sollte die Sifa dokumentieren. Gerade bei High-Risk-Angelegenheiten sollte sie zudem mit Fristen arbeiten, also dem Arbeitgeber für bestimmte Maßnahmen Fristen setzen. Dann kann sie nach Ablauf dieses Zeitraums kontrollieren, ob die Maßnahmen umgesetzt wurden und ob diese wirksam sind, den Missstand folglich beseitigt haben. All das sollte sich die Sifa notieren.

■ Wie oft kommt es vor, dass eine Sifa auf taube Ohren stößt?
Aus der Praxis kenne ich einige Fälle, in denen Sifas nicht gerne im Betrieb empfangen werden und immer wieder darauf pochen müssen, dass Schutzmaßnahmen umgesetzt werden. Aber letztendlich klappt es dann doch – manchmal eben auch, weil die Berufsgenossenschaft den Betrieben im Nacken sitzt. Das kann schon mal mühsam sein, aber gänzlich unmöglich ist die Zusammenarbeit mit den Arbeit- bzw. Auftraggebern in aller Regel nicht. Natürlich kann es auch mal auf der persönlichen Ebene nicht passen. Die Arbeitssicherheit ist ja insgesamt ein sehr weites Feld und die individuellen Einstellungen und Herangehensweisen können sich unterscheiden. Da kommt zum Beispiel die eine Sifa mit dem Zollstock und misst den Büroarbeitsplatz nahezu millimetergenau aus, die andere verschafft sich an dieser Stelle lediglich einen Überblick im Vorbeigehen. Die allgemeinen Vorgaben und Regelungen sind aber natürlich immer und für alle gültig. Hiervon kann sich kein Arbeitgeber frei machen, indem er einfach eine andere Sifa wählt.

■ Was passiert, wenn ein Fall doch vor Gericht landet?
Letztendlich trifft man auf diese Bandbreite auch vor Gericht, denn es gibt keinen fixen, detaillierten Bußgeldkatalog für Verfehlungen in der Arbeitssicherheit. Ob und wie lang etwa „eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr" verhängt wird, hängt vom Gesamtbild ab – und tatsächlich auch von der persönlichen Einschätzung des Richters. Die Richter haben es dabei nicht immer leicht. Sie haben mit sehr verschiedenen Delikten zu tun und sind in der Regel keine Spezialisten für das Thema Arbeitssicherheit. Außerdem sind Gesetze grundsätzlich abstrakt formuliert, sodass die jeweiligen Einzelfälle nicht immer eindeutig bewertet werden können. Dies gilt umso mehr, weil sich die Welt ständig weiter entwickelt und in vielen Bereichen noch keine Erfahrungswerte vorliegen. Ich kann Fachkräften für Arbeitssicherheit deshalb nur empfehlen, die Augen offen zu halten, ihren Beruf und ihre Verantwortung ernst zu nehmen und sich selbst bestmöglich abzusichern. Im Onlineseminar „Fachkräfte für Arbeitssicherheit: Pflichten und haftungsrechtliche Aspekte", das ich am Montag, 20. Oktober 2025, für die Si-Akademie gestalte, gehe ich zum einen genauer auf die Aufgaben und Pflichten der Sifa ein und zeige zum anderen die möglichen rechtlichen Konsequenzen im Zivil-, Sozial- und Strafrecht auf. Um dies verständlich und praxisnah zu vermitteln, werde ich dazu einige Fälle aus der Rechtsprechung heranziehen. Mit diesem Wissen erfahren die Teilnehmenden, wie sie sich in ihrem Berufsalltag auf die sichere Seite begeben.

Das Gespräch führte Petra Jauch.

Zur Person

Foto: © Studio Schloen, Köln

Katharina Muro ist bei Sicherheitsingenieur.NRW als Volljuristin für Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit tätig. Während ihrer früheren Tätigkeit als Rechtsanwältin in einer renommierten Großkanzlei, wo sie sich auf individuelles und kollektives Arbeitsrecht spezialisierte, erweiterte sie ihre Qualifikationen durch den Fachanwaltslehrgang im Arbeitsrecht. Anschließend absolvierte sie erfolgreich die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ihre umfassende Erfahrung bringt sie in die Beratung und Schulung von Fach- und Führungskräften ein, mit dem Ziel, Rechtssicherheit im beruflichen Kontext zu vermitteln und für Verantwortung sowie Haftung im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu sensibilisieren.

