



# BGHM-Magazin

Sicher und gesund arbeiten

5 | 2025

## Schwerpunkt

Schweißprozesse gestalten  
– sicher und gesund

## Holzstaub

Mit Forschung auf dem Weg  
zum EU-weiten Ziel

## Versicherungsschutz

Sturz beim Tablettenholen  
– Arbeitsunfall oder nicht?



Christian Heck  
Hauptgeschäftsführer

## Nachhaltige Prävention und Leistung im Fall der Fälle

Von Gefahrstoffen in Schweißrauchen über Abstürze von Dächern bis hin zu Quetschungen oder Prellungen beim Transport über Treppen – irgendeine Gefährdung gibt es bei den meisten Tätigkeiten. Die gute Nachricht: Oft können Unfälle oder Berufskrankheiten trotzdem vermieden werden. Es kommt eben darauf an, dass die passenden Präventionsmaßnahmen von Arbeitsschutz-Verantwortlichen umgesetzt und von den Beschäftigten dann auch genutzt werden. In dieser Ausgabe Ihres BGHM-Magazins lesen Sie zum Beispiel

- was beim Einsatz von Treppensteigern zu beachten ist,
- wie Ergebnisse aus einem BGHM-Forschungsprojekt zum EU-weiten Ziel beitragen, Holzstaubmessungen vergleichbarer zu machen,
- wie Schweißprozesse sicher und gesund gestaltet werden können und
- wie ein Arbeitsschutzausschuss nachhaltig zu sicherer und gesunder Arbeit beitragen kann.

Und wenn Sie sich fragen, welche Bedingungen bei der diesjährigen betrieblichen Weihnachtsfeier erfüllt sein müssen, damit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Schadensfall gesetzlich unfallversichert sind – ab Seite 24 erfahren Sie es.

Bestimmt ist auch in dieser Magazin-Ausgabe wieder der ein oder andere informative Artikel für Sie dabei. Schauen Sie gleich mal rein!

### Impressum

Herausgeberin:  
Berufsgenossenschaft Holz und Metall  
(BGHM)  
Isaac-Fulda-Allee 18, 55124 Mainz

Verantwortlich: Christian Heck,  
Hauptgeschäftsführer

Redaktion:  
Nicole Schneider-Brennecke, V. i. S. d. P.  
Eva Ebenhoch (Ebe), Redaktionsleitung  
Lisa Bergmann (Lbe), stv.  
Redaktionsleitung  
Thomas Dunz (Dun), Redaktionsbeirat  
Silke Otto (Oto), Redaktionsbeirat

Kontakt zur Redaktion:  
Telefon: 06131 802-13546  
E-Mail: bghm-magazin@bghm.de

Layout und Grafik: BGHM

Änderung Versanddaten:  
E-Mail: Birgit.Mayer@bghm.de

Ihr Kontakt für jedes Anliegen:  
06131 802-0

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

Für alle nicht gesondert gekennzeichneten  
Bilder und Grafiken liegen die  
Urheberrechte bei der BGHM.

Titel: © BGHM

Eine entgeltliche Veräußerung oder eine  
andere gewerbliche Nutzung bedarf der  
schriftlichen Einwilligung der BGHM.

Ausgabe 05/2024 (Oktober). Stand:  
Anfang September 2025

Hinweis: Bei allen Bezeichnungen, die  
auf Personen bezogen sind, meint die  
gewählte Formulierung stets alle Ge-  
schlechter, auch wenn aus Gründen der  
leichteren Lesbarkeit nur die männliche  
oder weibliche Form steht.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge  
geben nicht in jedem Fall die Meinung  
der Redaktion wieder. Der Bezugspreis  
ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nach-  
druck mit Quellenangabe, auch auszug-  
weise, nur mit Genehmigung der  
Herausgeberin.

Für unverlangt eingesandte Manuskrip-  
te, Fotos usw. wird keine Gewähr über-  
nommen und auch kein Honorar gezahlt.  
Für Informationen unter den Links, die  
auf den in dieser Ausgabe vorgestellten  
Internetseiten aufgeführt werden,  
übernimmt die Herausgeberin keine  
Verantwortung.

