

# Sicherheits *forum*

2 · 2024

Mitteilungsblatt der  
Unfallkasse Sachsen-Anhalt



***Sanktionsmöglichkeiten  
bei Nichtbeachtung  
arbeitsschutzrechtlicher  
Vorgaben***

***Desk Sharing kann Zu-  
sammenarbeit erleichtern***

***Lange gesund arbeiten***

## Inhalt

---

Prävention	<i>Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben</i>	4
	<i>Welche Rolle spielt der Mensch?</i>	8
	<i>Ansätze zur Förderung sicheren Verhaltens</i>	8
	<i>Desk Sharing kann Zusammenarbeit erleichtern</i>	11
	<i>Lange gesund arbeiten</i>	13
	<i>Direkte Hilfe nach Gewaltvorfällen bei der Arbeit</i>	15
	<i>Wasserperlen, Gelperlen, Hydrokugeln, Aquaperlen oder Glibberkugeln</i>	16

---

Mitteilungen	<i>Informationen für Kita und Schule</i>	18
	<i>Jahresbericht 2023</i>	20
	<i>Unfallkasse Sachsen-Anhalt bei weltweit größter Forstmesse</i>	22
	<i>Fachkräfte-Arbeitskreis in Halberstadt</i>	23
	<i>Aktuelles aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht</i>	24
	<i>Wir schulden den Menschen eine neue Perspektive.</i>	26
	<i>Aktuelles zu Sicherheit und Gesundheit</i>	27
	<i>Neue Druckschriften</i>	32

---

	<i>Impressum</i>	35
--	------------------	----

## Liebe Leserinnen und Leser!



*Der moderne Arbeitsschutz hat die Arbeit mit menschengerechten Arbeitsbedingungen zweifelsfrei sicherer gemacht und das Unfallrisiko in den letzten Jahren deutlich gesenkt. Dennoch gibt es immer wieder zum Teil schwere Arbeitsunfälle durch Leichtsinn oder regelwidriges Verhalten. Die Ursache liegt oft an einer recht laxen Einstellung zum Arbeitsschutz einhergehend mit der mangelnden Bereitschaft, sich mit Aspekten der Arbeitssicherheit auseinanderzusetzen. Arbeitgeber haben hier die Pflicht, solchen Entwicklungen entgegenzu-*

*wirken, um ihren Beschäftigten einen bestmöglichen Gesundheitsschutz zu bieten. Fruchten diese Bemühungen aber nicht, so verfügen Arbeitgeber durchaus über verschiedene Mittel, Fehlverhalten zu rügen und arbeitsschutzrechtliche Vorgaben durchzusetzen (S. 5–10).*

*Können Beschäftigte nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit ihren Beruf nicht mehr ausüben, ist es der Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung, solche Menschen in eine neue Tätigkeit zu vermitteln. Diesen Service unter dem Namen „DGUV job“ gibt es seit 25 Jahren und er ist immer sehr individuell. Dazu gehört auch, den Menschen Mut zu machen, sie zu motivieren und das Loslassen vom alten Job zu begleiten. Seit 1999 wurden so über 22.000 Menschen auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben unterstützt. 2023 wurden bundesweit mehr als 700 Arbeitssuchende in neue Tätigkeiten vermittelt (S. 26).*



*Ihre Redaktion*



# Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben – Wenn gutes Zureden nicht hilft

*Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu treffen, um einen bestmöglichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu erreichen. Auch die Arbeitnehmenden sind in der Pflicht, hieran mitzuwirken. Was aber ist zu tun, wenn sie keine PSA tragen wollen oder Unterweisungen zum Arbeitsschutz nicht befolgen? Manche Beschäftigte zeigen sich bei der ersten Ermahnung einsichtig, andere hingegen bleiben uneinsichtig. Dieser Artikel beschreibt mögliche arbeitsrechtliche Sanktionen, um Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb sachgerecht und rechtswirksam durchzusetzen.*



Nach dem Leitbild des Gesetzgebers sind in erster Linie Arbeitgeber die Adressaten von Arbeitsschutzvorschriften. Die sogenannten Grundpflichten aus § 4 des Arbeitsschutzgesetzes verlangen nicht nur, dass Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation sorgen und die hierfür erforderlichen Mittel bereitstellen, sondern auch, dass sie Vorkehrungen treffen, damit die Arbeitsschutzmaßnahmen auf allen betrieblichen Ebenen beachtet werden. Hierzu hat der Arbeitgeber die Beschäftigten gemäß § 12 Arbeitsschutzgesetz über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz angemessen zu unterweisen. Aber umgekehrt ist die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen auch eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitnehmenden.

Gemäß § 15 Arbeitsschutzgesetz müssen Beschäftigte nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung des Arbeitgebers für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge tragen – und zwar nicht nur für sie selbst, sondern auch für alle Personen, die von ihren Handlungen (oder Unterlassungen) bei der Arbeit betroffen sein können. Hierzu haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe und sonstige Arbeitsmittel sowie die ihnen zur Verfügung gestellte PSA bestimmungsgemäß zu verwenden. Die gesetzlichen Bestimmungen betreffen also beide Seiten, Arbeitgebende und Arbeitnehmende.

Aber auch aus dem Arbeitsvertrag entsteht die Pflicht, die Rechtsgüter und Interessen der jeweils anderen Vertragspartei zu wahren. So hat der Arbeitgeber eine vertragliche Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten. Diese wiederum müssen ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so erfüllen, dass sie die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und auch die der anderen Arbeitnehmenden im Betrieb nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) wahren.



Halten Beschäftigte arbeitsschutzrechtliche Vorschriften nicht ein – zum Beispiel, indem sie Maschinen nicht gewissenhaft bedienen, gefährliche Arbeiten nicht ordnungsgemäß absichern oder ihre PSA nicht (sachgerecht) verwenden – verstoßen sie also nicht nur gegen gesetzliche, sondern auch gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Dies wiederum löst Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers aus, die aber aus Rechtsgründen stets angemessen sein müssen.

Dies setzt zunächst voraus, dass Arbeitgeber (und Vorgesetzte) selbst die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb ernst nehmen und als Vorbilder taugen. Lassen sie die Zügel schleifen und dulden Verstöße gegen die Arbeitssicherheit, kann eine Sanktion mangels Angemessenheit ins Leere laufen und im Streitfall vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand haben. Zudem besteht das Risiko für Arbeitgeber (und Vorgesetzte), bei Arbeitsunfällen selbst zu haften, zum Beispiel wegen fahrlässiger Körperverletzung durch Unterlassen. Das Verschulden liegt dann darin, dass der betriebliche Arbeitsschutz nicht vernünftig geregelt ist.

Daher sollte jeder Arbeitgeber ein vitales Interesse an der Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben in seinem Betrieb haben und Verstöße seiner Beschäftigten stringent ahnden. Die Mittel hierfür sind vielfältig und beginnen bei der ersten Ermahnung, setzen sich fort über Betriebs(geld)bußen oder schriftliche Abmahnungen und enden bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wichtig für den Arbeitgeber: das jeweils rechtlich angemessene Mittel zu kennen und rechtssicher anwenden zu können.

Vorab sind zwei Dinge hervorzuheben, die schon beschriebene Vorbildfunktion der Geschäftsführung und Vorgesetzten und daneben die Empfehlung, Arbeitsschutzverstöße, die sanktioniert werden sollen, zu Beweis Zwecken zu dokumentieren. Wichtig ist, dass die Unternehmensführung den Arbeitsschutz vorlebt. Das Sprichwort: „Der Fisch stinkt vom Kopf her“ oder der bei der Einführung von Compliance-Systemen häufig verwendete Slogan „tone from the top“ verdeutlichen diese Maxime. Denn das Verhalten an der Spitze eines Unternehmens färbt grundsätzlich auf die Beschäftigten ab.

Der Wille des Arbeitgebers, Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften nicht hinzunehmen, sollte im Unternehmen bekannt sein und vorgelebt werden. So wissen die Beschäftigten, mit welchen Folgen zu rechnen ist, und können sich darauf einstellen. Dazu gehören vor allem klare Sicherheitsvorschriften, ausreichende Unterweisungen, regelmäßige Kontrollen und die nachhaltige Sanktionierung von Verstößen.

Zudem sollten Arbeitgeber Verstöße, die sanktioniert werden sollen, genau dokumentieren, das heißt, den Sachverhalt mit Datum, Zeit, Ort, Art und Weise des Verstoßes sowie möglichen Zeugen erfassen. Dies ist zum einen wichtig, um bei einer streitigen Auseinandersetzung über einen Beweis zu verfügen, zum anderen kann die Dokumentation des Vorgangs auch Relevanz für die Mitteilung gegenüber der gesetzlichen Unfallversicherung haben, wenn durch die Pflichtverletzung ein Arbeitsunfall verursacht wurde.

## Belehrendes Gespräch (Ermahnung)

Das mildeste Mittel ist das mahnende Gespräch mit dem Arbeitnehmenden. Bei kleineren, erstmaligen Verstößen sollte ihm dieser vor Augen gehalten und erklärt werden, dass ein solches Verhalten nicht gebilligt wird. Der Beschäftigte sollte zudem nochmals in geeigneter Form unterwiesen werden. Zeitpunkt, Anlass und Inhalt des Gesprächs können zudem in einer kurzen Notiz für die Personalakte festgehalten werden.

## Betriebliche Geldbuße

Größere Unternehmen haben mitunter umfangreiche Betriebs- oder Arbeitsordnungen, die auch Betriebsbußen vorsehen. Eine Betriebsordnung wird als Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen. Betriebsbußen kommen für Verstöße von Beschäftigten in Betracht, die sich gemeinschaftswidrig verhalten, indem sie zum Beispiel gefährliche Stoffe unsachgemäß lagern oder mit diesen unsachgemäß hantieren, so dass andere Beschäftigte gefährdet werden. Ein gemeinschaftswidriges Verhalten ist wesentliche Voraussetzung für die Verhängung einer Betriebsbuße.

Sie kann dagegen nicht verhängt werden, wenn zum Beispiel der Arbeitnehmende ständig zu spät kommt, weil dieses Verhalten nur das direkte Vertragsverhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber betrifft, nicht aber andere Mitarbeitende gefährdet. Betriebsbußen können in Form einer Verwarnung, einer förmlichen Missbilligung oder einer Geldbuße maximal bis zu einem Tagesverdienst ausgesprochen werden.



Der Betriebsrat hat nicht nur bei der Aufstellung einer Bußordnung, sondern auch bei der Verhängung der Betriebsbuße ein Mitbestimmungsrecht, muss also hinzugezogen werden.

## Abmahnung

Die Abmahnung dient im Gegensatz zur Betriebsbuße der Sicherung der individuell geschuldeten Arbeitsleistung des Arbeitnehmenden. Der Betriebsrat ist hieran nicht zu beteiligen. Abmahnfähig ist nur ein konkreter Verstoß gegen bestimmbare arbeitsvertragliche Pflichten, zum Beispiel wenn der Beschäftigte sich weigert, Sicherheitsschuhe zu tragen, einen Schutzhelm oder keine Absturzsicherung vornimmt. Die Abmahnung sollte zu Beweis Zwecken stets schriftlich erfolgen, und das vertragswidrige Verhalten präzise beanstanden, das bedeutet, dieses so genau wie möglich beschreiben und klarstellen, dass es gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstößt. Zudem muss der Hinweis erfolgen, dass dieses Fehlverhalten zukünftig nicht mehr geduldet wird und für den Wiederholungsfall konkrete, arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung drohen. Die Abmahnung soll also eine Warn-

funktion haben. Sie muss dem Beschäftigten daher nachweislich bekannt gemacht werden. Zu empfehlen ist die persönliche Übergabe unter Zeugen oder die postalische Versendung per Einwurf-Einschreiben, denn der Arbeitgeber ist für den Zugang beweispflichtig. Ist der Arbeitnehmende mit der Abmahnung nicht einverstanden, kann er vor dem Arbeitsgericht auf Entfernung aus seiner Personalakte klagen oder sich darauf beschränken, eine Gegendarstellung zu verfassen, die – unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt – zur Personalakte zu nehmen ist. Bei wiederholten gleichartigen Verstößen kann die Abmahnung zur Begründung einer verhaltensbedingten Kündigung herangezogen werden.

## Ordentliche Kündigung

Wurden die vorgenannten Mittel ausgeschöpft, verbleibt als letzte Möglichkeit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen liegt der Grund im Verhalten des Arbeitnehmenden und es kommt eine sogenannte „verhaltensbedingte“ Kündigung zur Anwendung.





Einem Beschäftigten kann nur dann verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn das betreffende Verhalten zuvor abgemahnt wurde und ein wiederholter Verstoß vorliegt. Die Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und reicht von zwei Wochen in der Probezeit bis hin zu sieben Monaten bei mindestens zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, vom Arbeitgeber beziehungsweise einer vertretungsberechtigten Person (zumeist aus der Personalabteilung) unterzeichnet sein und dem Beschäftigten im Original zugehen. Für den Zugang gelten die gleichen Voraussetzungen wie bei der Abmahnung. Besteht ein Betriebsrat, muss dieser zu der Kündigung angehört werden. Gegen die Kündigung kann der Arbeitnehmende binnen drei Wochen ab Zustellung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.

Liegt ein besonders schwerer Fall einer Verletzung von Arbeitsschutzpflichten vor, sodass dem Arbeitgeber ein weiteres Festhalten am Arbeitsvertrag nicht zugemutet werden kann, zum Beispiel weil der Mitarbeitende bewusst gegen Pflichten verstößt und dadurch Kolleginnen oder Kollegen oder Vorgesetzte grob fahrlässig oder

vorsätzlich gefährdet oder sogar verletzt hat, kommt eine außerordentliche, fristlose Kündigung in Betracht.

Auch die fristlose Kündigung muss schriftlich erfolgen, dem Beschäftigten zugehen und bedarf zumeist einer vorausgehenden Abmahnung. Die Frage, ob dem Arbeitgeber das weitere Festhalten am Arbeitsvertrag unzumutbar ist, entscheidet im Streitfall das Gericht nach seinem Ermessen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrunds aussprechen muss. Zudem ist auch hier der Betriebsrat anzuhören.

Wegen der hohen Anforderungen an die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich immer, hilfsweise das Arbeitsverhältnis ordentlich, also fristgerecht zu kündigen.

## Sonderfall Leiharbeitnehmende

Leiharbeitnehmende unterliegen dem Weisungsrecht des entleihenden Arbeitgebers und müssen sich an dessen betriebliche Regeln halten. Bei

Verstößen können sie ermahnt und – sollten – erneut unterwiesen werden. Es können jedoch durch den Entleiher keine arbeitsrechtlichen Sanktionen wie eine Abmahnung oder eine Kündigung ausgesprochen werden. Bei wiederholten Verstößen empfiehlt es sich, den Verleiher aufzufordern, die entsprechende Person aus dem entleihenden Betrieb abziehen und für geeigneten Ersatz zu sorgen. Verursacht der Arbeitnehmende einen Schaden im Betrieb, können gegen den Verleiher Schadensersatzansprüche entstehen.

### Fazit

Arbeitgeber sollten ihre Sanktionsmöglichkeiten kennen, um betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen wirkungsvoll und rechtssicher durchzusetzen. Voraussetzung einer angemessenen Reaktion auf Arbeitsschutzverstöße ist aber, dass der Arbeitsschutz als Führungsaufgabe angesehen und entsprechend vorgelebt wird.