Si-Akademie-Onlineseminar

Fachkräfte für Arbeitssicherheit: Pflichten und haftungsrechtliche Aspekte

Struktur des Onlineseminars:
1. Aufgaben und Pflichten
2. Haftung
a. zivilrechtliche Haftung
b. sozialrechtliche Haftung
c. strafrechtliche Haftung

Inhalte des Onlineseminars:
- Aufgaben und Stellung der Sifa
- Rechte und Pflichten der Sifa
- Reichweite der Unterstützung
- Detaillierungsgrad der Beratung
- Verantwortung der Sifa
- Unterschiede bei der Haftung von angestellten und beauftragten Sifas
- Verschiedene Haftungsrisiken
- Haftungsprivilegien
- Möglichkeiten der Haftungsreduktion

Termin:
- 20. Oktober 2025
9:30 Uhr bis 13:00 Uhr
Seminargebühr: 179 Euro netto

Anmeldung und Infos unter:
www.sifa-sibe.de/akademie/seminare/arbeitssicherheit-haftung

Gefahren durch Feststoffpartikel

Die stille Bedrohung

Feststoffpartikel, gemeinhin als „Staub“ bezeichnet, stellen eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden in Industrie- und Produktionsumgebungen dar. Die mikroskopisch kleinen Teilchen können zu einer Reihe ernsthafter Gesundheitsprobleme führen, von Atemwegserkrankungen bis hin zu Krebs.

Foto: © DuPont Personal Protection

Steve Marnach
EMEA Training Manager und Specialist Critical Environments
DuPont Personal Protection

Staub wird in der Regel als ein Feststoff definiert, der in Pulver oder feine Partikel zerfallen ist. In Branchen wie der verarbeitenden Industrie, dem Bergbau, der Landwirtschaft und dem Baugewerbe sind Arbeitskräfte schädlichen Stäuben und Partikeln ausgesetzt, die bei Prozessen wie Schleifen, Schneiden und Bohren entstehen. Die für das bloße Auge oft unsichtbaren Partikel können eingeatmet, verschluckt oder durch Hautkontakt absorbiert werden und verschiedene Gesundheitsprobleme hervorrufen.

Lungen- und Hauterkrankungen

Luftgetragene Partikel können sich in der Lunge ansammeln und zu Krankheiten wie Silikose, Asbestose und chronisch obstruktiver Lungenerkrankung (COPD) führen, während Partikel auf Oberflächen die Haut reizen, eine Dermatitis bedingen oder allergische Reaktionen auslösen können. Einige Partikel, wie zum Beispiel bestimmte Metalle, können durch die Haut absorbiert werden und in den Blutkreislauf gelangen. Die Höhe der Exposition hängt von Faktoren wie der Partikelkonzentration und der Häufigkeit des Kontakts ab.