ISSN 1612-5428



14

© BGHM



20

© Westend6/Getty Images



24

© hobo 013/Getty Images

## Sicheres & gesundes Arbeiten

- 08 Licht am Arbeitsplatz  
**Tageslicht ist vorgeschrieben**
- 10 Treppensteiger  
**Hinweise für den sicheren Einsatz**
- 11 Kampagne „Jugend will sich-er-leben“  
**Gewaltprävention ist Jahresthema**
- 12 BGHM-Forschung zu Holzstaubmessung  
**Auf dem Weg zu EU-weitem Ziel**
- 14 Schwerpunkt Schweißrauchminderung  
**Schweißprozesse gestalten**
- 18 Arbeitsschutzausschuss  
**Betriebliches Kommunikationsforum**
- 20 Psychisch beeinträchtigte Beschäftigte  
**Betroffene unterstützen**

## Leben & Leistung

- 07 Neues Online-Seminar  
**Instandhaltungsarbeiten auf Dächern**
- 23 Berufskrankheiten  
**Entschädigung seit 100 Jahren**
- 24 Versicherungsschutz bei Betriebsfeiern  
**Alle Jahre wieder ...**
- 27 Arbeitsunfall oder nicht?  
**Sturz beim Tablettenholen**

### Alles auf einen Klick

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



© PureSolution/Fotolia.com

## Neues und überarbeitetes Regelwerk

### Neuerscheinungen

- DGUV Information 209-098 „Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung“
- DGUV Information 209-099 „Mensch und Arbeitsplatz – Kontroll-, Überwachungs- und Steuertätigkeiten sicher und gesund gestalten“
- DGUV Information 215-550 „Lüftungskonzepte für eine gute Innenraumluftqualität – Ermitteln, beurteilen, sicherstellen“
- DGUV Grundsatz 311-004 „Rahmenkonzept zur Grundqualifizierung von Sicherheitsbeauftragten“

### Überarbeitungen

- ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“
- ASR A2.2 „Maßnahmen gegen Brände“
- TRBS 3121 „Betrieb von Aufzugsanlagen“
- DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Regel 112-193 „Benutzung von Kopfschutz“
- DGUV Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlung“
- DGUV Information 206-021 „Empfehlungen zur Qualifizierung von Betrieblichen Gesundheitsmanagerinnen und -managern“

## Mehr im Netz

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



© cnythzl/Getty Images

## Betriebe gesucht: Forschungsprojekt zur sicheren Maschinenbedienung

Im Auftrag der BGHM führt das Sozialforschungsinstitut Verian derzeit ein Forschungsprojekt zur sicheren Bedienung von Maschinen und Anlagen durch. Ziel ist es, praxisnahe Herausforderungen in der täglichen Arbeit mit Maschinen in den Branchen Holz und Metall zu untersuchen – und herauszufinden, wie Betriebe damit umgehen. Dafür werden Unternehmen gesucht, die an der Studie teilnehmen.

Der Ablauf ist unkompliziert: Eine Sozialforscherin oder ein Sozialforscher führt im Betrieb ein etwa einstündiges Interview zum Beispiel mit der Geschäftsführung, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der beziehungsweise dem Sicherheitsbeauftragten durch und besichtigt im Anschluss gemeinsam mit der Ansprechperson

die Maschinen vor Ort. Die Erhebungsphase ist für den Zeitraum von September bis November 2025 geplant. Die Termine werden individuell vereinbart.

Vorteile für Betriebe auf einen Blick:

- Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung wirksamer und praxistauglicher Sicherheitsmaßnahmen.
- Sie können als Erste innovative Methoden zur Förderung einer sicheren Maschinenbedienung testen.
- Als Dankeschön erhalten teilnehmende Betriebe eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 60 Euro.

Die Teilnahme ist vertraulich. Auch die BGHM erhält ausschließlich anonymisierte Daten, die keinen Rückschluss auf einzelne Betriebe zulassen.