Matthias Klagge, Rechtsanwalt  
(aus „Sicherheitsingenieur 7-8/2023“)

# Welche Rolle spielt der Mensch? Ansätze zur Förderung sicheren Verhaltens

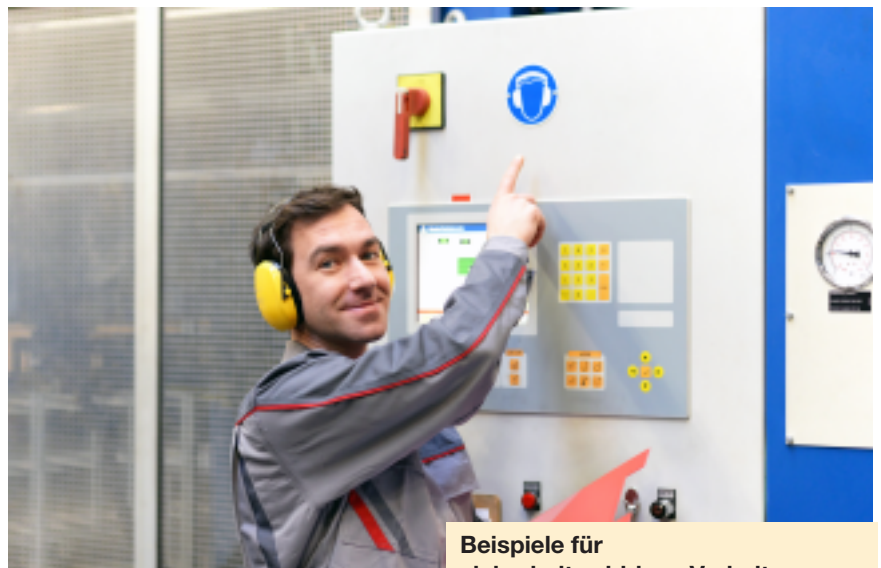
*Der moderne Arbeitsschutz hat die Arbeit mit menschengerechten Arbeitsbedingungen zweifelsfrei sicherer gemacht und das Unfallrisiko in den letzten Jahren deutlich gesenkt. Unbestritten stellt jedoch menschliches Verhalten nach wie vor ein großes Sicherheitsrisiko dar. Anlass genug, sich mit dem Thema genauer zu beschäftigen.*

**W**elche Ursachen gibt es für sicherheitskritisches Verhalten? Wie lässt es sich im Sinne der Arbeitssicherheit beeinflussen? Was genau braucht es, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelkonform verhalten und welche Rolle spielt dabei die Führungskraft?

Bei der Frage nach den Ursachen für sicherheitskritisches Verhalten ist zwischen dem risikobehafteten bewussten Fehlverhalten und der nicht beachteten unbewussten kritischen Verhaltensweise zu unterscheiden. Der Fokus folgender Betrachtung liegt auf den bewusst sicherheitswidrigen Verhaltensweisen gegen arbeitsschutzrelevante Vorgaben.

## Gründe für sicherheitswidriges Verhalten

Der Mensch verhält sich aus bestimmten Gründen so, wie er sich verhält und er hat meistens „gute Gründe“ für sein regelwidriges Verhalten. Deshalb ist es schwierig, das Verhalten positiv in Richtung eines sicherheitsgerechten Verhaltens zu beeinflussen. Eine mögliche Ursache fehlerhaften Handelns einzelner Beschäftigter im Sinne einer bewussten Regelverletzung ist eine unangemessene Einstellung zum sicherheitsrelevanten Verhalten und die damit einhergehende mangelnde Bereitschaft des Einzelnen, sich mit Aspekten der Arbeitssicherheit zu beschäftigen. „Das passt schon“,



### Beispiele für sicherheitswidriges Verhalten

- Keine Benutzung des Sicherheitsgurts in Fahrzeugen
- Unterlassung des Tragens von Schutzhelmen
- Nichttragen von vorgeschriebenen Schutzbrillen
- Manipulation von Schutzeinrichtungen an Maschinen
- „Überbrückung“ von Sicherheitsvorkehrungen
- Weglassen der vorgeschriebenen Schutzausrüstung

„Brauch ich nicht“ oder „Wird hier immer so gemacht“ sind dabei klassische Aussagen, wenn Kolleginnen und Kollegen auf dieses Verhalten angesprochen werden.

Des Weiteren können auch innere Überzeugungen, wie z. B. die Überschätzung des eigenen Könnens im Sinne eines übersteigernden Kompetenzgefühls, mit verantwortlich sein und gehören zu den Ursachen regelwidrigen Verhaltens, die besonders schwer zu beheben sind. Aber auch eine falsche Wahrnehmung der sicherheitskritischen Situation und dadurch bedingte Fehleinschätzung des Gefahrenpotenzials können als Gründe vorliegen.

Eine weitere Ursache des Fehlverhaltens kann z. B. das Motiv der erwünschten Gruppenzugehörigkeit sein – in einer Gruppe mit mehrheitlich regelwidrigen Verhaltensweisen.



## Wege zu sichererem Verhalten

Für die Vermeidung von bewussten Regelverletzungen am Arbeitsplatz sind vor allem Lösungsansätze zu bevorzugen, die nicht auf Verboten und bloßen Überzeugungsversuchen beruhen. Aus der Psychologie wissen wir, menschliches Verhalten ist beeinflussbar und die Auftretenswahrscheinlichkeit einer Verhaltensänderung ist

Auswahl von Schutzkleidung oder beim Formulieren von Schutzregeln mitbestimmen, steigert das die Akzeptanz und kann sicherheitskonformes Verhalten beeinflussen.

Um Unfallraten in der Arbeit in den nächsten Jahren noch weiter zu senken, sollten Unternehmen mehr Wis-

## Rolle der Führungskraft

In ihrer Vorbildfunktion setzt die Führungskraft die Regeln und Sicherheitsbestimmungen des Unternehmens um. Zudem ist sie verantwortlich für die Durchführung der Sicherheitsunterweisungen. Im Falle eines permanenten Verstoßes gegen Sicherheitsvorgaben sind Führungskräfte verpflichtet, dieses Fehlverhalten mit



dann am größten, wenn der Mensch daraus einen Nutzen ziehen kann. Das Einüben eines wünschenswerten Verhaltens gelingt durch das Einhergehen mit angenehmen Konsequenzen, z. B. mit erlebten positiven Erfahrungen.

Menschen reagieren auf soziale Verstärker wie Anerkennung und Zuwendung sehr positiv. Eine solche positive Wirkung wird auch erzielt, wenn Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, ihre eigenen Erfahrungen zu Fragen der Arbeitssicherheit mit einzubeziehen. Können sie z. B. bei der

sen zu Arbeitssicherheit fördern und negative Konsequenzen aufzeigen, die sich aus sicherheitswidrigem Verhalten ergeben. Eine solche Wissensvermittlung verspricht besonders dann eine hohe Wirksamkeit, wenn sie mit praktischen Übungen erlebbar gemacht wird, ggf. mit dem Nachstellen von Unfallsituationen. Dafür könnten auch in Abhängigkeit verschiedener Unfallarten mögliche Simulationen zum Erleben körperlicher Reaktionen im Unfallgeschehen eingesetzt werden (z. B. Überschlagssimulator).

Konsequenzen zu begegnen. Wird dieses Fehlverhalten z. B. von der Führungskraft toleriert, kann dies gleichgesetzt werden mit einer Befürwortung, das Verhalten wird sich in der Folge wiederholen, verfestigen und in bedenkliche Gewohnheit übergehen.

Führungskräfte können die Beschäftigten, die sich an sicherheitsrelevante Regeln halten, fördern und in ihrem Verhalten bestärken. Das gelingt u. a. mit attraktiven Anreizen, Lob und positiven Rückmeldungen.



### Tipps für Führungskräfte!

- Machen Sie **sicheres Verhalten** lohnenswert!
- Seien Sie **Vorbild** und gehen Sie mit gutem Beispiel voran!
- **Sensibilisieren** Sie regelmäßig Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sicherheitskonformem Verhalten!
- **Thematisieren** Sie kritische Situationen mit Ihren Beschäftigten und lernen Sie gemeinsam daraus!
- Zeigen Sie **Interesse** für die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten!

Wissenschaftliche Studien belegen, dass ein Führungsstil (charakterisiert durch Anerkennung und Einbeziehung der Beschäftigten) sicherheitsbewusstes Verhalten stärken kann. In Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Ursachen für regelwidriges Verhalten angesprochen und dahinterliegende Bedürfnisse aufgezeigt werden. Eine mögliche Ursache für Fehlverhalten kann z. B. eine falsch eingeschätzte Arbeitssituation sein, die stressauslösend wirkt. In der Folge besteht die Gefahr, dass Beschäftigte „Abkürzungen“ in Sicherheitsfragen nehmen. Zur Aufgabe einer Führungskraft gehört auch die aktive Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Sicherheitsbeauftragten.

## Starke Regelbrecher im Team

Charakteristisch für diese Personengruppe ist ein überzogenes Selbstvertrauen in die eigenen Fertig- und Fähigkeiten und die Überzeugung, dass keine negativen Konsequenzen eintreten werden und sie alles im Griff haben. Vor allem ist es wichtig, dass die „Regelbrecher“ Rückmeldung darüber erhalten, wie sie durch ihr Verhalten die Arbeitssicherheit im Unternehmen negativ beeinflussen. Zweifelsfrei müssen bei schweren Verstößen Sanktionen, auch im Sinne der Glaubwürdigkeit eines Unternehmens, erfolgen.

## Sicherheitsrelevante Bedingungen im Unternehmen

Menschliches Verhalten lässt sich schwer ändern, wenn die technischen und organisatorischen Bedingungen im Unternehmen nicht mit bedacht werden, unter denen es entsteht und auftritt (Verhältnis- vor Verhaltensprävention). Schlecht gestaltete Arbeitsbedingungen begünstigen die Stressentwicklung und senken mitunter erheblich die Motivation und Bereitschaft zu sicherheitskonformen Verhaltensweisen. Neben individuellen falschen Einstellungen in Sicherheitsfragen können auch Arbeitsanforderungen (z. B. hohe Zielvorgaben) ursächlich für Regelverletzungen sein. Beschäftigte gehen dann zuweilen verbotene Wege, beispielsweise die Überbrückung von technischen Sicherheitsvorkehrungen.

## Schlusswort

Im Unternehmen sollte eine gelebte Sicherheitskultur gefördert werden. Vermeintliche Konflikte zwischen sicherheitsrelevanten Regeln und Vorschriften sowie den Bedingungen und Zielvorgaben im Unternehmen müssen offen angesprochen und lösungsorientiert Ansätze gemeinsam erarbeitet werden, ohne gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsbestimmungen zu verletzen. Arbeitssicheres Verhalten ist eine Aufgabe für Führungskräfte, Arbeitsschutz-Akteure und Beschäftigte.

Alexandra Tresp  
Unfallkasse Sachsen



# Desk Sharing kann Zusammenarbeit erleichtern

*Neben der Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten führen auch immer mehr Betriebe Desk Sharing ein. Dabei verfügen Beschäftigte nicht mehr über einen festen Platz im Büro, sondern wählen jeden Tag einen neuen. Damit die Rotation gelingt, müssen Unternehmen und Einrichtungen schon im Vorfeld gut planen, zeigte eine Umfrage des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) unter knapp 2.000 Beschäftigten und Führungskräften. Was dabei genau zu beachten ist, erklärt Franziska Grelert, Arbeitspsychologin und Referentin am IAG.*

## Worauf muss die Unternehmensführung achten, wenn Sie Desk Sharing einführen will?

Wichtig ist, dass das keine Entscheidung ist, die man mal eben schnell trifft und los geht es. Reduziert man nur die Anzahl der Schreibtische bzw. die Bürofläche, wird das ganze sicher nicht zum Erfolgsmodell. Desk Sharing kann viele Vorteile haben. Diese können sich aber nur entfalten, wenn das Projekt gut geplant und umgesetzt wird, sonst schlägt es leicht ins Gegenteil um. Hier trifft also der Spruch zu „Gut geplant ist halb gewonnen“. Es geht damit los, dass ein Projektteam zusammengestellt werden sollte mit allen relevanten Personen aus dem Betrieb. Auch sollte zu Beginn klar sein, dass möglichst alle Beschäftigten und auch Führungskräfte am Desk Sharing teilnehmen, um keine Zweiklassengesellschaft zu fördern. Wenn es Ausnahmen gibt, sollten diese gut begründet werden.

Generell ist es wichtig, die Pläne frühzeitig an die Beschäftigten zu kommunizieren, diese einzubinden und eine gute Change-Begleitung umzusetzen. Sonst kann die Akzeptanz stark leiden, denn für einige Beschäftigte ist der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes eine einschneidende Veränderung. Insgesamt kann es sinnvoll sein, mit einer Pilot-Abteilung zu starten und die Erfahrungen dann für die restlichen Abteilungen zu nutzen.

## Was sind häufige Fallstricke bei der Planung?



Manchmal wird einfach eine pauschale Quote festgelegt, obwohl es wichtig ist, dass jedes Unternehmen individuell berechnet, wie viele Arbeitsplätze benötigt werden. Die Anzahl hängt von mehreren Faktoren ab, wie beispielsweise von der Zahl von verpflichtenden Präsenz-Tagen pro Woche, den aktuellen Anwesenheitszahlen und dem Anteil von Außendiensttätigkeiten. Ein ganz zentraler Punkt ist auch, die Reservierung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Am besten mit einem leicht zu bedienenden Buchungssystem. Gibt es dieses nicht, steigt schon am Morgen bei vielen der Stresspegel, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Die Räumlichkeiten sind ein weiterer relevanter Faktor. Es muss im Vorfeld überlegt werden, ob die aktuellen Büroflächen eins zu eins für Desk Sharing genutzt werden sollen oder ob es einer neuen Raumplanung bedarf, zum Beispiel mit Austausch- und Ruhezononen.

## Warum sind diese wichtig?

Rückzugsmöglichkeiten sind oft unerlässlich für konzentriertes Arbeiten, Telefonate und Videokonferenzen. Gibt es offene Büroflächen, sollten diese nicht zu groß sein, um Lärmbelastung und Ablenkung vorzubeugen.





**Welche Faktoren der psychischen Belastung spielen bei den Beschäftigten eine besonders große Rolle, wenn sie im Desk-Sharing-Modell arbeiten?**

Wir haben in unserer Befragung vier Gestaltungsbereiche der psychischen Belastung untersucht: die Arbeitsorganisation bzw. Organisation von Desk Sharing, die Arbeitsumgebungsbedingungen, die Arbeitsmittel und die sozialen Beziehungen.

Im Bereich der **Arbeitsorganisation** sind besonders die bereits angesprochenen Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten bei der Einführung und Ausgestaltung von Desk Sharing sowie ein einfach und schnell zu bedienendes Reservierungssystem hervorzuheben.

Bei der **Arbeitsumgebung** spielen Sauberkeit und Hygiene an den Arbeitsplätzen eine zentrale Rolle. Eine regelmäßige professionelle Reinigung ist hier notwendig. Außerdem ist die Lautstärke ein wichtiger Faktor, der besonders in Großraumbüros und Open-Space-Konzepten kritisch werden kann.