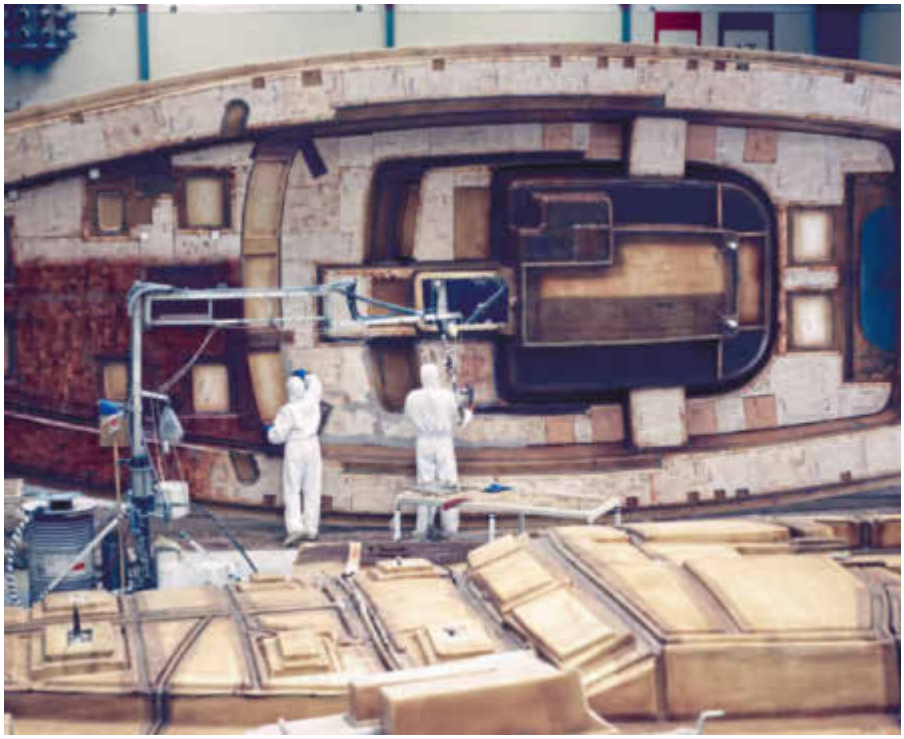


Foto: © DuPont Personal Protection

Gefährliche Staubarten

Aus der Sicht des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden Stäube aufgrund ihrer physikalischen und chemischen Eigenschaften kategorisiert, die über ihre potenziellen gesundheitlichen Auswirkungen entscheiden. Es gibt drei Kategorien: einatembarer Staub, thorakaler Staub und lungengängiger Staub. Einatembarer Staub bezeichnet größere Partikel, von denen die meisten in Nase und Rachen herausgefiltert werden. Thorakaler Staub sind kleinere Staubpartikel, die in die Lunge gelangen können. Bei lungengängigen Stäuben sind die Teilchen so klein, dass sie tief eingeatmet werden können und in den Bereich für den Gasaustausch in der Lunge vordringen.

Um die mit Staub einhergehenden Gefahren verständlicher zu machen, werden im Folgenden die Gefahrstoffe Asbest und polychlorierte Biphenyle (PCB) genauer betrachtet.

Asbest

Asbest ist eine Gruppe natürlich vorkommender faseriger Silikatminerale. Sie wurde jahrhundertelang in verschiedenen Industriezweigen wegen ihrer Feuerbeständigkeit, Wärmedämmung und mechanischen Festigkeit verwendet. Aufgrund seiner Vielseitigkeit befindet sich Asbest in einer breiten Palette von Produkten, darunter Wärmedämmstoffe, Bodenfliesen, Dächer, Asbestzementprodukte, elektrische Isolierung und in jüngerer Zeit auch Automobilkomponenten wie Bremsbeläge und Kupplungsbeläge.

Der Handel läuft weiter

Die tödliche Wirkung von Asbest hat dazu geführt, dass die Substanz in vielen Ländern (in ganz Europa seit 2005) verboten ist. Dennoch ist sie immer noch in vielen Gebäuden und Maschinen zu finden. Auch heute noch sind Millio-

nen von Menschen weltweit von asbestbedingten Krankheiten betroffen, selbst Jahrzehnte nach der Exposition. Obwohl viele Länder strenge Vorschriften zur Begrenzung der Verwendung von Asbest und der Asbestexposition erlassen haben, geht der weltweite Handel mit diesem gefährlichen Material weiter. Die Entfernung und sichere Entsorgung von asbesthaltigen Materialien ist nach wie vor eine große Herausforderung, insbesondere in Entwicklungsländern.

Asbest wird oft als „stiller Killer" bezeichnet. Es ist ein sehr brüchiges Material, das in erster Linie als lungengängiger Staub gilt. Sobald sich die mikroskopisch kleinen Fasern im Gasaustauschbereich der Lunge festgesetzt haben, können sie schwere Gesundheitsprobleme wie Asbestose, Krebs, langfristige Atemwegserkrankungen bis hin zum Tod verursachen.

Polychlorierte Biphenyle (PCBs)

Polychlorierte Biphenyle (PCBs) sind zwar keine luftgetragenen Partikel wie Staub, stellen aber nach wie vor eine ernsthafte Gesundheitsgefährdung für Arbeitskräfte dar. PCBs sind eine Gruppe von künstlich hergestellten organischen Chemikalien, die aus Kohlenstoff-, Wasserstoff- und Chloratomen bestehen. Aufgrund ihrer chemischen Stabilität, Hitzebeständigkeit und elektrischen Isolierfähigkeit wurden PCBs seit den 1930er Jahren bis zum Verbot der Herstellung im Jahr 1979 in Hunderten von industriellen und gewerblichen Anwendungen eingesetzt. Sie wurden in einer Vielzahl von Produkten verwendet, darunter elektrische Geräte, Hydraulikflüssigkeiten, Wärmeübertragungsflüssigkeiten, Farben, Kunststoffe und Gummiprodukte, Bodenbeläge und Baumaterialien.

Wenn diese Produkte beschädigt oder unsachgemäß entsorgt werden, können PCBs in die Umwelt gelangen und Boden, Wasser und Luft verunreinigen. Sie können viele Jahre lang in der Umwelt verbleiben und stellen eine langfristige Bedrohung für die menschliche Gesundheit und das Ökosystem dar. Das Hauptrisiko ergibt sich aus Verschlucken und Hautkontakt. Arbeitskräfte in Branchen, die mit PCB-kontaminierten Materialien arbeiten, wie zum Beispiel beim Recycling von Elektrogeräten oder dem Abriss von Industrie- und Wohngebäuden, sind einem höheren Risiko ausgesetzt.