## Interesse geweckt?

Dann melden Sie sich gerne zur Terminvereinbarung – per E-Mail bei [arnold.riemann@veriangroup.com](mailto:arnold.riemann@veriangroup.com) oder unter [www.veriangroup.com/de/forschungsprojekt-maschinensicherheit](http://www.veriangroup.com/de/forschungsprojekt-maschinensicherheit)



## Azubis: gesetzlich unfallversichert im Ausland

Das Programm „Erasmus +“ unterstützt die Grundidee des internationalen Austauschs zu Bildungszwecken. Inzwischen profitieren nicht nur Studierende, sondern auch Auszubildende davon. Damit gehört das europaweite Programm längst zum Alltag vieler Unternehmen, die ihren Azubis die Möglichkeit der Teilnahme bieten. Der Betriebsnachwuchs absolviert einen Teil der Ausbildung im europäischen Ausland und sammelt dabei wertvolle Erfahrungen. Die Azubis erhalten weiterhin ihre Vergütung und müssen keinen Urlaub nehmen.

Doch was ist, wenn während des Auslandsprogramms ein Arbeitsunfall passiert? Hier gilt: Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht unverändert fort. Die Entsendebescheinigung, auch A1-Bescheinigung, die vor Abreise bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden muss, gilt auch im Falle eines Arbeitsunfalls. Diese Bescheinigung ist der Nachweis, dass für die Auszubildenden weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt. Der Versicherungsschutz greift, wie auch in Deutschland, bei allen beruflich motivierten Tätigkeiten und den zugehörigen Wegen. Eine Anmeldung der Teilnahme am Erasmus+-Programm bei der Berufsgenossenschaft ist nicht erforderlich.

*Katharina Wachtel, BGHM*



## BGHM-Innovationstag: Forschung im Fokus

Die BGHM lädt am Dienstag, den 28. Oktober 2025, zum Innovationstag in die Hauptverwaltung nach Mainz ein. Von 10 bis 16 Uhr stehen praxisrelevante Ergebnisse aus Forschungsprojekten im Mittelpunkt, die die BGHM gefördert hat.

Die Expertinnen und Experten der BGHM stellen unter anderem Projekte zur Ermittlung von Gefahrstoffen beim Einsatz exothermer Speiser, zum Seilversagen durch Schäden im Seilinneren sowie zur Automatisierung der Zinkascheabscheidung am Feuerverzinkungskessel vor. Eine Ausstellung zu weiteren Forschungsprojekten und die Möglichkeit zum Gespräch mit den Studienautoren und -autorinnen runden das Programm des Innovationstags ab.

Neben Prävention und Rehabilitation gehören auch Forschung und Forschungsförderung zu

den Aufgaben der BGHM. In den Projekten geht es darum, neue Erkenntnisse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb sowie der Vorbeugung von Berufskrankheiten zu gewinnen. Diese fließen in praktikable Handlungshilfen für die tägliche Arbeit sowie in Normen, Vorschriften und Regelungen ein oder sie dienen als Basis für weitere Forschungsansätze. Alle zwei Jahre werden die relevantesten Ergebnisse auf dem Innovationstag vorgestellt. Die Teilnahme ist kostenlos. Für Unternehmerinnen und Unternehmer gilt die Tagung als Fortbildungstag innerhalb der alternativen Betreuung. Anmeldungen sind über [meineBGHM](http://meineBGHM.de) möglich.

### Mehr im Netz

[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 2422

# BGHM

## AUF SOCIAL MEDIA



**SCHAUEN SIE VORBEI!**



## Neues Online-Seminar „Sichere Instandhaltungsarbeiten auf Dächern“

Dächer werden zunehmend für technische Installationen wie Solar- und Photovoltaikanlagen, Antennenanlagen, Werbetafeln oder Klima- und Lüftungsanlagen genutzt. Somit sind dort immer häufiger Inspektions-, Wartungs- oder Instandsetzungsarbeiten durchzuführen. Neben der Gefahr des Absturzes vom Rand besteht dabei häufig das Risiko, dass Beschäftigte durch Lichtkuppeln, Lichtplatten und sonstige nicht tragfähige Dachbauteile fallen. Daher werden besondere Anforderungen an eine vorausschauende Planung und einen sicheren Ablauf gestellt.