In Bezug auf die **Arbeitsmittel** ist eine ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze besonders wichtig. Unsere Befragung hat gezeigt, dass etwa 80 Prozent bereits einen höhenverstellbaren Tisch, verstellbaren Bürostuhl und separaten Monitor haben. Hier sei die Wichtigkeit einer regelmäßigen Unterweisung zur richtigen Einstellung der Arbeitsmittel erwähnt. Auch passende und genügend große Aufbewahrungsmöglichkeiten für Arbeitsmittel und private Gegenstände sind relevant. Und je schneller und einfacher der Arbeitsplatz startklar gemacht werden kann, desto größer die Zufriedenheit. Mit Blick auf die **Sozialen Beziehungen** erleichtert Desk Sharing im

besten Fall die Zusammenarbeit im Team und fördert auch die teamübergreifende Vernetzung. Dieses Potential wird allerdings aktuell noch nicht voll ausgeschöpft, wie die Befragungsergebnisse zeigen. Außerdem ist hier noch die Unterstützung durch die eigene Führungskraft ein wichtiger Punkt.

**Worin bestehen die Vorteile von Desk Sharing für die Beschäftigten?**

Grundlegend kommt es immer darauf an, wie die einzelnen Faktoren gestaltet sind. Entsprechend können sie sich positiv oder negativ auf die Zufriedenheit, Gesundheit und Leistung der Beschäftigten auswirken. Ist Desk Sharing gut durchdacht und geplant, kann es zu einer größeren Flexibilität für die Beschäftigten führen.

Ein Beispiel: Gibt es unterschiedlich gestaltete Arbeitsräume, können die Beschäftigten entsprechend der anstehenden Aufgabe einen passenden Arbeitsplatz wählen. Es kann auch zu mehr Abwechslung im Arbeitsalltag führen, immer mal wieder an anderen Plätzen zu sitzen.

Der teamübergreifende Austausch und die Vernetzung mit neuen Kolleginnen und Kollegen können durch Desk Sharing gefördert werden.

**Leidet denn nicht die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams, wenn alle Mitglieder im Gebäude verstreut sind?**

Tatsächlich beklagten in der Befragung einige Beschäftigte die fehlende Nähe zum Team und dass Austausch und Zusammenarbeit durch Desk Sharing leiden. Diese Gefahr besteht besonders dann, wenn es keine definierten Teamzonen gibt und sich Beschäftigte im kompletten Bürogebäude einbuchen können. Die Zusammenarbeit im eigenen Team kann durch

Desk Sharing aber auch erleichtert werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass man sich schnell und flexibel mit den entsprechenden Teammitgliedern an geeigneten Arbeitsplätzen zusammensetzen kann.

**Was können Führungskräfte tun, damit die Zusammenarbeit im Team noch besser gelingt?**

Eine wichtige Führungsaufgabe ist es, das eigene Team zusammenzuhalten. Regelmäßige Meetings, die im Büro stattfinden, fördern den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl. Bei der Einführung von Desk Sharing können die Führungskräfte auch den Austausch im Team darüber anregen, wie man untereinander gut in Kontakt bleiben und sich auf den Büroflächen finden kann.

Natürlich sollten Führungskräfte auch immer selbst Vorbild sein und sich an die Nutzungsregeln, zum Beispiel bezüglich Ordnung, Sauberkeit und Lautstärke halten und dazu auch regelmäßig mit dem Team ins Gespräch kommen. Gegenseitige Rücksicht und Disziplin fördern ein kollegiales Miteinander.

Quelle: DGUV

**Mehr Informationen**

- Im neuen Themenmonitor des IAG zum Desk Sharing sind die Ergebnisse der Befragung zusammengefasst. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22566)
- Konkrete Gestaltungsempfehlungen zur Einführung und Umsetzung von Desk Sharing stehen im Check-up des IAG. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22565)

# Lange gesund arbeiten

**Zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gehören freiwillige und verpflichtende Angebote. Doch eines haben sie gemeinsam: Sie dienen der Gesundheit der Beschäftigten.**

**W**olkenloser Himmel, strahlender Sonnenschein – scheinbar bestes Wetter, um sich im Freien aufzuhalten. Doch für Beschäftigte, die viel draußen arbeiten, steigt die Gefahr von Hautschäden durch UV-Strahlung. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann helfen, diesen vorzubeugen. Welche arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich oder möglich ist und was sie umfasst, hängt von der jeweiligen Tätigkeit ab.

## Was gehört alles zu einer Angebotsvorsorge?

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Arbeitgebende verpflichtet, ihren Beschäftigten eine Vorsorge anzubieten. „Die Teilnahme an einer Angebotsvorsorge ist nicht verpflichtend. Ich rate aber, das Angebot wahrzunehmen“, sagt Martina Nethen-Samimy, Referatsleiterin Gesundheitsschutz und Vorsorge der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Sicherheitsbeauftragte sollten die Angebotsvorsorge ihren Kolleginnen und Kollegen empfehlen. Die Vorsorgeuntersuchung dient in erster Linie dazu, Beschäftigte aufzuklären und durch passgenaue Beratung vor Gesundheitsgefahren zu schützen. Sie ermöglicht außerdem die Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen. Meist besteht die Vorsorge aus einem ärztlichen Beratungsgespräch und Anamnese, wobei individuelle Faktoren berücksichtigt werden, so die Expertin. Sollte doch eine körperliche oder klinische Untersuchung angeraten werden, können Beschäftigte diese ablehnen.

Im Fall von Tätigkeiten im Freien mit Belastung durch natürliche UV-Strahlung kann sich durch die Vorsorge er-



### Vorsorge im Betrieb richtig umsetzen

Sicherheitsbeauftragte können beim Thema arbeitsmedizinische Vorsorge unterstützen:

#### Informieren:

Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auf Angebotsvorsorge und Wunschvorsorge hin.

#### Das Thema ansprechen:

Herrscht Skepsis gegenüber der Vorsorge? Gehen Sie ins Gespräch und klären Sie über die Vorteile auf.

#### Termine im Blick behalten:

Wann stehen welche Arten der Vorsorge an? Erinnern Sie die Kolleginnen und Kollegen per E-Mail oder Aushang.

geben, dass den betroffenen Personen körperbedeckende Kleidung (lange Ärmel und Hosen) und eine Kopfbedeckung empfohlen wird. Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin erstellt eine „Mitteilung an den Arbeit-

geber“ gemäß Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), wenn die aktuellen Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb nicht ausreichen. So kann es zum Beispiel erforderlich sein, zusätzliche Sonnenschirme aufzustellen, mehr Pausen einzulegen oder die Arbeitszeiten nach Möglichkeit weiter in die Morgen- oder Abendstunden zu verlegen.

## Wann kommt es zur Pflichtvorsorge?

Es gibt auch Tätigkeiten, bei denen Arbeitgebende einen Vorsorgetermin veranlassen und Beschäftigte ihn wahrnehmen müssen. Das gilt zum Beispiel bei Tätigkeiten unter hoher Lärmbelastung oder mit asbesthaltigen Materialien. Die erste Pflichtvorsorge muss erfolgen, bevor die Tätigkeit zum ersten Mal ausgeübt wird.



Anderenfalls dürfen Beschäftigte die Arbeiten nicht ausführen. Außerdem ist die Vorsorge in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Auch bei der Pflichtvorsorge stehen Beratung und Anamnese im Vordergrund. Körperliche oder klinische Untersuchungen dürfen Beschäftigte wie bei der Angebotsvorsorge ablehnen. Unter Umständen kann dies Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben.

## Wann braucht es eine nachgehende Vorsorge?

Häufig treten arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten erst lange nach dem beruflichen Kontakt auf. Das kann zum Beispiel bei Tätigkeiten der Fall sein, bei denen Beschäftigte krebserzeugenden Gefahrstoffen ausgesetzt sind. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bieten Betroffenen eine nach-

gehende Vorsorge an. Sie dient dazu, Krankheiten zu entdecken, die erst nach Ende der Beschäftigung auftreten können.

## Wann können Beschäftigte nach einer Wunschvorsorge fragen?

Die Wunschvorsorge gibt es für alle, deren Tätigkeiten weder mit einer Pflicht- noch einer Angebotsvorsorge verbunden sind. Beschäftigte können sich dafür an ihre Arbeitgebenden wenden und ihr Interesse an einer solchen Vorsorge bekunden. Das kann nur dann abgelehnt werden, wenn bei der Tätigkeit der betroffenen Person nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist – das ist allerdings die Ausnahme und nicht die Regel. „Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist der beste Weg, eine betriebsärztliche Sprechstunde im Betrieb zu schaffen, während der die Wunschvorsorge erfolgt“, sagt Nethen-Samimy.

Im Rahmen einer Wunschvorsorge können sich Beschäftigte zum Beispiel dazu beraten lassen, ob der Einsatz an ihrem aktuellen Arbeitsplatz mit ihrer Gesundheit oder Vorerkrankungen vereinbar ist. Dabei kann es auch um die Frage gehen, wie längere Lebensarbeitszeiten gemeistert werden können,



### Datenschutz und Schweigepflicht

#### Ergebnis und Befunde:

Betriebsarzt oder Betriebsärztin halten sie schriftlich fest und beraten die Beschäftigten dazu.

#### Aushändigen:

Beschäftigte haben das Recht, die Ergebnisse ausgehändigt zu bekommen.

#### Arbeitgebende:

Sie erhalten lediglich eine Vorsorgebescheinigung – aus dieser lässt sich nicht auf den individuellen Gesundheitszustand schließen. Hier gilt die ärztliche Schweigepflicht.

#### Maßnahmen:

Über erforderliche Schutzmaßnahmen informieren Betriebsärztinnen und Betriebsärzte die Arbeitgebenden gesondert.

ohne dass die Gesundheit Schaden nimmt. Denn arbeitsmedizinische Vorsorge soll zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen. „Faktoren wie der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und damit einhergehende längere Lebensarbeitszeit steigern die Bedeutung der Vorsorge“, so die Expertin. Der Bedarf an Arbeitskräften, die möglichst lange gesund bleiben, werde in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Zudem bringen Veränderungen wie flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten neue Herausforderungen mit sich, was etwa die Ergonomie oder die psychische Belastung angeht. Zur Vorsorge kann auch der Impfschutz gegen bestimmte Infektionskrankheiten gehören – unter anderem solche, die durch Insektenstiche übertragen werden und bei Arbeiten im Freien häufig auftreten.

#### Weitere Informationen:

- Fragen und Antworten zur arbeitsmedizinischen Beratung ([www.dguv.de/faq-arbmedvv](http://www.dguv.de/faq-arbmedvv))
- Wunschvorsorge bei individueller Gefährdung ([www.baua.de](http://www.baua.de), Suche: Wunschvorsorge)

Quelle: aus „Arbeit & Gesundheit“ 3/2024



# Direkte Hilfe nach Gewaltvorfällen bei der Arbeit

**Die Mitarbeiterin eines Jobcenters wird von einem Kunden mit einer Waffe bedroht, ein Fahrscheinkontrolleur wird auf das Übelste beschimpft, bespuckt und geschlagen. Betriebe können eine Reihe von vorbeugenden Maßnahmen ergreifen, um ihre Beschäftigten vor solchen Übergriffen zu schützen. Aber auch nach einem Angriff sollten Betroffene möglichst schnell eine gute Unterstützung bekommen. Die gesetzliche Unfallversicherung rät deshalb zum Aufbau einer psychosozialen Notfallversorgung insbesondere in Betrieben, in denen eine besondere Gefährdungslage besteht.**



## Was ist psychosoziale Notfallversorgung?

Extremerlebnisse wie gewalttätige Übergriffe, aber auch Unfälle können zu psychischen Traumata führen, die zum Beispiel mit Gefühlen von Angst, Bedrohung, Hilflosigkeit, Entsetzen oder auch Schuld einhergehen. Bei den meisten Betroffenen klingen die Reaktionen nach Stunden oder wenigen Tagen ab. Jedoch können die Beschwerden auch chronifizieren und zu erheblichen Beeinträchtigungen – wie zum Beispiel einer Posttraumatischen Belastungsstörung oder auch zu körperlichen Erkrankungen führen.

„Um den akuten Stress nach einem Übergriff möglichst nicht stärker werden zu lassen und wieder Orientierung und Sicherheit herzustellen, hat es sich bewährt, den Betroffenen speziell ausgebildete Ansprechpersonen zur Seite zu stellen“, sagt Hannah Huxholl von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): „Hilfe können externe Erstbetreuer und Erstbetreuerinnen geben oder in psychosozialer Notfallversorgung geschulte Kolleginnen

und Kollegen, die die Betroffenen unmittelbar nach dem Ereignis unterstützen.“

Bei der Erstbetreuung kommt es auf ein möglichst zeitnahes „Sich-Kümmern“ und „Nicht-Alleine-Lassen“ an. Die wichtigsten Aufgaben sind:

- schnellstmöglich mit den Betroffenen Kontakt aufnehmen
- bei Bedarf ärztliche Hilfe anfordern und die Betroffenen ggf. bei der medizinischen Versorgung begleiten
- emotionalen Beistand leisten (z.B. beruhigen) und die Betroffenen gegenüber Dritten von außen abschirmen
- eventuell Formalitäten klären mit ermittelnden Behörden
- in Absprache mit den Betroffenen ihre Angehörigen informieren
- das weitere betriebliche Vorgehen einleiten und die Betroffenen darüber informieren, wie es weitergeht.



Die betriebliche psychologische Erstbetreuung sollte eingebettet sein in ein ganzheitliches Schutzkonzept gegen Gewalt. In der Gefährdungsbeurteilung sollten die Ziele und Maßnahmen festgelegt werden. Folgende Bausteine können enthalten sein:

- Notfallplan und Rettungskette
- innerbetriebliche Organisation und Verantwortlichkeiten
- Information und Unterweisung der Beschäftigten
- Kooperationen zum Beispiel mit Beratungsstellen oder Kliniken
- Unterstützung der Betroffenen bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit

## Unterstützungsangebote der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Unfallversicherungsträger bieten Versicherten nach traumatischen Erlebnissen eine Betreuung im Rahmen ihres Psychotherapeuten-Verfahrens an. Dabei handelt es sich um eine psychologisch-therapeutische Intervention nach Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten. Das Ziel ist es, der Entstehung und Chronifizierung von psychischen Gesundheitsschäden frühzeitig entgegenzuwirken.