Die Exposition gegenüber PCB kann zu einer Reihe von Gesundheitsproblemen führen, darunter Krebs, neurologische Auswirkungen, Schädigung des Immunsystems und Leberschäden. Andere häufige Auswirkungen sind Hautkrankheiten wie Chlorakne, Atemwegsprobleme und neurologische Auswirkungen. Die Schwere der gesundheitlichen Auswirkungen hängt von der Höhe und Dauer der Exposition ab, aber Studien haben gezeigt, dass selbst eine geringe PCB-Belastung über lange Zeiträume erhebliche gesundheitliche Folgen haben kann.

Andere Arten von Staub, die beim Einatmen schädlich sein können, sind Metall-, Holz-, Kohle- und Baumwollstaub. Diese Stäube können zu verschiedenen Atemwegsproblemen und -krankheiten wie Asthma, Silikose, Pneumokoniose und exogener allergischer Alveolitis (EAA) führen.

Kontrolle der Ausbreitung

Was können Arbeitgeber also tun, um ihre Arbeitskräfte zu schützen? Sie müssen alle komplexen Gefährdungen identifizieren, die Expositionswerte genau quantifizieren und die mit bestimmten Partikeltypen verbundenen Gesundheitsrisiken bewerten. Anschließend sollten technische Lösungen umgesetzt werden. Beispiele hierfür sind die Installation und Wartung wirksamer Belüftungssysteme zur Reduzierung und Entfernung von Schwebstoffen, die Einhausung von Prozessen, bei denen Staub entsteht, und die Verwendung von Wasser oder anderen Flüssigkeiten zur Unterdrückung der Staubentwicklung bei Prozessen wie Schneiden, Bohren oder Schleifen.

Betriebliche Vorschriften

Auch eine Steuerung durch betriebliche Vorschriften ist wirksam. Beispiele hierfür sind die Einführung sicherer Arbeitspraktiken zur Minimierung der Staubentwicklung und -exposition, wie zum Beispiel die Verwendung staubarmer Werkzeuge und Techniken, die regelmäßige Unterweisung der Arbeitskräfte in den Gefahren der Staubexposition, die ordnungsgemäße Verwendung von PSA und Notfallmaßnahmen sowie die Durchführung regelmäßiger Gesundheitsüberwachungen, einschließlich Lungenfunktionstests, um frühe Anzeichen von Atemproblemen zu erkennen.

Foto: © DuPont Personal Protection

Bei Sanierungsarbeiten mit Asbestvorkommen muss Schutzkleidung getragen werden.

Versorgung mit PSA

Wenn solche Vorschriften eingeführt wurden und ein Restrisiko verbleibt, muss der Arbeitgeber Persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen und für ihre sachgemäße Anwendung Sorge tragen. Arbeitgeber sollten für eine ordnungsgemäße Auswahl, Eignungsprüfung und Wartung der Atemschutzmasken sorgen und geeignete Schutzkleidung wie Schutzanzüge, Handschuhe und Schutzbrillen bereitstellen, um die Exposition von Haut und Augen zu minimieren. Eine regelmäßige Inspektion und Wartung von PSA sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass diese wirksam ist und in optimalem Zustand bleibt.

Die Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, ihre Mitarbeiter vor der stillen Bedrohung durch feste Partikel zu schützen. Wenn sie die Risiken kennen und wirksame Kontrollen durchführen, können sie die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte erheblich verringern.

Linktipp

Weitere Informationen und Hinweise zur Auswahl geeigneter Schutzkleidung für Arbeitskräfte enthält der E-Guide „Minimierte Exposition gegenüber Gefahren mit der richtigen Schutzausrüstung: Gefährliche Stäube" von DuPont. Der Leitfaden steht kostenlos unter www.dupont.de zum Download zur Verfügung (Suchwort: Staub- & Partikelschutz).

Partnerschaft wird fortgesetzt

Jetzt auch Multinorm im Mietservice

Foto: © DBL

Ab sofort gibt es eine Multinormkollektion von Strauss im Leasing bei der DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH. Das DBL-Sortiment wurde um eine Berufsjacke, Bundhose und Latzhose aus der Kollektion e.s.vision Multinorm in zwei Farbkombinationen erweitert . Neben sportiv ergonomischer Schnittführung und funktionalen Details bieten die Kollektionsteile normgerechten Schutz vor Hitze und Flammen, gegen flüssige Chemikalien und die Gefahren eines elektrischen Lichtbogens. Zudem haben sie elektrostatische Eigenschaften und eignen sich fürs Schweißen und verwandte Verfahren. Damit geht die erfolgreiche Zusammenarbeit der DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH mit der Engelbert Strauss GmbH & Co. KG weiter, die seit 2022 offizielle Partner sind. „Die Entscheidung, unsere Arbeitskleidung auch im Leasingmodell der DBL zu ermöglichen, erwies sich als richtig – das zeigt die Resonanz", so Karl-Heinz Brenner, Marketingleiter bei Strauss. „Ein guter Grund für uns, nun auch unsere hochwertige Multinormkleidung dort anzubieten." Zumal die e.s.vision Multinorm bei der DBL fachgerecht gepflegt wird. „Wir gewährleisten durch unsere PSA-zertifizierten Waschprozesse den normierten Schutz aller Kleidungsteile – und das langfristig", versichert Thomas Krause vom textilen Mietdienstleister DBL.

www.dbl.de/strauss-mieten

Neues Kniepad aus Ethylen-Vinyl-Acetat

Komfort an der richtigen Stelle

Ob Bodenleger, Installateur, Fliesenleger, Elektriker oder Trockenbauer – wer bei der Arbeit regelmäßig auf die Knie geht, kennt das Problem: Unbequeme oder verrutschte Kniepolster machen den Arbeitstag zur Belastung. Hier setzt Fristads mit einer durchdachten Lösung an: Alle Arbeitshosen des Herstellers verfügen standardmäßig über Kniepolstertaschen mit einer integrierten zweistufigen Höhenverstellung zur Anpassung an unterschiedliche Beinlängen. Die Kniepads sitzen demnach immer richtig. Die Polstertaschen sind dafür bewusst auf der Innenseite des Hosenbeins positioniert – das sorgt für einen stabilen Halt des Pads, ohne die äußere Silhouette der Hose zu stören oder die Beweglichkeit einzuschränken. Fristads ergänzt das System nun um das neue Kniepad 9400 KPF aus 100 Prozent Ethylen-Vinyl-Acetat (EVA). Das robuste, stoßabsorbierende und zugleich flexible Material sorgt auf harten, rauen oder unebenen Untergründen für Entlastung und schützt vorm Eindringen von kleinen Gegenständen wie Kieselsteinen oder Metallspänen. Der anatomisch geformte Innenring des Pads umschließt die Kniescheibe und stabilisiert sie in der Bewegung. Der nach EN 14404–3 Typ 2 Level 1 zertifizierte Knieschutz ist ab September paarweise in einer Einheitsgröße erhältlich.

www.fristads.com/de

Foto: © Fristads

Workwear für werdende Mütter

Von Frauen für Frauen

Ob Workwear oder Sportswear – Sicherheit und Schutz stehen bei Helly Hansen an erster Stelle. Auch während der Schwangerschaft benötigen Frauen funktionale, komfortable und schützende Arbeitskleidung, die mitwächst, wenn sich ihr Körper verändert. Aus diesem Grund hat Helly Hansen die Alna-Maternity-Produkte der Hi-Vis-Kollektion entwickelt – von Frauen für Frauen. Dank 4-Wege-Stretch und einem breiten, elastischen Bund ermöglicht die Alna 4X Maternity Work Pant Class 1 maximale Bewegungsfreiheit, Flexibilität und Komfort im Arbeitseinsatz. Vorgeformte Knie verbessern Ergonomie und Beweglichkeit, während Cordura-Verstärkungen an Knien und Beinen für zusätzliche Strapazierfähigkeit sorgen. Das Alna 2.0 Maternity Extension Piece wird mit einem Reißverschluss schnell und einfach in die Damenjacken der Hi-Vis-Kollektion eingezippt und sorgt für eine flexible Passform während der Schwangerschaft. Dank dieses praktischen Accessoires lassen sich die Arbeitsjacken die gesamte Schwangerschaft hindurch tragen. „Als Berufsbekleidungsmarke ist es unsere oberste Priorität, dass sich Endverbraucher sicher und geschützt fühlen", sagt Sarah Büll, Produktmanagerin bei Helly Hansen Workwear. „Unsere Designerin war während des Entwicklungsprozesses selbst schwanger. Dank der engen Zusammenarbeit mit Fachleuten und dem wertvollen Feedback unserer Kundinnen sind wir überzeugt, dass die Maternity-Modelle werdenden Müttern die nötige Unterstützung bieten, damit sie sich weiterhin auf ihre Arbeit konzentrieren können – ohne Kompromisse bei Komfort oder Sicherheit."