### Weitere Informationen:

- Gut vorbereitet für den Ernstfall! – Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 206-017),
- Meldung von traumatischen Ereignissen (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22583)
- Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) bietet Seminare zur psychologischen Erstbetreuung an. ([www.dguv.de/iag](http://www.dguv.de/iag), Webcode: d1183971)
- DGUV Psychotherapeutenverfahren ([www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d139696)

Quelle: DGUV

# Wasserperlen, Gelperlen, Hydrokugeln, Aquaperlen oder Glibberkugeln

**Spiel- und Bastelmaterial in Kindertageseinrichtungen soll generell so gestaltet sein, dass Kinder bei unsachgemäßem Gebrauch nicht gefährdet werden. Nun ist aufgefallen, dass in einigen Kitas Wasserperlen als Spielmaterial verwendet werden. Hersteller weisen zwar darauf hin, dass Wasserperlen als Spielmaterial für Kinder unter drei Jahren nicht geeignet sind. Doch die Gefahr ernsthafter Gesundheitsschäden besteht auch bei Kindern über drei Jahren. Darauf weist die Unfallkasse Nord in einem Merkblatt hin.**

Bei unsachgemäßem Gebrauch von „Wasserperlen“, Gelperlen, Hydrokugeln, Aquaperlen oder auch Glibberkugeln (in Folge „Wasserperlen“) können Gesundheitsgefahren für Kinder ausgehen. Gemäß Unfallverhütungsvorschrift

„Kindertageseinrichtungen“ sind Spiel- und Bastelmaterial so zu gestalten und auszuwählen, dass Kinder bei bestimmungsgemäßem Gebrauch nicht gefährdet werden.

**Warum können Wasserperlen eine erhebliche Gesundheitsgefahr für Kinder sein?**

Die „Wasserperlen“ werden meist als Deko-Material oder als Wasserreservoir für Schnittblumen in den Handel gebracht. Die „Wasserperlen“ quellen im Kontakt mit Feuchtigkeit auf ein Vielfaches ihres Volumens auf. Die Größe der





Wasserperlen beträgt je nach Quellungszustand wenige Millimeter Durchmesser bis zu ca. 15 Millimetern Durchmesser. Die Perlen gibt es in verschiedenen Farben.

Neuerdings werden die „Wasserperlen“ im Handel auch als Spielmaterial angeboten. Meistens findet sich der Hinweis auf der Verpackung, dass diese nicht für Kinder unter 3 Jahren geeignet sind.

### Bitte beachten:

- Aufgrund ihrer geringen Größe können „Wasserperlen“ in die Körperöffnungen des Kindes gelangen. Insbesondere das Verschlucken und das Einatmen der Wasserperlen beispielsweise bei Wasserspielen, können eine lebensbedrohliche gesundheitliche Gefahr darstellen. Die Gefahr bezieht sich sowohl auf die sehr kleinen trockenen Wasserperlen, als auch auf die aufgequollenen Perlen.
- Die Wasserperlen können im Körper von Kindern erhebliche Komplikationen und Gesundheitsschäden verursachen. Die Wasserperlen können im menschlichen Körper weiter aufquellen und sich wie ein Korken festsetzen. Beim versehentlichen

Einatmen in die Luftröhre oder Bronchien können die Wasserperlen zur drohenden Erstickung des Kindes führen oder andere schwerwiegende Komplikationen auslösen. Die Volumenzunahme der Wasserperlen ist ebenfalls gesundheitsgefährdend, wenn die Perlen in die Nase oder das Ohr gesteckt werden. Werden die farbbunten Wasserperlen mit Naschsachen verwechselt oder aus anderen Gründen verschluckt, kann es zeitverzögert aufgrund des Verquellens der Perlen zu lebensgefährlichem Darmverschluss kommen.

- Die genannten Komplikationen können, neben der Erstickungsgefahr, eine notärztliche Behandlung, mitunter gar eine operative Behandlung des Kindes zur Folge haben.
- Die Herstellerhinweise verschiedener Hersteller weisen darauf hin, dass Wasserperlen, die als Spielmaterial vertrieben werden, für Kinder unter drei Jahren nicht geeignet sind. Somit sind „Wasserperlen“ kein geeignetes Spielmaterial im Krippenbereich, in Familiengruppen und in Kindertagespflegereinrichtungen.

Die Unfallkasse Nord vertritt die Auffassung, dass Wasserperlen generell als Spielzeug in Kindertageseinrichtungen ungeeignet sind. Diese Einschätzung basiert auf der Tatsache, dass Wasserperlen verschluckt, eingeatmet oder in Nase und Ohr gesteckt werden können und dadurch ernsthafte Gesundheitsschäden verursachen können, auch bei Kindern über drei Jahren. Bitte berücksichtigen Sie die genannten Ausführungen bei der Auswahl von Spiel- und Bastelmaterial und beziehen Sie diese in Ihre Gefährdungsbeurteilung mit ein.

Weitere Hinweise und Informationen finden Sie im Kita-Portal der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. ([www.sichere-kita.de](http://www.sichere-kita.de), Webcode: w12).

Quelle: Unfallkasse Nord



# Informationen für Kita und Schule

Um Lösungsansätze zur Deckung des hohen Fachkräftebedarfs in der Kindertagesbetreuung zu entwickeln, hat das Bundesfamilienministerium unter Einbindung von Experten einen Prozess für eine Gesamtstrategie initiiert. Dabei wurden verschiedene Hebel in den Blick genommen, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten – von der Aus- und Weiterbildung, über Erleichterung von Quereinstiegen und Umschulungen, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bis hin zu den Arbeits- und Rahmenbedingungen. Gemeinsam wurden Empfehlungen für kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung erarbeitet, die in der Broschüre **„Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag“** zusammengefasst sind. ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Suche: Gesamtstrategie)



Die DGUV hat die **„Statistik zum Schülerunfallgeschehen 2023“** veröffentlicht. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: p022633)

Die DGUV hat eine Publikation **„Gewaltbedingte Unfälle in der Schüler-Unfallversicherung 2023“** herausgegeben. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22632)

Die Sachgebiete der verschiedenen Fachbereiche der DGUV geben unter der Rubrik: „Fachbereich AKTUELL“ seit einiger Zeit wichtige Informationen



für Anwender heraus, die in der Publikationsdatenbank der DGUV veröffentlicht werden, so auch der Fachbereich Bildungseinrichtungen. Neu erschienen ist die FBBE-002 **„Sicherheit beim Roller- und Laufradfahren in der Kindertagesbetreuung“**. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 21712)



**Baumaßnahmen an Schulen und Kitas bei laufendem Betrieb** stellen besondere Situationen dar. Sie gehen über die üblichen Gefährdungen hinaus und können zu gesundheitlichen Gefährdungen sowie Belastungen führen. Damit Beschäftigte, Kinder, Schüler und Besucher während dieser Zeit nicht gefährdet sind, sind entsprechende Maßnahmen zu berücksichtigen sowie Abstimmungen und Absprachen notwendig. ([www.uksachsen.de](http://www.uksachsen.de), Suche: Bauarbeiten)



Ein gut gestalteter **Schulhof** ist entscheidend für die Förderung von Bewegung, Spiel und sozialen Interak-

*Alle hier aufgeführten Medien können weder bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt noch bei den jeweiligen Urhebern als Druckschrift bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.*

tionen unter Schülern verschiedener Altersstufen. Er sollte daher sowohl aktive Bereiche für Sport und Spiel als auch ruhige Zonen für Entspannung und Kommunikation bieten, wobei eine klare räumliche Trennung zwischen diesen Bereichen sinnvoll ist. Zudem sollten bauliche Anpassungen, die durch Ganztagsausbau erforderlich werden, den vorhandenen Raum für Bewegung und Ruhe möglichst wenig einschränken. Insgesamt verbessert ein vielseitig nutzbarer Schulhof das Lernen und das Schulklima, indem er die überwiegend sitzende Körperhaltung kompensiert und die Entwicklung der Bewegungs- und Wahrnehmungskompetenzen unterstützt.

Wie bei den Innenräumen, z. B. Unterrichts- und Fachräume, sind nun auch vielfältige Informationen zu den sicherheitstechnischen Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten an Schulhöfe im **Internetauftritt „Sichere Schule“** zugänglich. Unter den Menüpunkten „Bauliche Anforderungen“, „Spiel, Bewegung und Entspannung“ sowie „Organisationshinweise“ werden die wesentlichen Aspekte übersichtlich und anschaulich aufbereitet. Über den Schulhof können zahlreiche Flächen direkt online begangen werden, wie naturnahe Außenbereiche, Spielplätze, Sportfreiflächen und Flächen zum Klettern und Balancieren. ([www.sichere-schule.de](http://www.sichere-schule.de), Schulhof – H)

Die Unfallkasse NRW hat eine neue Broschüre **„Gemeinsam Ringen und Kämpfen im Schulsport – Fair Kämpfen lernen“** veröffentlicht. Sie engagiert sich seit Jahren für einen sicheren und gesundheitsförderlichen Unterricht in diesem Bewegungsfeld.

Die UK NRW sieht hier vielfältige positive Aspekte, die in diesem Bewegungsfeld vermittelt werden können, so beispielsweise die Selbstregulation und -kontrolle beim Üben und beim fairen Kampf, die Werteerziehung, der kooperative Umgang bei allen Unterschiedlichkeiten auch bei körperlicher Nähe und der Erwerb von Falltechniken.

([www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de), Service, Medien, Schriftenreihe in NRW, PIN85)



Die Broschüre „**Klare Sache – Vorschriften zum Schutz von Jugendlichen und Kindern bei der Arbeit**“ des BMAS informiert – in einfacher Sprache – über die besonderen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Kinderarbeitsschutzverordnung (Arbeitszeiten, Verbot von gefährlichen Arbeiten und Akkordarbeit, Freistellung von der Berufsschule usw.).

([www.bmas.de](http://www.bmas.de), Suche: klare sache)



Die Broschüren S 46 und S 47 „**Trauma – was tun?**“ der Unfallkasse NRW wurden in verschiedenen Sprachversionen veröffentlicht.

([www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de), Service, Medien, Broschüren, Nummer)



Im Internetportal „**Lernen und Gesundheit**“ der DGUV stehen zur Unterstützung von Lehrern sehr gute Materialien zum Download zur Verfügung, darunter Hintergrundinformationen für die Lehrkraft, Lehrmaterialien und Fachmedien. Auf dem Portal werden folgende neue und aktualisierte Medien angeboten:

- Primarstufe, Soziale Kompetenz, Demokratie lernen: Mitbestimmung (Webcode: lug1003589)
- Primarstufe, Soziale Kompetenz, Kinder- und Menschenrechte (Webcode: lug1003590)
- Primarstufe, Soziale Kompetenz, Blindheit (Webcode: lug1003592)
- Sekundarstufe I, Sozialkunde/Powi, Schule und Arbeit (Webcode: lug975700)
- Sekundarstufe I, Sicherheit in der Schule, Brandschutz – wann brennt es? (Webcode: lug1003591)
- Sekundarstufe II, Legal Highs – der ungefährliche Weg zum Rausch? (Webcode: lug826276)
- Sekundarstufe II, Medienkompetenz, Bias: Wie objektiv ist KI? (Webcode: lug1003585)
- Berufsbildende Schulen, Selbstmanagement, Gelingende Kommunikation im Homeoffice (Webcode: lug1003583)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, KI sicher im Beruf einsetzen (Webcode: lug1003587)
- Berufsbildende Schulen, Gesundheitsschutz, Gesund arbeiten in der Kinder- und Hortbetreuung (Webcode: lug1003588)
- Berufsbildende Schulen, Gesundheitsschutz, Ernährung und Leistungsfähigkeit (Webcode: lug1099431)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutzgesetz – Teil 2 (Webcode: lug1002759)

- Berufsbildende Schulen, Arbeitsschutzquiz für Azubis VI einsetzen (Webcode: lug1003593) ([www.dguv-lug.de](http://www.dguv-lug.de))



Die Broschüre „**Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung**“ des Bundesbildungsministeriums ist eine wichtige Orientierungshilfe, um für sich und seinen Lebensweg die besten Entscheidungen zu treffen. Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis betreffen die Arbeitgeber genauso wie die Auszubildenden. Der Band gibt Aufschluss über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden in allen Bereichen der Ausbildung: Ausbildungszeit, Aufgaben, Urlaub, Vergütung, Prüfungen, Kündigung usw. ([www.bmbf.de](http://www.bmbf.de), Service, Publikationen, Suche: Rechte und Pflichten)



Der Flyer „**Jugendfreiwilligendienste**“ des Bundesfamilienministeriums liefert wichtige Informationen zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) und Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD). ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Service, Publikationen, 03.05.2024)

Rainer Kutzinski

# Jahresbericht 2023

**Das zurückliegende Jahr war geprägt durch Kostensteigerungen in vielen Bereichen. So stiegen die Gesamtausgaben auf rund 62 Mio. Euro. Daraus resultieren letztendlich Beitragssteigerungen in allen Umlagegruppen.**

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

Risiken für Leben und Gesundheit zu vermindern, Gefahren beherrschbar zu machen und nicht zuletzt die beratende Unterstützung von Betrieben und Einrichtungen im Arbeitsschutz – das sind die Aufgaben und Ziele des Geschäftsbereiches Prävention. In diesem Sinne haben die Aufsichtspersonen der Unfallkasse im letzten Jahr über 250 Betriebe und Einrichtungen besichtigt und ermittelten in 310 Berufskrankheiten-Verdachtsfällen. Darüber hinaus besuchten rund 2.600 Teilnehmer die 145 Seminare zu Themen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Ca. 19.300 Personen unserer Mitgliedsunternehmen besuchten 2023 Ersthelfer-Schulungen; 75 Prozent davon waren Lehrkräfte an Schulen sowie Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen. Die Aus- und Fortbildungskosten dafür übernimmt die Unfallkasse. Insgesamt betragen die Aufwendungen im Bereich Prävention im letzten Jahr rund 3,4 Mio. Euro.

## Versicherung und Leistungen

Die Unfallkasse als ein Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland ist in Sachsen-Anhalt zuständig für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, für Kinder und Schüler, für Berufsschüler und Studenten, für ehrenamtlich Tätige sowie für Personen, die im Interesse der Allgemeinheit bzw. des Allgemeinwohls wirken. Insgesamt waren im letzten Jahr rund 905.000 Personen über die Unfallkasse versichert.

42.483 Versicherungsfälle wurden der Unfallkasse 2023 gemeldet (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen) was einem Rückgang zum Vorjahr um 5,4 Prozent entspricht. Diese Entwicklung basiert vor allem auf dem Abklingen der Pandemiefolgen und dem damit verbundenen erheblichen Rückgang der BK-Verdachtsmeldungen.

Der Schwerpunkt im Bereich Rehabilitation lag auf der Begutachtung früherer SARS-CoV-2-Erkrankungen, in denen eine berufliche Wiedereingliederung aufgrund möglicher Versicherungsfallfolgen nicht erfolgreich verlaufen ist. Aufgrund des großen Bedarfes wird es weiterhin schwierig sein, Sachverständige für entsprechende Gutachten zu finden. Zudem müssen dann teilweise lange Vorlaufzeiten in Kauf genommen werden.

## Landesfachstelle für Barrierefreiheit

Seit Juni 2019 bilden die Landesfachstelle für Barrierefreiheit, die Überwachungsstelle des Landes für die Barrierefreiheit von Informationstechnik und die Ombudsstelle den jüngsten Geschäftsbereich der Unfallkasse Sachsen-Anhalt. Alle 3 Stellen haben eigene gesetzliche Aufgaben und arbeiten eng zusammen.

Die Landesfachstelle beteiligt sich an Verhandlungen von Standards, die Anforderungen der Barrierefreiheit festlegen, begleitet Forschungsvorhaben und veröffentlicht regelmäßig neue Informationsangebote auf ihrer Webseite. So im letzten Jahr u.a. eine Artikelserie zu barrierefreien elektronischen Dokumenten sowie einen Leitfaden zur Ausschreibung barrierefreier Webseiten. In 101 Fällen wurden öffentliche Stellen, Unternehmen und Verbände aus Sachsen-Anhalt durch sie beraten. Die Landesfachstelle hielt mit 25 Vorträgen und Kurzschulungen so viele wie in keinem Jahr zuvor.