Foto: © Helly Hansen Workwear

www.hhworkwear.com

Blick ins Archiv

Es gibt Gefährdungen im Arbeitsleben, die auf den ersten Blick eher harmlos erscheinen. Hierzu zählen lange Haare, die bei Arbeiten mit rotierenden Werkzeugen oder an Maschinen ihren Trägerinnen und Trägern zum Verhängnis werden können. Gerade in den 80er Jahren waren davon auch und gerade Männer betroffen. Man erinnere sich nur an den Vokuhila (vorne kurz, hinten lang), der zu dieser Zeit bei beiden Geschlechtern der letzte Schrei war – ebenso wie toupierte, krause oder zottelige Wuschelmähnen. Es ist demnach kein Zufall, dass zur Bebilderung dieses appellativen Kurzbeitrags aus Ausgabe 5/80 ein männliches Modell herhalten musste. „Immer öfter liest man jetzt mit welcher Akribie die Mikrochirurgen abgerissene Kopfhäute wieder annähen", heißt es einleitend – passend zum abgedruckten Zeitungsausriss über einen tragischen Unfall: In einer Druckerei in Connecticut wurde einer jungen Mitarbeiterin die Kopfhaut abgerissen, als sie mit den Haaren in eine Druckerpresse geriet. In einer 23-stündigen Operation fügte ein achtköpfiges Ärzteteam Blutgefäße und Nerven wieder zusammen – allerdings ohne Gewähr auf bleibenden Erfolg. „Nachdem die ‚Annäherei' jetzt so problemlos geworden ist, sollten sich die modebewußten langhaarigen Kollegen überlegen, ob sie überhaupt noch Haarnetze oder Mützen tragen sollen", frotzelt der Autor. Doch „Spaß beiseite!" Mit Verweis auf die Unfallverhütungsvorschrift VBG 1 unterstreicht er den Ernst der Thematik und wirbt für das Tragen der schützenden Kopfbedeckungen. Ein Trost für die Modebewussten: „Da die Haarnetze und Mützen inzwischen auch nicht mehr belächelt werden, sieht man sie zurecht öfters."

Abgerissene Kopfhaut wieder angenäht

New York. (AP) Auf Mikrochirurgie spezialisierten Ärzten des New Yorker Montefiore-Krankenhauses ist es in einer 23stündigen Operation gelungen, der 23 Jahre alten Donna Civitello die bei einem Unfall abgerissene Kopfhaut wieder anzunähen. Wie Krankenhaussprecherin Alexandra Hoffman mitteilte, war die in einer Druckerei in Danbury (Connecticut) beschäftigte junge Frau mit den Haaren in eine Druckerpresse geraten. Nach Krankenhaus-Angaben verband ein achtköpfiges Ärzteteam in einer komplizierten Operation sämtliche Blutgefäße und Nerven wieder miteinander. Die Mediziner hoffen zwar, daß die Muskel- und Nervenfunktion wiederhergestellt sei, doch lasse sich erst in einigen Tagen sagen, ob die Operation erfolgreich war.

Zwangssterilisationen bei geistig Behinderten

Immer öfter liest man jetzt mit welcher Akribie die Mikrochirurgen abgerissene Kopfhäute wieder annähen. Dabei muß natürlich dafür gesorgt werden, daß die Kopfhaut schnellstmöglich in die Klinik mitgebracht wird.
Nachdem die „Annäherei" jetzt so problemlos geworden ist, sollten sich die modebewußten langhaarigen Kollegen überlegen, ob sie überhaupt noch Haarnetze oder Mützen tragen sollen.
Spaß beiseite!
Die Unfallverhütungsvorschrift VBG 1 „Allgemeine Vorschriften" sagt in § 4 „Persönliche Schutzausrüstungen":
(1) Ist es durch betriebstechnische Maßnahmen nicht ausgeschlossen, daß die Versicherten Unfall- oder Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, so hat der Unternehmer geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und diese in ordnungsgemäßem Zustand zu halten.
(2) Der Unternehmer hat insbesondere zur Verfügung zu stellen:
1. Kopfschutz, wenn mit Kopfverletzungen durch Anstoßen, durch pendelnde, herabfallende, umfallende oder wegfliegende Gegenstände oder durch lose hängende Haare zu rechnen ist.
Durch den § 14 der selben Unfallverhütungsvorschrift wird der Versicherte verpflichtet „. . . die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen . . .".
Da die Haarnetze und Mützen inzwischen auch nicht mehr belächelt werden, sieht man sie zurecht öfters.

Also tu's Kollege – zu Deiner Sicherheit!

Gefährdung durch lange Haare!

Solche Arbeitsweise (das Bild ist gestellt) führt früher oder später zu ernsten Verletzungen. Es sind aber nicht nur schnell laufende Wellen von denen Gefahr ausgeht.

Foto: Konradin Mediengruppe

Neue Atemschutzmasken

Risikofrei atmen

Sechs neue Atemschutzmasken der Serie A-Mask von Atorn mit den Filterklassen FFP2 und FFP3 bietet Hahn+Kolb.

Foto: © HAHN+KOLB

Ob bei der Holz- oder Metallbearbeitung, im Baugewerbe, in der Medizin, in der Landwirtschaft sowie bei Schweißer- und Reinigungsarbeiten: Die partikelfiltrierenden Halbmasken schützen vor festen und flüssigen gesundheitsschädlichen Stoffen.
Die Serie A-Mask umfasst sowohl vorgeformte als auch faltbare Atemschutzmasken. Das dreiteilige Design der faltbaren Varianten lässt Gesichtsbewegungen beim Sprechen zu. Alle neuen Modelle verfügen über weiche Dichtlippen und einen flexibel anpassbaren Nasenclip. Ein durchgehendes Kopfband und weiche Materialkanten erhöhen zusätzlich die Sicherheit und den Tragekomfort. Jeweils zwei der vorgeformten und faltbaren Masken haben die Filterklasse FFP2, einmal ohne und einmal mit Ventil. Die Varianten A-Mask 5 und 6 mit Ventil haben die FFP3-Filterklasse, sowohl vorgeformt als auch gefaltet. FFP2-Masken erlauben das Zehnfache des Arbeitsplatzgrenzwertes (AGW) und bieten Schutz vor Partikeln schädlicher oder krebserregender Stoffe. Dazu gehören Buchenholzstaub, aber auch Pilze bei der Müllentsorgung und Glas- oder Mineralfasern von Dachisolierungen.
FFP3-Masken erlauben den 30-fachen AGW und hindern sehr giftige Stoffe sowie Viren daran, in die Atemwege einzudringen. Diese Schutzklasse ist zum Beispiel beim Schweißen von Edelstahl oder Aluminium erforderlich oder um Bakterien von medizinischen Abfällen aus der Luft zu filtern.
www.hahn-kolb.de

Vorschau 7-8/2025

Im Spezial der nächsten Ausgabe von Sicherheitsbeauftragter geht es um Steigtechnik. Näher beleuchtet wird unter anderem der sichere Umgang mit Leitern. Dieser versteht sich offenbar nicht von selbst, wie die vielen Unfälle mit diesem Hilfsmittel belegen. Weiter lesen Sie in Sicherheitsbeauftragter 7-8/2025:

Foto: © Coppenrath & Wiese

Am Anfang hat es auf der Zufahrtsstraße beinahe gekracht. Eine aufmerksame Sicherheitsbeauftragte meldet den Vorfall. Was folgt, ist viel Arbeit. Doch am Ende gibt es strahlende Gesichter: Die Verkehrsführung auf dem Betriebsgelände der Conditorei Coppenrath & Wiese ist nun deutlich sicherer – und das Unternehmen obendrein um eine Auszeichnung reicher.

Der Einsatz von schwerer Forsttechnik erleichtert die Arbeit bei der Holzernte erheblich. Aber die Technik muss auch richtig eingesetzt und bedient werden, wie ein tödlicher Unfall mit einer Holzrückemaschine zeigt.

Foto: © ReNi - stock.adobe.com

Sicherheitsingenieur Vorschau

In Sicherheitsingenieur 06/2025 lesen Sie unter anderem:

Foto: © Danuta Hyniewska - stock.adobe.com

Mäusedreck im Lager, Eichenprozessionsspinner am Parkplatz oder grüner Algenbelag an der Außenfassade – auch der größte Naturfreund kommt hier bisweilen an seine Toleranzgrenzen. Ein ganzes Arsenal chemischer Mittel verspricht, die ungebetenen Gäste loszuwerden. Doch der Einsatz dieser Biozide ist streng reguliert.

Um die Ausnutzung von Lagerflächen zu optimieren, werden die Verkehrswege häufig so schmal wie rechtlich möglich konzipiert. Soll die Kapazität trotzdem erhöht werden, kann der Sicherheitsabstand verringert werden, um aus dem Breitgang einen Schmalgang zu machen. Doch das erfordert ausgleichende Sicherheitsmaßnahmen.