Die Überwachungsstelle prüfte 74 Webseiten nach der so genannten „vereinfachten Überwachungs-methode“ sowie 3 Webseiten und 3 Apps nach der so genannten „eingehenden Überwachungsmethode“.

Versicherte im Geschäftsjahr 2023	
<b>Allgemeine Unfallversicherung (AUV)</b>	
beschäftigte Personen gesamt	121.096
sonstige Versicherte	311.723
<b>Versicherte (AUV)</b>	<b>432.819</b>
<b>Schüler-Unfallversicherung (SUV)</b>	
Kinder in Kita's und Tagespflege	155.381
Schüler an allgemein- und berufsbildenden Schulen	258.000
Studierende	58.338
<b>Versicherte (SUV)</b>	<b>471.719</b>
<b>gesamt</b>	<b>904.538</b>

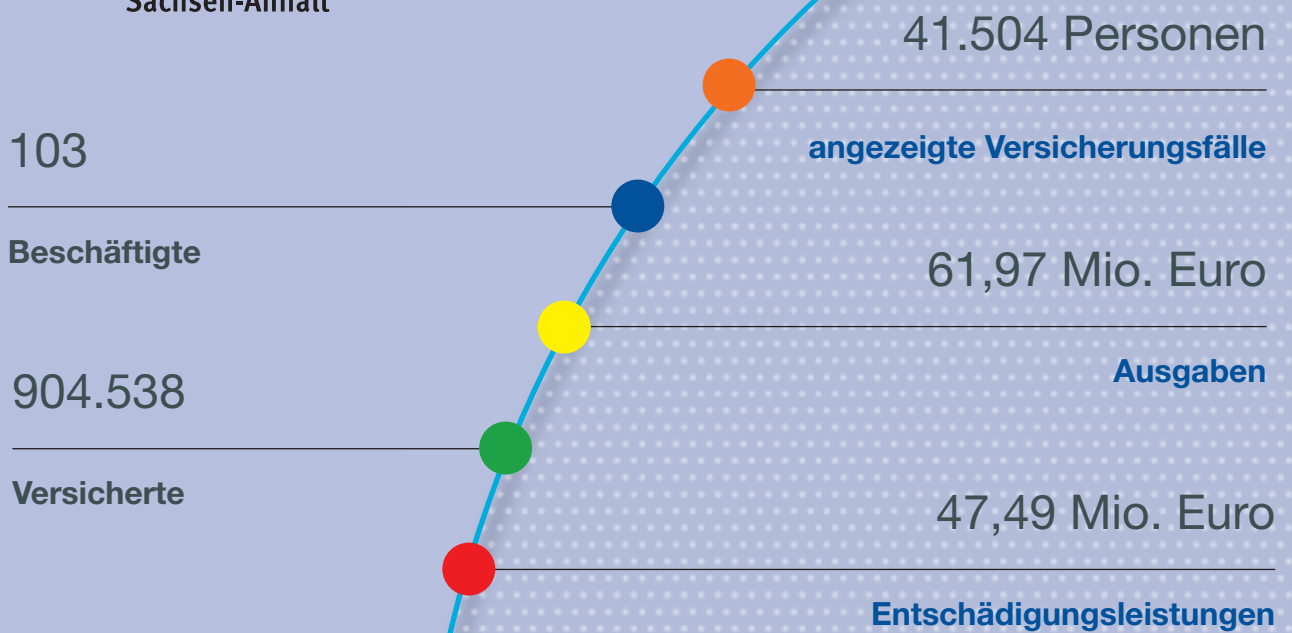




# Geschäftsergebnisse

## 2023

Die wichtigsten  
Kennzahlen im  
Überblick



Den gesamten  
Jahresbericht 2023  
finden Sie auf unserer  
Homepage unter:

[www.ukst.de / jahresbericht](http://www.ukst.de/jahresbericht)

# Unfallkasse Sachsen-Anhalt bei weltweit größter Forstmesse



*Die 18. KWF-Tagung, welche vom 19. bis 22. Juni 2024 in Schwarzenborn (Hessen) stattfand, wurde mit großem Erfolg beendet. Als international führende Leitmesse für Forstwirtschaft konnte die Veranstaltung etwa 50.000 Fachbesucher aus aller Welt begrüßen. Auch die Unfallkasse Sachsen-Anhalt war auf der Messe vertreten.*



Mit 521 Ausstellern aus 30 Ländern bot die KWF-Tagung eine einzigartige Plattform für den Austausch von Wissen und Erfahrungen. Selbst die teils schwierigen Witterungsbedingungen konnten die Besucher nicht abschrecken, sich über die neuesten Entwicklungen und Innovationen im Bereich der Forstwirtschaft zu informieren. „Die diesjährige KWF-Tagung hat unsere Erwartungen vollumfänglich erfüllt. Die hohe Besucherzahl und die positive Rückmeldung der Aussteller bestätigen den Erfolg der Veranstaltung und ihre Bedeutung als globales Forstfachevent“, sagt Bernhard Hauck, Geschäftsführer des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik (KWF).

Neben der KWF-Expo, auf welcher die Aussteller auf 5,5 km vier Tage lang ihre Innovationen und den neuesten Stand der Technik präsentierten, bot die Tagung ein umfangreiches Rahmenprogramm mit Meisterschaften und Preisverleihungen. Abgerundet wurde das Programm durch Fachvorträge, Podiumsdiskussionen und

Gesprächskreise in der Zukunftswerkstatt und dem Fachkongress. Experten aus Wissenschaft und Praxis präsentierten hier dem interessierten Publikum unter anderem aktuelle Forschungsergebnisse und innovative Lösungsansätze für die Herausforderungen der modernen Forstwirtschaft.

Die Fachexkursion bot rund 6.500 Fachbesuchern an drei Tagen die Möglichkeit zum direkten fachlichen Austausch. 32 Arbeitsverfahren wurden auf einer Schleife von 5 km im Echtbetrieb vorgeführt. Die große Band-

rem an Exkursionspunkten der Schadh Holzarena demonstriert. Gerade bei der Schadh Holzarena spielt das Thema Arbeitssicherheit eine große Rolle, da aufgrund von Totholz und abgestorbenen Ästen eine große Gefahr für die Waldarbeiter besteht.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) war mit Hilfe von mehreren Unfallversicherungsträgern (KUVB/Bayerische LUK, Unfallkasse Sachsen, Unfallkasse Hessen, Unfallkasse Sachsen-Anhalt, Unfallkasse Bund und Bahn) auf der Messe vertre-



breite der Forstwirtschaft wurde mit den Exkursionsthemen Flächenvorbereitung und Bestandesbegründung, Jungwuchs-/ Jungbestandspflege, Holzernte und Sonderthemen abgedeckt. Die Verlagerung von den klassischen Themen zu den auch in der Gesellschaft angekommenen Herausforderungen, die der Klimawandel für alle im Wald arbeitenden Personen bereithält, wurde eindrücklich unter ande-



ten. Neben dem sicheren Hochsitzbau präsentierten die Unfallversicherungsträger sichere Transportboxen für Akkus sowie die in Kooperation mit den Bayerischen Staatsforsten entwickelte VR-Anwendung „Sicherheitstechnische Unterweisung in virtueller Realität in der motormanuellen Holzernte“.

Matthias Käsebier



# Fachkräfte-Arbeitskreis in Halberstadt

**Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der öffentlichen Verwaltung Süd kamen zum 27. Arbeitskreis im ehemaligen „Rothenburg des Nordens“ in Halberstadt zusammen. Das Themenspektrum erstreckte sich von einem digitalen Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention, der Radonproblematik in Arbeitsstätten, dem sicheren Arbeiten in unterirdische Bauwerken bis hin zu einer Exkursion in das alte Straßenbahndepot der Stadt.**

Am ersten Tag der Fachtagung stellte Frau Trebus, Aufsichtsperson der Unfallkasse Sachsen-Anhalt, die aktuelle Unfallstatistik und ein neues E-Learning Modul für Sicherheitsbeauftragte vor. Herr Schweigert, Experte für Gefahrstoffe der Unfallkasse thematisierte erneut die Radonproblematik in Arbeitsstätten und die neuesten Erkenntnisse dazu. In Deutschland wurde mit 300 Becquerel pro Kubikmeter ein Referenzwert für Aufenthaltsräume und Arbeitsplätze gewählt, der einen guten Schutz vor Radon bietet und gleichzeitig im gesamten Bundesgebiet praktisch umsetzbar ist. Die WHO empfiehlt jedoch Bereiche von unter 100 Bq/m<sup>3</sup>. Eine einfache Möglichkeit, die Radonkonzentration in der Raumluft zu senken, ist, regelmäßig und intensiv zu lüften. Im Erfahrungsaustausch der Sifa's wurde der Einsatz des „RadonEye“ als Messgerät für aussagekräftige Messergebnisse als positiv bewertet.

Herr Wunderlich (Fachkraft aus Halle) referierte anhand einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung über die Sicherheitsanforderungen für das sichere Arbeiten in unterirdische Bauwerken. Damit Beschäftigte beim Befahren von 5 m tiefen Bauwerken sicher Arbeiten können, haben die technischen Schutzmaßnahmen Vorrang. Dazu gehören das Freimessen mittels Gaswarngerät, zur Überprüfung des Sauerstoffgehaltes und des Vorhandenseins von Schadstoffen in der Atemluft. Weiterhin die Bereitstellung einer Fallschutzschienerverlängerung mit Sicherheitsläufer und Bandfalldämpfer, als sichere Einstiegshilfe von Beginn an sowie der Dreibaum mit Höhensicherungsgerät zur Rettung von Personen aus Tiefen. Als organisatorische Maßnahmen ist

die ständige Anwesenheit eines Sicherungspostens mit betrieblicher Erstherausbildung und mit Erlaubnisschein für Arbeiten in Behältern und engen Räumen wichtig. Zu den personenbezogenen Maßnahmen gehören die regelmäßige Unterweisung mit Praxisübungsteil und das verpflichtende Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung gegen Absturz.

Den Tag rundete ein äußerst interessanter Besuch des Vogelkundemuseums „Heineanum“ ab. Unter fachkundiger und humorvoller Führung des Leiters Herr Rüdiger Becker, wurden wir in die faszinierende Welt der Vögel eingeführt. Hier lagern Typus-Exemplare, das heißt ganz typische und wichtige Vertreter einer Art, vergleichbar mit dem Ur-Meter in Paris.



Am zweiten Tag stellte Frau Kohlmeyer (Fachkraft aus Magdeburg) ein digitales Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention für die Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeits-

platz mit Publikumsverkehr vor. Angelehnt ist dies an das „Aachener Modell“. Mit Hilfe dieses Modells können kritische Bereiche oder Arbeitsplätze in eine der beschriebenen Gefährdungsstufen eingeordnet werden.

Organisatorisch vorbereitet wurde das diesjährige Treffen durch Stefan Meyer, Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Stadtverwaltung Halberstadt. Er hatte zum Abschluss der Tagung eine Exkursion ins alte Straßenbahndepot unter fachkundiger Führung der Betriebsleiterin Frau Stein organisiert. Die Straßenbahn Halberstadt gehört zu den kleinen Straßenbahnsystemen Sachsen-Anhalts und ist über 120 Jahre alt. Mit viel Herzblut, Kreativität, handwerklichen Ehrgeiz und den nötigen Finanzen wird das kleine Verkehrsnetz am Leben erhalten. Regelmäßig kommt es seitens der Stadt zu Stilllegungsdebatten, welche jedoch in Zeiten der zukunftsweisenden E-Mobilität noch immer abgewendet werden konnten. Es gibt verschiedene Sonderfahrangebote z. B. Verkehrserziehung mit der Halberstädter-Kinder-Bahn, Glühweinfahrten in der Weihnachtszeit und selbst Heiraten in einer historischen Straßenbahn, ist als eine einzigartige und unvergessliche Erfahrung möglich.

In den wohlverdienten Ruhestand verabschiedeten alle Teilnehmer dann die Fachkräfte für Arbeitssicherheit Ilona Reinke und Gründungsmitglied dieses Arbeitskreises Frank Reuleke. Sie dankten ihnen für die langjährige konstruktive Mitarbeit.

Jörg Wunderlich  
Fachkraft für Arbeitssicherheit der  
Stadt Halle (Saale)



# Aktuelles aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht

Alle hier aufgeführten Medien können nicht bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zu Gefahrstoffen**. Es handelt sich um:

- die geänderte TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt Ermittlung – Beurteilung – Maßnahmen“,
- die TRGS 430 „Isocyanate – Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen“,
- die TRGS 529 „Tätigkeiten bei der Herstellung von Biogas“,
- die geänderte TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“,
- geänderte TRGS 520 „Errichtung und Betrieb von Sammelstellen und Zwischenlagern für Kleinmengen gefährlicher Abfälle“,
- die BEKGS/EmpfGS 409 „Nutzung von REACH-Informationen für den Arbeitsschutz“.

([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, TRGS)



Durch die europäische CLP-Verordnung sollen gefährliche Chemikalien identifiziert und Anwender vor ihren Gefahren informiert werden. Einen Überblick über die Einstufung und Kennzeichnung von Gefahrstoffen hat die BAuA in einer aktualisierten und kompakten Broschüre „**Gefahrstoffe – Einstufung und Kennzeichnung verstehen**“ zusammengefasst. Sie richtet sich an alle Personen, die mit Gefahrstoffen umgehen.

([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Publikationen, baua: Praxis kompakt, Titel)

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zu Biologischen Arbeitsstoffen**. Es handelt sich um:

- die neu gefasste TRBA 405 „Anwendung von Messverfahren und technischen Kontrollwerten für luftgetragene Biostoffe“,
- die geänderte TRBA 460 „Einstufung von Pilzen in Risikogruppen“,
- die geänderte TRBA 462 „Einstufung von Viren in Risikogruppen“,
- die geänderte TRBA 468 „Liste der Zelllinien und Tätigkeiten mit Zellkulturen“
- die geänderte TRBA 903 „Biologische Grenzwerte (BGW)“.

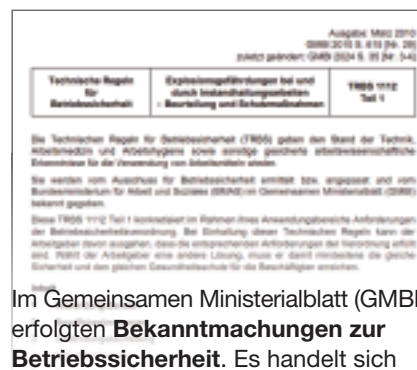
([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, TRBA)



In der Ausbildung angehender Mediziner spielt das humananatomische Praktikum eine wichtige Rolle. Dazu sind in aller Regel in Formaldehyd konservierte Körperspenden erforderlich. Seit 2015 macht ein neuer Arbeitsplatzgrenzwert für Formaldehyd die Anpassung der Konservierungsverfahren und/oder auch der Raumlüftung notwendig. Was aber passiert, wenn die Menge des eingesetzten Formaldehyds reduziert wird? Ein Messprojekt des IFA der DGUV in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Hessen ging dem Verdacht nach, dass dann Bakterien und Schimmelpilze nicht abgetötet werden und sich vermehren können. Die Ergebnisse „**Gefährdung durch Biostoffe im humananatomischen**

**schen Praktikum**“ wurden in der Rubrik „Aus der Arbeit des IFA“ (Nr. 0457) veröffentlicht.

(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22591)



Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zur Betriebssicherheit**. Es handelt sich um:

- die geänderte TRBS 1112 Teil 1 „Explosionsgefährdungen bei und durch Instandhaltungsarbeiten – Beurteilung und Schutzmaßnahmen“,
  - die geänderte TRBS 1201 Teil 4 „Prüfung von überwachungsbedürftigen Anlagen – Prüfung von Aufzugsanlagen“,
  - die Neufassung der TRBS 3151 / TRGS 751 „Vermeidung von Brand-, Explosions- und Druckgefährdungen an Tankstellen und Gasfüllanlagen zur Befüllung von Landfahrzeugen“.
- ([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, TRBS)

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zu Arbeitsstätten**. Es handelt sich um:

- die geänderte ASR A1.8 „Verkehrswege“,
- die neue ASR A6 „Bildschirmarbeit“,
- die aktuellen Erkenntnisse des ASTA zur „Definition des Begriffes „Arbeitsplatz“ in ASR“.

([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, ASR)



Lichtschächte haben die Aufgabe, Tageslicht in angrenzende Räume zu verteilen, um so die Anforderungen der ASR A3.4 zu gewährleisten. Die BAuA hat dazu ein Wissenschaftliches Gutachten „**Ermittlung von Beurteilungswerten für Lichtschächte zur Versorgung von Arbeitsräumen mit ausreichendem Tageslicht**“ veröffentlicht. ([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Publikationen, baua: Bericht, Gd113)



Im Internetauftritt von licht.de wurde der „**Leitfaden DIN EN 12464-1 Beleuchtung von Arbeitsstätten in Innenräumen**“ veröffentlicht, ein Leitfaden zu einer der am meisten genutzten Normen in Europa. Dieser soll die tägliche Arbeit mit der Norm noch einfacher machen. Ein Kernanliegen der Norm sind Beleuchtungsanlagen, die gezielt auf die örtlichen Gegebenheiten und Sehauflagen ausgelegt sind, dafür am besten mithilfe einer Lichtsteuerung adaptiv und effizient das Tageslicht einbinden und vor allem die Nutzenden in ihrem Arbeitsalltag optimal unterstützen. ([www.licht.de](http://www.licht.de), Service, Publikationen und Downloads, weitere licht.de-Schriften, licht.forum 60)

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zu Arbeitsmedizinischen Regeln**. Es handelt sich um:

- die neue AMR 6.7 „Pneumokokkenimpfung als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durch Schweißen und Trennen von Metallen“,
- die neue AMR 13.4 „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“.

([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, AMR).



Die BG RCI hat ihre Broschüre „**Arbeitsmedizinische Vorsorge – Teil 2: Ermittlung der Vorsorgeanlässe**“ (KB 011-2) und die dazugehörige Checkliste „Ermittlung der Vorsorgeanlässe“ aktualisiert. (<https://downloadcenter.bgrci.de>, Downloads nach Publikationen, Reihe kurz & bündig (KB), KB 011-2)



Das Bundesfamilienministerium hat die Broschüren „**Leitfaden zum Mutterschutz**“ mit dem Zusatz „Informationen für Schwangere und Stillende“ bzw. „Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ aktualisiert und in seinem Internetauftritt eingestellt. ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Suche: Mutterschutz)



Die LASI hat ihre „**Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht**“ aktualisiert veröffentlicht. ([www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com), Publikationen, LASI-Veröffentlichungen, LV 60)

Die Bundesregierung hat die vierte Verordnung zur **Änderung der Strahlenschutzverordnung** im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2024 Teil I Nr. 8 (ausgegeben am 15. Januar 2024) veröffentlicht. Diese Verordnung dient der Umsetzung der Richtlinie 2013/59/Euratom des Rates vom 5. Dezember 2013 zur Festlegung grundlegender Sicherheitsnormen für den Schutz vor den Gefahren einer Exposition gegenüber ionisierender Strahlung.



Die von der LASI veröffentlichte „**Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland**“ – LV 36 – erschien in der sechsten Auflage, wurde erstmals im November 2004 herausgegeben. Damals wie heute ist ihr Ziel, die von den Ländern entwickelten und etablierten Instrumente nachvollziehbar zu beschreiben, die eine effiziente und effektive Marktüberwachung ermöglichen. ([www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com), Publikationen, LASI-Veröffentlichungen, LV 36)

Rainer Kutzinski

# Wir schulden den Menschen eine neue Perspektive.

Seit 25 Jahren vermittelt DGUV job Menschen nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Auftrag der Unfallversicherungsträger in neue Tätigkeiten. DGUV Kompakt sprach zum Jubiläum mit dem DGUV job-Koordinator Thomas Schramm.

## Herr Schramm, für wen ist DGUV job gemacht?



Für alle Menschen, die nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit ihrem Beruf nicht mehr nachkommen können. Egal mit welchen

Einschränkungen das einhergeht. Das können Schwerbehinderungen sein oder kleinste Gesundheitseinschränkungen, die sich so auswirken, dass die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Zudem unterstützen wir Menschen, die ihren Job aufgeben müssen, damit keine Berufskrankheit eintritt. Von Jung bis Alt, von Sprachproblemen bis zu sozialen Barrieren. Was auch immer in der Vita der Menschen drinsteckt – wir erarbeiten eine mögliche Lösung. Dabei lehnen wir niemanden ab, weil uns ein Fall eventuell zu schwer oder zu anstrengend ist. Denn wir schulden den Menschen eine neue Perspektive. Das ist ja der Sinn der gesetzlichen Unfallversicherung.

## Wie kommen die Beschäftigten zu DGUV job?

Im Kern durchlaufen die Menschen das Reha-Management nach einem Arbeitsunfall oder das Berufskrankheiten-Reha-Management. Wenn sich abzeichnet, dass eine Person eine neue Berufsperspektive benötigt, bitten die Unfallversicherungsträger bei DGUV job um Unterstützung bei der Vermittlung.

## Wie funktioniert der Prozess der Vermittlung und was ist bei Ihnen besonders?

Wir führen das Beratungsgespräch bei

den Menschen vor Ort, was viele Vorteile hat. Wir erarbeiten so eine Vertrauensbasis und holen die Menschen dort ab, wo sie gerade sind. Gleichzeitig bekommen wir einen schnellen Überblick über Infrastruktur und Rahmenbedingungen persönlicher und familiärer Art und haben schnellen Zugriff auf Informationen und Unterlagen. Im Bewerbungsmanagement optimieren wir die Unterlagen und erarbeiten eine individuelle Strategie. Je nach Person und Zielarbeitsmarkt ist diese sehr unterschiedlich. Dabei erarbeiten wir ein positives Talent- und Potenzialprofil mit dem Fokus darauf, was die Person will und kann. Arbeitgebende werden immer nach dem Potenzial und dem Benefit eines Menschen einstellen, nicht nach seiner Einschränkung. Wir verändern den Fokus der Betrachtung und der Darstellung. Anschließend übertragen wir alle Informationen in unsere IT-Anwendung und schicken der Person passende Stellenangebote. Alternativ können die Suchenden auch eine App benutzen, die wir seit 2023 haben.

*„Was auch immer in der Vita der Menschen drinsteckt – wir erarbeiten eine mögliche Lösung.“*

## Was sind die größten Herausforderungen bei der Vermittlung?

Das ist sehr individuell. Aber eine immer wieder auftretende Herausforderung ist es, den Menschen Mut zu machen, sie zu motivieren und das Loslassen vom alten Job zu begleiten. Das Loslassen fällt uns Menschen meist schwer.

## Kann DGUV job helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Definitiv. Unser Part ist es, nicht nur auf den letzten Job zu schauen, sondern auf die gesamte Berufsvita. Ich habe zuletzt einen Mann betreut, der im Möbeltransport tätig war und eine Verletzung hatte. Als er mir erzählte, dass er vor 20 Jahren einen Abschluss zum Speditionskaufmann gemacht hatte, kam uns die Idee, dies in den Fokus zu stellen. Wir haben ihn tatsächlich in diesen Beruf vermittelt bekommen.





### Wie ist Ihre Arbeit mit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) verknüpft?

Grundlegend für die UN-BRK und die von ihr erfassten Lebensbereiche ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft. Genau das stellen wir bei DGUV job in den Vordergrund: Was willst Du, was kannst Du. Wir betrachten die Stärken und Ziele der Menschen. Genau das setzen wir um.

### Was hat sich in 25 Jahren verändert und was wird immer gleich bleiben?

Was gleich geblieben ist und bleiben wird, ist der Wunsch der Menschen nach Hilfe, Beratung und Verständnis. Die Probleme der Menschen zu verstehen und Demut zuzulassen – das war und ist immer noch ‚gesetzliche Unfallversicherung live‘. Veränderungen gab es vor allem in der Kommunikation und in der Digitalisierung, mit teils rasanten Veränderungen der Arbeitsmärkte. Wir erlebten eine Zerstücker-

lung der Stellenportale, Neuerungen im Recruiting und Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen durch Änderungen im Sozialgesetzbuch. Diese Aufgabe ist ein sich immer neu anzupassender Prozess an gesellschaftliche Herausforderungen unserer Zeit.

Quelle: DGUV

DGUV job ist der Service für Personal- und Arbeitsvermittlung der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Sie beauftragen DGUV job mit der Vermittlung und kommen damit ihrem gesetzlichen Auftrag nach. Seit 1999 hat das Projekt über 22.000 Menschen auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben unterstützt. 2023 wurden bundesweit mehr als 700 Arbeitssuchende in neue Tätigkeiten vermittelt. Im Durchschnitt werden die Menschen acht Monate begleitet.

## Aktuelles zu Sicherheit und Gesundheit

Alle hier aufgeführten Medien können nicht bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.



Jährlich verunglücken Zehntausende bei der Fahrt zur Arbeit mit dem eigenen Fahrzeug. Neben dem persönlichen Leid durch Verletzungen können auch bleibende Schäden oder gar Todesfälle die Folge sein. Die **betriebliche Unterweisung zur Verkehrssicherheit** ist ein wichtiger Bestandteil der Präventionsarbeit. Die Arbeitshilfe „Verkehrssicherheit“ der BG ETEM geht in Kürze auf Gefährdungen ein, nennt Unterweisungsschwerpunkte und gibt Tipps zum Fahren im Winter

und auf Landstraßen. Sie unterstützt auf diese Weise Vorgesetzte bei der Unterweisung. ([www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), Webcode: M18727540)



Die BGHM bietet in ihrem Internetauftritt eine Vielzahl von **Checklisten** an, die bspw. innerbetrieblich im **Rahmen von Unterweisungen** genutzt werden können. Darunter zu Themen, wie Absauganlagen in Holz- und Metallbetrieben, Alleinarbeit, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Elektrobetriebene Handmaschinen, Fahrbare Gerüste und Arbeitsbühnen, Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, Gefährdungsbeurteilungen, Handgeführte Maschinen in der Holzbearbeitung, Hubarbeitsbühnen, Lärm, Persönliche Schutzausrüstung, Unterweisung und Betriebsanweisung und viele mehr. (<https://www.bghm.de>, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Praxis-hilfen)



Unterweisungen sind ein Kernelement der Sicherheitsarbeit in Unternehmen und Einrichtungen. Aber wie gestaltet man diese wirksam und nachhaltig? – im Dialog, mit Humor und mit inhaltlichen Unterschieden, je nach Vorwissen der Teilnehmenden. Helfen können **„Dialogkarten zum Thema Unterweisung“** aus Kulturdialoge Prävention der DGUV. Die Karten helfen dabei die eigenen „Wirksamkeitsverhinderer“ im Unterweisungsmanage-

ment aufzudecken und Verbesserungsideen zu finden, zum Beispiel in einer ASA-Sitzung oder einem Kurzworkshop mit den Sicherheitsbeauftragten.

(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22544)

Die Mediathek [www.arbeitsschutzfilm.de](http://www.arbeitsschutzfilm.de) hat aus aktuellem Anlass die **Filme zum Thema Hitzeschutz** gebündelt. Das Angebot reicht von Filmen speziell zum Einsatz in Bauberufen über die Gartenbranche bis hin zu Müllabfuhr, Straßenreinigung und Straßenbetriebsdiensten. Interessierte können die Videos kostenfrei nutzen (z. B. für Unterweisungen). Zu finden sind sie in der Fachkategorie „Hautschutz/Hitzeschutz“ oder per Schlagwortsuche unter „Sonnenschutz, Hitzeschutz“.

([www.arbeitsschutzfilm.de](http://www.arbeitsschutzfilm.de))



Die BG RCI hat eine barrierefreie PDF-Fassung ihres **Merkblattes „Populäre Irrtümer im Arbeitsschutz“** im Downloadcenter eingestellt.

(<https://downloadcenter.bgrci.de>, Suche: a039)



krankheiten machen zu können, werden wichtige Tatbestandsmerkmale aus den Teilbereichen des Unfall-, Rehabilitations- und Berufskrankheitsgeschehens erfasst, zu Zentraldateien zusammengeführt und für Dokumentationen aufbereitet. Die Datenbestände sind darüber hinaus die Grundlage für Auswertungen, die aus Fachkreisen und einer interessierten Öffentlichkeit an die DGUV herangetragen werden.

(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22636)



Die BG RCI hat ein interaktives Merkblatt **„Gefährdungsbeurteilung für Kleinbetriebe – Allgemeiner Teil“** (K 001) veröffentlicht. Dazu gehören mehrere separate interaktive Anhänge, bspw. Vorlagen wie Unterweisungsdokumentation, Übersicht prüfpflichtige Anlagen und Arbeitsmittel, Gefahrstoffkataster, Hand- und Hautschutzplan, eine Checkliste Ladungssicherung sowie eine Übersicht Faktoren für die Gefährdungsbeurteilung. Die Unterlagen sind durchaus auch für einen kommunalen Bauhof geeignet, wobei weitere Ergänzungen notwendig sein werden.

(<https://downloadcenter.bgrci.de>, Downloads nach Publikationen, Merkblätter und Kleinbroschüren, K 001)



Im Downloadcenter der BG RCI gibt es seit kurzem zehn **Musterfolien-sätze**, die auf dem Merkblatt A 039-1 „Big Points im Arbeitsschutz – 10 Punkte, auf die Sie als Führungskraft unbedingt achten müssen“ basieren. Sie eignen sich insbesondere für den Einstieg in Unterweisungen mit dem Ziel, die Gruppe zu aktivieren und ins Gespräch zu kommen.

(<https://downloadcenter.bgrci.de>, Suche: a039-1)

Die DGUV hat eine Statistik zum **„Arbeitsunfallgeschehen 2023“** veröffentlicht. Um sich bei der Vielzahl der Aufgaben ein Bild über Stand und Entwicklung bei Unfällen und Berufs-

Gefahrstoffe gibt es fast überall. Im Betrieb hilft eine gute Gefährdungsbeurteilung dabei, sicher mit ihnen arbeiten zu können und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Auf der neuen Website **„Gefahrstoffvideos“** der BG RCI finden sich verschiedene Filme rund um das Thema Gefahrstoffe.