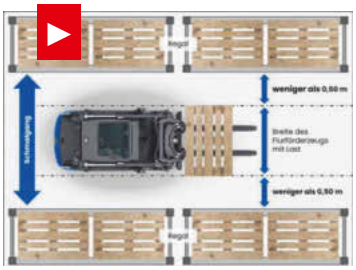


Foto: © IAG Mainz

Impressum

Sicherheitsbeauftragter

05/2025
60. Jahrgang

Herausgeberin: Katja Kohlhammer

Verlag:
Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH
Ernst-Mey-Straße 8
70771 Leinfelden-Echterdingen

Postanschrift:
Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH
Vangerowstraße 14/1
69115 Heidelberg, Germany
Phone +49 711 7594–0

Geschäftsführer: Peter Dilger

Verlagsleiter: Peter Dilger

Redaktion:
David Wiechmann (V.i.S.d.P.),
Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH,
Vangerowstraße 14/1, 69115 Heidelberg, Germany,
david.wiechmann@konradin.de
Dr. Ralf Beck, ralf.beck@konradin.de
Petra Jauch, petra.jauch@konradin.de
Christina Kickum, christina.kickum@konradin.de

Layout:
Bernd M. Wilfing, Phone +49 711 7594–4602

Anzeigenverkauf:
(Verantwortlich für den Anzeigenteil):
Joachim Linckh, Phone +49 711 7594–565,
joachim.linckh@konradin.de

Auftragsmanagement:
Martina Schäffler, Phone +49 711 7594–445,
martina.schaeffler@konradin.de

Leserservice Sicherheitsbeauftragter:
Postfach 810580, 70522 Stuttgart,
Telefon: 0711/82651–254, Fax: 0711/82651–399,
E-Mail: leserservice@konradin.de

Erscheinungsweise:
10 x jährlich

Jahresabonnement:
Inland 55,00 € inkl. MwSt. und Versandkosten,
Ausland 84,50 € inkl. Versandkosten.
Jahresabonnement AboPlus 46,80 € inkl. MwSt.
(ePaper und kostenfrei Paid Content)
Einzelverkaufspreis 5,50 € inkl. MwSt.
zzgl. Versandkosten.
Abonnementkündigungen können nur zum Jahresende berücksichtigt werden, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten. Bei Nichterscheinen aus technischen Gründen oder höherer Gewalt entsteht kein Anspruch auf Ersatz.

Druck:
Konradin Druck, Kohlhammerstraße 1–15,
70771 Leinfelden-Echterdingen, Printed in Germany

© 2025 by Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH,
Leinfelden-Echterdingen
Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH ist ein Unternehmen der Konradin Mediengruppe

konradin mediengruppe

Mehr Sicherheit für Ihr Unternehmen!

- Modernes Sicherheitsmanagement
- Neues aus Recht, Prävention & Gesundheit
- Sicherheit in Arbeitsstätten und unterwegs
- Umweltschutz
- Gefahrstoffe & Gefahrenstofftransport
- Brandschutz/Ex-Schutz
- Sicherheitstechnische Fragen
- Aktuelle Produktinformationen

Überzeugen Sie sich vom beruflichen Nutzen des Sicherheitsingenieur und testen Sie jetzt 2 Ausgaben GRATIS!

Sicherheitsingenieur Leserservice:

Ernst-Mey-Straße 8, 70771 Leinfelden-Echterdingen
Phone 0711 82651-254, leserservice@konradin.de

Online bestellen: koninfo.de/SI-Probeheft

direktabo.de

Sifa Plus

Jetzt auch als SifaPlus:
Artikel aus dem Heft jederzeit online lesen. www.sifa-sibe.de/test

68204AK

Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention. **www.sifa-sibe.de**

Sicherheits-ingenieur

brewes®

Ihr verlässlicher Partner für Kennzeichnung und Arbeitsschutz.

Zertifiziertes Qualitätsmanagement

Zertifiziertes Umweltmanagement

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
JUN 2024

★★★★★
4.84
Sehr gut

- *Über 30 Jahre B2B-Expertise.*
- *Individuelle Fertigung ab 1 Stück.*
- *Viele Produkte sofort lieferbar.*
- *Rahmenverträge und Just-in-Time.*
- *Persönlich, online oder via ERP-Anbindung.*

Entdecken Sie das gesamte Sortiment im Onlineshop.

www.brewes.de