(<https://www.bgrci.de/gefahrstoffvideos>)

In ihrer Reihe VBG-Fachwissen hatte die VBG ihre Veröffentlichung **„Sicherheit in der Forschung – Leitfaden für Forschungsinstitute und Forschungsvorhaben“** aktualisiert. Die Broschüre kann mit ihren Inhalten zur Organisation des Arbeitsschutzes, zur Organisation von Forschungsvorha-



ben, diversen Fachinformationen und einer Übersicht zu Fachkräften und beauftragten Personen eine wertvolle Hilfe für Führungskräfte an Hochschulen und Universitäten, an Universitätskliniken und sonstigen Forschungseinrichtungen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung sein.  
([www.vbg.de/cms/forschungsinstitute](http://www.vbg.de/cms/forschungsinstitute))



ter anderem die unterschiedlichen Arten der Zuwanderung nach Deutschland sowie die Hauptzuwanderungsländer. Sie beschreibt die Auswirkungen von Migration auf Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken. Die Broschüre kann als Grundlage dienen, Maßnahmen der Prävention im Spannungsfeld von Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abzuleiten.  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22577)



**Meetings** kosten Zeit und Geld und sind oft nicht zielführend, sondern rauben Energie. Deshalb ist es sinnvoll, Menge und Ablauf von Besprechungen im Betrieb immer mal wieder zu hinterfragen und zu optimieren. Die BG ETEM hat Tipps dazu, wie es besser geht in ihrem **Podcast „Ganz sicher“** zusammengefasst. Mit diesen Hinweisen lassen sich sowohl digitale Meetings als auch Präsenzbesprechungen besser und effektiver gestalten: Notwendigkeit hinterfragen, Ziele definieren, gezielt einladen, Ablauf planen, Ergebnisse dokumentieren und Aufträge verteilen.  
([www.bgetem.de/ganzsicher](http://www.bgetem.de/ganzsicher))

Die Praxishilfe „Fakten-CHECK: **Migration im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**“ der DGUV bietet einen Überblick über aktuelle Definitionen und Statistiken im Bereich Migration, die für den Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevant sind. Sie beleuchtet un-



Gesunde Beschäftigte sind für Unternehmen ein zentraler Erfolgsfaktor. Arbeitgeber können selbst viel dafür tun, die Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit zu stärken. Dazu gehört die gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes und die aktive Unterstützung der Mitarbeiter, gesundheitsgerechte Verhaltensweisen zu entwickeln und beizubehalten. Ein BGM hilft Unternehmen dabei, die Bedingungen für gesundes Arbeiten bestmöglich zu gestalten. Die Checkliste „**CHECK-UP Betriebliches Gesundheitsmanagement: Checkliste zur Erfassung des Status quo in Unternehmen und Einrichtungen**“ des IAG der DGUV unterstützt Unternehmen und Beratende dabei, den Ist-Zustand eines BGM zu erfassen und

Ansatzpunkte für die systematische Weiterentwicklung zu erkennen. Grundlage sind die Qualitätskriterien des DGUV Grundsatzes 306-002 „Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit – Positionierung und Qualitätskriterien“.“  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22638)



Präventive betriebliche Maßnahmen können Beschäftigte vor Beeinträchtigungen ihrer Erholungsfähigkeit schützen. Dies ist wichtig und erstrebenswert, da Erholung zu gesteigertem Wohlbefinden, Gesundheit und höherer Arbeitsleistung führt und das Risiko für Arbeitsunfälle mindert. Die Entwicklung eines erholungsförderlichen Klimas in Organisationen erfordert zunächst eine Bestimmung des Ist-Zustandes. Im Rahmen ihrer Dissertation hat die Autorin ein validiertes Messinstrument entwickelt, mit dem das Erholungsklima anhand von 15 Fragen effizient und reliabel erhoben werden kann. Der **IAG Report 1/2024 „Erholungsklima im Team und im Unternehmen“** stellt den Fragebogen vor und gibt Empfehlungen zur Auswertung und zum Vorgehen nach der Erfassung des Ist-Zustandes.  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22639)

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist gesetzlich verankert und in vielen Unternehmen und Einrichtungen umgesetzt. Doch wie gut funktioniert der im Betrieb aufgebaute BEM-Prozess und wie bewerten ihn die Beschäftigten? Welche Erfahrungen gibt es? Können wir etwas an unserem

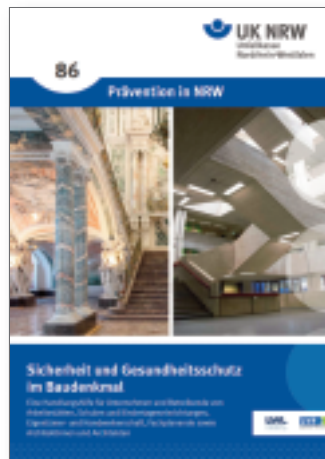




BEM verbessern? Das sind Fragen, die sich Unternehmensleitungen, BEM-Beauftragte oder andere Interessengruppen nach einer gewissen Zeit stellen. Eine Evaluation des BEM hilft dabei, solche Fragen systematisch zu beantworten. Die Praxishilfe „**Wie Unternehmen und Einrichtungen das Betriebliche Eingliederungsmanagement evaluieren können**“ des IAG der DGUV gibt Hinweise für die Konzeption einer solchen Evaluation und stellt Methoden vor, die dabei zum Einsatz kommen können. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22637)



Um für das Thema **Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz** zu sensibilisieren, hat das IAG der DGUV ein **interaktives E-Learning** entwickelt. Dieses steht in zwei Versionen öffentlich zur Verfügung, eine Version für Beschäftigte und eine Version für Führungskräfte. Am Fundort findet sich darüber hinaus ein E-Learning zur Verkehrssicherheit zum Thema „Geschwindigkeit und Anhalten“ sowie mehrere Links auf offene Lernangebote von gesetzlichen Unfallversicherungsträgern mit diversen Angeboten. (<https://public-e-learning.dguv.de>)



Die Unfallkasse NRW hat eine neue Broschüre „**Sicherheit und Gesundheitsschutz im Baudenkmal**“ veröffentlicht. Es handelt sich um eine Handlungshilfe für Unternehmen und Betreibende von Arbeitsstätten, Schulen und Kindertageseinrichtungen, Eigentümer- und Handwerkerschaft, Fachplanende sowie Architektinnen und Architekten. Ziel ist es, die Beteiligten für die erhöhten Anforderungen an Substanzerhalt und Gestaltung im Denkmalkontext zu sensibilisieren, um möglichst denkmalgerechte Lösungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Baudenkmalen zu erreichen. ([www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de), Service, Medien, Schriftenreihe in NRW, PIN 86)



Die Unfallkasse NRW hat ihre Broschüre „**Sicherheit und Gesundheitsschutz auf archäologischen Ausgrabungen**“ überarbeitet und neu veröffentlicht. Sie führt die in zahlreichen Vorschriften, Regeln und Informationen beschriebenen Maßnahmen sowie be-

währte Methoden aus der archäologischen Ausgrabungspraxis zusammen und bietet so eine nach Themengebieten geordnete Handlungshilfe für die möglichst sichere und gesundheitsgerechte Durchführung von archäologischen Ausgrabungen. Führungskräfte können mit Hilfe dieser Information ihre Verantwortung und Aufgaben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht erkennen und notwendige Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz ableiten.

([www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de), Service, Medien, Schriftenreihe in NRW, PIN 87)



Seit August 2022 ist die 1. Auflage der „**DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen**“ als Nachfolgerin des Standardwerkes „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ am Markt. Sie gibt Ärzten mit betriebsärztlicher Tätigkeit sowie weiteren Akteuren praxisnahe Hinweise für eine standardisierte Umsetzung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilungen im Betrieb. Mit der redaktionell überarbeiteten 2. Auflage 2024 steht nun das Werk erstmals zum kostenlosen Download bereit. (<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22429)

Der Leitfaden der BAuA „**Gute Stationsorganisation**“ ist eine **Handlungshilfe, die Pflegeteams in Kliniken** sowohl bei der Identifikation von Handlungsbedarf als auch bei der Entwicklung und Einführung geeigneter Maßnahmen unterstützt. Er strukturiert das Vorgehen während des Veränderungsprozesses und befähigt die

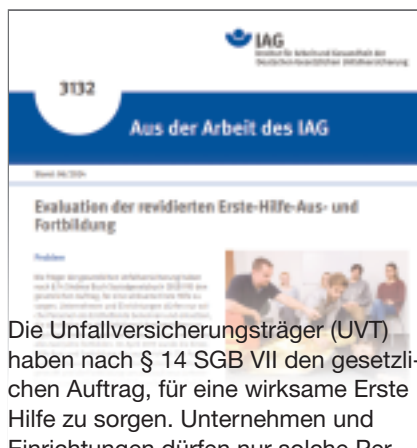


Teams dazu, wesentliche Aspekte der eigenen Stationsorganisation zu analysieren, zu bewerten und zu gestalten. Dazu wurden Checklisten zur Ermittlung des Ist-Zustandes sowie Download-Materialien in die Handlungshilfe integriert. Er richtet sich an Pflege(bereichs)leitungen sowie an Verantwortliche für Qualitätsmanagement bzw. für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie können damit einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beruflich Pflegenden und deren gesundheitlicher Situation leisten.  
([www.baua.de](http://www.baua.de), Angebote, Publikationen, baua: Praxis, Artikelnummer 3302)

Die Sachgebiete der verschiedenen Fachbereiche der DGUV geben unter der Rubrik: „**Fachbereich AKTUELL**“ seit einiger Zeit wichtige Informationen für Anwender heraus, die in der Publikationsdatenbank der DGUV veröffentlicht werden. Beispiele aus 2023/24 sind:

- FBVL-012 „Wann beginnt die Fällung in der motormanuellen Holzernnte?“ (Webcode: p022554),
- FBFHB-021 „Einsatz von Kohlenmonoxidwarngeräten bei Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ (Webcode: 21577),
- FB FHB-036 „Durchführung von Anpassungsüberprüfungen bei der Verwendung von Atemanschlüssen durch Einsatzkräfte der Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ (Webcode: 22555),
- FBGIB-004 „Meldung von traumatischen Ereignissen“ (Webcode: 22583),

- FBGIB-005 „Die Cannabislegalisierung und ihre Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Antworten auf häufige Fragen“ (Webcode: 22629),
- FBGIB-007 „Präventionskultur an schlussfähig fördern und nachhaltig etablieren“ (Webcode: 22574),
- FBWoGes-007 „Betriebliche psychologische Erstbetreuung (bpE) für Menschen mit geistiger Behinderung nach Extremereignissen“ (Webcode: 22630),
- FBEH-001 „Erste Hilfe bei flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeiten“ (Webcode: 22596),
- FBHM-138 „Verwendung von Flüssiggas – Schweißen, Schneiden und verwandte Verfahren“ (Webcode: 22653),
- FBPSA-017 „Anschlageinrichtungen und -möglichkeiten für PSA gegen Absturz“ (Webcode: 22651),
- FBHL-009 „Arbeitsschutzgerechter Einsatz von Datenbrillen – FAQs, Checklisten“ (Webcode: 022053)  
(<https://publikationen.dguv.de>, Regelwerk, Fachbereich Aktuell)



Die Unfallversicherungsträger (UVT) haben nach § 14 SGB VII den gesetzlichen Auftrag, für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Unternehmen und Einrichtungen dürfen nur solche Personen als Ersthelfende benennen und einsetzen, die durch eine von den UVT ermächtigte Stelle ausgebildet wurden und sich mindestens alle zwei Jahre fortbilden. 2015 wurde die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung neu ausgerichtet: Die Ausbildung wurde von 16 auf neun Lehreinheiten gestrafft und die Fortbildung von acht auf neun Lehreinheiten ausgeweitet. Die UVT haben das IAG beauftragt, sowohl die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung als auch das System der Ersten Hilfe in Betrieben und Bildungseinrichtungen zu evaluieren. Das Infoblatt „**Evaluation**

**der revidierten Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung**“ (3132) in der Reihe „Aus der Arbeit des IAG“ beschreibt Hintergründe, Vorgehen und Ergebnisse in kompakter Form.  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22588)



Der Leitfaden „**Honorare in der Berufsdermatologie – Ein Leitfaden für die Abrechnung von A bis Z**“ in seiner aktualisierten Fassung September 2024 bietet Dermatologen und Mitarbeitern von UV-Trägern Hilfe und Orientierung bei der Anwendung der UV-GOÄ für arbeitsbedingte Hauterkrankungen.  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 12510)

Cannabis gilt in Deutschland seit dem 1. April 2024 nicht mehr als illegale Droge – allerdings mit Einschränkungen. Doch was bedeutet das für die Arbeitswelt und den Arbeitsschutz? Worauf müssen Beschäftigte achten? Der Infolyer „**Cannabis? Nicht am Arbeitsplatz!**“ greift 5 wichtige Fragen für Arbeitnehmende auf und weist darauf hin, welche Regelungen zu beachten sind.  
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22595)

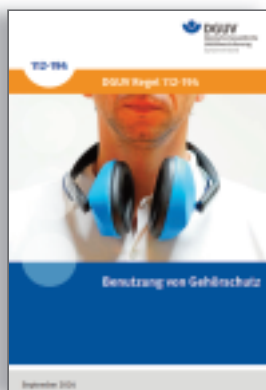


Rainer Kutzinski

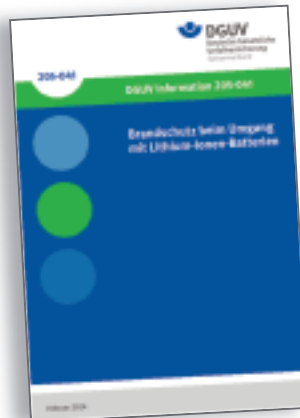
# Neue Druckschriften



„Bus-Schule (DIN A2 Plakat)“ (DGUV Information 202-028, März 2024)  
Auch ohne ein konkretes Projekt zur Bus-Schule lässt sich das Plakat für die Unterweisung von Schülern in Bezug auf das Verhalten an der Bushaltestelle sowie im Bus gut einsetzen.



„Benutzung von Gehörschutz“ (DGUV Regel 112-194, September 2024)  
Mit der Regel erhalten Unternehmer sowie alle Personen, die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb tragen, eine umfassende Hilfestellung für die Auswahl und die Benutzung von Gehörschutz. Die Regel wurde gegenüber der letzten Ausgabe aus dem Jahr 2015 umfassend aktualisiert.



„Brandschutz beim Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien“ (DGUV Information 205-041, Januar 2024)  
Lithium-Ionen-Batterien (LIB) werden schon seit Jahren in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt. Bei der Entwicklung, Herstellung, Verwendung, Entsorgung und dem Recycling von LIB kann es zu Brandereignissen kommen. Ursachen hierfür können u. a. Qualitätsmängel und unsachgemäßer Umgang sein, aber auch eine ungeeignete Ladeinfrastruktur oder ein mangelhaftes Batteriemanagementsystem. Die Information enthält allgemeine Informationen zu LIB und möglichen Gefahren beim Umgang mit diesen. Sie gibt Hinweise, wie in Unternehmen sicherer mit LIB umgegangen werden kann und wie somit Brände verhütet werden können.



„Mensch und Arbeitsplatz – Arbeiten mit Handwerkzeugen“ (DGUV Information 209-001, September 2024)  
In dieser Information wird eine Auswahl von Handwerkzeugen beschrieben. Sie enthält Hinweise und Tipps

zur Beschaffung, Anregungen zum ergonomischen Einsatz, Erläuterungen zur bestimmungsgemäßen Verwendung und zur Instandhaltung. Außerdem werden Arbeitshilfen / Arbeitsmittel beschrieben, die in Kombination mit Handwerkzeugen genutzt werden und die Arbeit sicherer und ergonomischer gestalten. Sie richtet sich an diejenigen, die Handwerkzeuge beschaffen und bereitstellen, die mit Handwerkzeugen arbeiten, die sich in der Ausbildung befinden, die Auszubildenden und die für Instandhaltung der Werkzeuge verantwortlichen Beschäftigten.



„Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“ (DGUV Information 250-010, Mai 2024)  
Unternehmer sind in der Praxis regelmäßig mit der Frage konfrontiert, nach welchen rechtlichen Maßgaben eine Eignungsbeurteilung zulässig ist. Diese Information stellt die rechtlichen Voraussetzungen dar und richtet sich sowohl an Unternehmer als auch an betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte. Durch die Änderung des bisherigen Titels der Information (zuvor „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“) wird die Stärkung der individuellen Beratung und der Rechte der Beschäftigten hervorgehoben. Die aktualisierte Auflage 2024 berücksichtigt den aktuellen Stand der Rechtsprechung und Literatur zu Fragen der Eignungsbeurteilung und enthält Aktualisierungen der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen im Bundesdatenschutzgesetz und der EU-Datenschutz-Grundverordnung.



## Neue Druckschriften im Internet

(Diese Materialien werden nicht als Druckexemplar zur Verfügung gestellt. Download: <https://publikationen.dguv.de>)

- **„Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung“**  
(DGUV Regel 115-002, Mai 2024)  
Diese Regel konkretisiert die UVV „Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung“ (DGUV Vorschrift 18). In ihr werden konkrete Präventionsmaßnahmen für Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung so beschrieben, dass ein Betrieb im Sinne eines modernen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet ist. Sie bietet somit eine Hilfestellung, die Vielfalt der kreativ gestalteten künstlerisch-szenischen Darstellungen rechtskonform zu realisieren. Gegenüber der letzten Ausgabe März 2018 wurden aktuelle Rechtsbezüge angepasst. Insbesondere wurden Verweise auf einschlägige Normen, Technische Regeln und das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV aktualisiert. Die Änderungen sind redaktionell.
- **„Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“**  
(DGUV Regel 115-801, April 2024)  
Die Regel hilft Unternehmern verbindliche gesetzliche Regelungen beim Einsatz von Zeitarbeit konkret anzuwenden. Dabei müssen die Unternehmer nicht aus der Zeitarbeit kommen, denn die Regel richtet sich sowohl an die Betriebe die Zeitarbeit einsetzen als auch an Zeitarbeitsunternehmen. Die vielfältigen Anforderungen des modernen Arbeitsschutzes werden eindeutig den Akteuren „Einsatzbetrieb“ und „Zeitarbeitsunternehmen“ zugeordnet, konkretisiert und Anregungen für eine erfolgreiche Umsetzung in die Praxis gegeben. Wer dabei was zu berücksichtigen hat, wird in verschiedenen Kapiteln beschrieben.
- **„Handlungshilfe zur pädagogischen Gefährdungsbeurteilung in Schulen“**  
(DGUV Information 202-122, August 2024)  
Bei der Planung und Durchführung von schulischen Aktivitäten sind neben der inhaltlichen Gestaltung auch immer Aspekte der Sicherheit und Gesundheit der Lernenden zu berücksichtigen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, wird Schulleitern, Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeitern mit dieser Information eine Unterstützungshilfe angeboten. Die Schrift zeigt Einsatzmöglichkeiten der pädagogischen Gefährdungsbeurteilung in Schulen auf, beschreibt den Nutzen für die verschiedenen schulischen Akteure und erklärt die konkrete Herangehensweise in drei Schritten (Erkennen; Bewerten; Handeln und Fortschreiben). Abgerundet wird die Handlungshilfe durch ein Muster-Formular, welches an die schulspezifischen Vorgaben angepasst werden kann, sowie Praxisbeispiele, die die Anwendung im schulischen Alltag verdeutlichen sollen.
- **„3D-Tischdrucker in Schulen“**  
(DGUV Information 202-103, August 2024)  
Die Information wurde redaktionell überarbeitet und dabei aktualisiert. Grundsätzlich gibt der Flyer allgemeine Informationen zum 3D-Druckverfahren und geht näher auf Sicherheits- und Gesundheitsaspekte ein, die bei der Anschaffung, Aufstellung und Nutzung von 3D-Tischdruckern in Schulen relevant sind. Darüber hinaus informiert er darüber, welche konkreten Gefährdungen (z. B. Emissionen, Lärm, Überhitzung, Quetschungen) und entsprechende präventive Maßnahmen beim Aufstellen und Betreiben von 3D-Tischdruckern in Schulen zu beachten sind.
- **„Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung für Einsätze bei der Feuerwehr“**  
(DGUV Information 205-014, August 2024)  
Die Information richtet sich an die Träger der Feuerwehr und gibt Hilfestellung bei der Umsetzung von Anforderungen aus staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und DGUV Vorschriften. Sie kann als Leitfaden für die Auswahl zur Beschaffung geeigneter PSA herangezogen werden und zeigt Wege auf, wie Unfälle und Gesundheitsgefahren bei Ausbildung, Übungen und Einsätzen vermieden werden können. Sie entspricht im Wortlaut der Richtlinie 0810, die vom Referat 8 „Persönliche Schutzausrüstung“ der Vereinigung zur Förderung des deutschen Brandschutzes (vfdB e.V.) erstellt wurde.
- **„Ziele als Erfolgsfaktor für eine gute Organisation“**  
(DGUV Information 206-057, August 2024)  
Das Arbeiten mit Zielen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zudem tragen Ziele dazu bei, das Gesundheitsmanagement im Betrieb nachhaltig zu verankern. Diese Information unterstützt betriebliche Akteure dabei geeignete Ziele zur Verbesserung der

Gesundheit bei der Arbeit zu entwickeln und zu formulieren, zielführende Maßnahmen abzuleiten und die Zielerreichung mit Hilfe von Kriterien (Kennzahlen, Indikatoren) zu überprüfen.

- **„Tätigkeiten mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitsdienst“**  
(DGUV Information 207-206, März 2024)  
Die Information weist auf die rechtlichen Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Desinfektionsmitteln hin. Sie enthält Empfehlungen, die die Umsetzung von gefahrstoffbezogenen Regelungen in der Praxis erleichtern sollen, informiert über die Desinfektionsmittel, die im Gesundheitsdienst zum Einsatz kommen und über die möglichen Gesundheitsgefahren, die von ihnen ausgehen. Dies umfasst auch die Darstellung geeigneter Schutzmaßnahmen, die sich in der Praxis bereits bewährt haben. Sie unterstützt damit bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.
- **„Mensch und Arbeitsplatz – Physische Belastungen“**  
(DGUV Information 208-053, Juni 2024)  
Die redaktionell angepasste Information bietet Arbeitgebern Hilfestellungen, mögliche Quellen oder Ursachen einer zu hohen physischen Belastung bereits in der Planung von Arbeitsplätzen zu erkennen und dieser durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Diese Maßnahmen werden anhand des TOP-Prinzips erläutert. Die Information ist so aufgebaut, dass es zunächst allgemeine Informationen zu physischer Belastung und Hinweise zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung gibt. In den folgenden Kapiteln werden verschiedene physische Belastungsarten und praxisnahe Lösungsansätze aus unterschiedlichen Branchen vorgestellt. Zudem werden die wesentlichen Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von Präventionsmaßnahmen vorgestellt.
- **„Gehörschutz“**  
(DGUV Regel 212-621, September 2024)  
Das Faltblatt gibt einen kurzen Überblick über die Notwendigkeit der Nutzung sowie die verschiedenen Arten und die Auswahl von Gehörschutz.
- **„Gefahrstoffe im Modell- und Formenbau Handhabung und sicheres Arbeiten“**  
(DGUV Information 209-082, Februar 2024)  
Die Information erläutert Gefährdungen und Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die im Modell- und Formenbau üblicherweise verwendet werden oder auftreten können oder denen Beschäftigte ausgesetzt sind. Es werden Maßnahmen beschrieben, die im Modell- und Formenbau wirksam und üblich sind und die sich in der Praxis bewährt haben. Der Schwerpunkt liegt auf den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.
- **„Leitfaden für Betriebsärzte und Betriebsärztinnen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“**  
(DGUV Information 250-109, Juli 2024)  
Der Leitfaden wendet sich in erster Linie an Betriebsärzte, die einen Einstieg und praktische Hilfen für die Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung kranker Beschäftigter im Betrieb suchen, um aktiv diesen Prozess zu begleiten. Er bietet Hilfen für die Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, Hinweise für die praktische Umsetzung vorrangig in kleinen und mittleren Unternehmen und im Anhang weiterführende Informationen. Diese Ausgabe wurde bezüglich der Rechtsgrundlagen und rechtlicher Bezüge aktualisiert und redaktionell überarbeitet (bzgl. Ausgabe 2015).

## Zurückziehung von DGUV Regeln und Informationen

Die laufende Aktualisierung des DGUV-Regelwerkes hat zur Folge, dass DGUV Regeln und DGUV Informationen zurückgezogen werden müssen. Das betrifft u.a.:

- Nachfolgende Kapitel der DGUV Regel 100-500 „Betreiben von Arbeitsmitteln“ wurden in andere DGUV-Regeln / Informationen überführt:
  - Kapitel 2.5 „Betreiben von Walzwerken“: Relevante Inhalte wurden in die DGUV Branchenregel „Kaltwalzwerke“ übernommen.

- Kapitel 2.19 „Betreiben von Schleifmaschinen“: Relevante Inhalte wurden in die DGUV Information 209-002 „Schleifen“ übernommen.
- Kapitel 2.28 „Betreiben von Trocknern für Beschichtungsstoffe“: Relevante Inhalte wurden in die DGUV Information 209-046 „Lackierräume und -einrichtungen für flüssige Beschichtungsstoffe“ übernommen.
- Kapitel 2.29 „Verarbeiten von Beschichtungsstoffen“: Relevante Inhalte sind bereits in der DGUV Regel 109-013 „Schutzmaßnahmenkonzept für Spritzlackierarbeiten Lackaerosole“, der DGUV Regel 113-001 „Explosionsschutz-Regeln“ und den DGUV Informationen 209-014 „Lackierer“, 209-046 „Lackierräume und -einrichtungen für flüssige Beschichtungsstoffe“ und 209-052 „Elektrostatisches Beschichten“ enthalten.

Die Kapitel werden entsprechend aus der DGUV Regel 100-500 (aktuelle Fassung September 2024), als auch der DGUV Regel 100-501 „Betreiben von Arbeitsmitteln – Auflistung“ entfernt.

- **„Gesundheitsschutz, Hygiene und arbeitsmedizinische Vorsorge in Abfallbehandlungsanlagen“**  
(DGUV Information 214-030)

Auf Empfehlung des Sachgebiets „Abfallwirtschaft“ hat der DGUV Fachbereich „Verkehr und Landschaft“ beschlossen, die DGUV Information zurückzuziehen, die aktualisiert werden müsste. Jedoch ist der Erhalt der Informationsschrift inhaltlich nicht erforderlich. Neben der TRBA 214 geben die DGUV Regel 114-602 „Branche Abfallwirtschaft – Teil II Abfallbehandlung“ und die „GESTIS Biostoffdatenbank“ bzw. „GESTIS Biostoff-Tätigkeits-Datenblätter“ die wesentlichen Inhalte wieder.

- **„Sicherheitscheck Entsorgungswirtschaft – Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung“**  
(DGUV Information 214-037)

Auf Empfehlung des Sachgebiets „Abfallwirtschaft“ und in Abstimmung mit der Fachgruppe „Entsorgung“ der BG Verkehr hat der DGUV Fachbereich „Verkehr und Landschaft“ beschlossen, die DGUV Information zurückzuziehen. Bei der im Jahr 2010 erschienenen Information handelt es sich um eine ursprünglich durch die BG Verkehr veröffentlichte Schrift, die keine Aktualität mehr besitzt. Ihre Inhalte finden sich im Wesentlichen in den aktuellen Veröffentlichungen des Sachgebiets wieder.

- **„Prüfbuch für Zentrifugen“ (DGUV Grundsatzes 313-001)**

Der DGUV Fachbereich „Rohstoffe und chemische Industrie“ hat die Zurückziehung des DGUV Grundsatzes beschlossen. Als Ersatzprodukt mit Hinweisen zu Gefährdungen, Präventionsmaßnahmen und Prüfungen in Zusammenhang mit Zentrifugen steht die Fachbereich AKTUELL FBRCI-025 „Zentrifugen – Begriffe, Gefährdungen, Prüfungen“ zur Verfügung, die in der Publikationsdatenbank der DGUV heruntergeladen werden kann.

# Sicherheitsforum

Mitteilungsblatt der  
Unfallkasse Sachsen-Anhalt

ISSN 1619-3520

 **UK ST**  
Unfallkasse  
Sachsen-Anhalt

Mitglied der Deutschen Gesetzlichen  
Unfallversicherung

## Impressum

### Herausgeber

Unfallkasse Sachsen-Anhalt  
Käpferstraße 31 · 39261 Zerbst/Anhalt  
Telefon: 03923 751-0  
E-Mail: info@ukst.de  
Internet: www.ukst.de

### Verantwortlich für den Inhalt

Direktor Martin Plenikowski

### Redaktion

Uwe Köppen, Rainer Kutzinski

Aus Gründen des besseren Lesbarkeit wird in einigen Texten auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten stets für beide Geschlechter.

### Bildnachweise:

FrankBoston – stock.adobe.com (Titel, S. 12), RioPatuca Images – stock.adobe.com (S. 4), wsf-f – stock.adobe.com (S. 5), Jeanette Dietl – stock.adobe.com (S. 6), fotomek – stock.adobe.com (S. 7), industrieblick – stock.adobe.com (S. 8), AK-DigiArt – stock.adobe.com (S. 3, 9), fizkes – stock.adobe.com (S. 11), picture alliance / DocRB\_PhotoDesign/Shotshop (S. 13), picture alliance / SZ Photo (S. 14), Halfpoint – stock.adobe.com (S. 15), Valentyna – stock.adobe.com (S. 16), raffaellagalvani – stock.adobe.com (S. 17), Wunderlich, Halle (S. 23)

### Layout

Frauke Lewerenz, Diplom-Designerin  
**Satz, Druck & Versand**  
LEWERENZ Medien+Druck GmbH  
Gewerbestraße 2 · 06869 Coswig (Anhalt)  
Telefon: 034903 473 10 · Fax 4 73 77

### Auflage

3.700 Exemplare

### Ausgabe

02 2024

### Erscheinungsweise

bei Bedarf