Die hochgelegenen Arbeitsplätze und die damit verbundene Absturzgefahr erfordern ausreichend geschulte Personen, die die richtigen Schutzmaßnahmen auswählen. Um Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit dafür zu qualifizieren, bietet die BGHM das neue Online-Seminar „Hochgelegene Arbeitsplätze – Sichere Instandhaltungsarbeiten auf Dächern“ an.

Damit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer geeignete Schutzmaßnahmen festlegen oder Verantwortliche vor Ort beraten und bedarfsgerechte Lösungen anbieten können, erhalten sie im Seminar Antworten auf folgende Fragen:

- Welche absturzgefährdeten Bereiche gibt es auf Dächern?
- Wer trägt wann und wofür Verantwortung?
- Welche Zugänge auf das Dach sind sicher und geeignet?
- Was ist bei der Auswahl der Schutzmaßnahmen gegen Absturz zu beachten?
- Welche Unterlagen enthalten hilfreiche Informationen?

Eine Anmeldung ist über meineBGHM möglich.

*Stephan Mrosek, BGHM*

### Mehr im Netz

- Instandhaltungsarbeiten auf Dächern -> Seminare:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 6108
- meineBGHM:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 21



Der Online-Bereich  
für die direkte  
Kommunikation  
mit Ihrer  
Berufsgenossenschaft  
– für Unternehmen,  
Versicherte und  
Seminarteilnehmende.



Mehr Informationen unter  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 21

Licht am Arbeitsplatz

## Tageslicht und Sichtverbindung nach außen gesetzlich vorgeschrieben



**I**n der modernen Arbeitswelt spielt eine gute Beleuchtung an Arbeitsplätzen eine entscheidende Rolle für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Dabei sind zwei Faktoren besonders wichtig: das Tageslicht und die Sichtverbindung nach außen. Beide werden in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gefordert. Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“ konkretisiert die Anforderungen.

Grundsätzlich ist natürliches Licht, also Tageslicht, einer künstlichen Beleuchtung in Arbeitsstätten vorzuziehen, denn es hat viele positive Effekte. Dazu gehören zum Beispiel:

- Stabilisierung des Biorhythmus des Menschen: Natürliches Licht reguliert den Schlaf-Wach-Rhythmus und synchronisiert somit die „innere Uhr“
- Reduktion der Augenbelastung: Natürliches Licht ist gleichmäßiger und angenehmer als künstliches
- aktivierende Wirkung auf Wohlbefinden, Aufmerksamkeits- und Leistungsfähigkeit
- gute Lichtausbeute und Einsparung elektrischer Energie

Die Sichtverbindung nach außen wird in der Arbeitsstättenverordnung unter anderem aus folgenden Gründen gefordert:

- vermindert das Gefühl, im Raum eingeschlossen zu sein („Bunkereffekt“)
- ermöglicht die Orientierung im Tagesverlauf
- kann Monotonie reduzieren
- ermöglicht die Erholung der Augen durch Blickwechsel in die Ferne
- kann die Motivation und die Arbeitszufriedenheit steigern

Kann ein Arbeitsplatz nicht ideal mit Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen versorgt

werden – etwa in Kellerräumen, Laboren oder großen Hallen, sind technische und organisatorische Maßnahmen gefragt. Das können sein:

- Einsatz von Tageslichtlenksystemen oder Lichtkuppeln
- flexible Arbeitsplatzgestaltung, um möglichst vielen Beschäftigten Fensterplätze zu ermöglichen
- Pausenräume mit Tageslicht
- zeitlich begrenzter Aufenthalt in Arbeitsräumen ohne Tageslicht

Tageslicht und Sichtverbindungen nach außen sind kein Luxus, sondern essenzielle Bestandteile eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes. Arbeitgeber sollten diese Aspekte bereits bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten berücksichtigen – im Sinne des Arbeitsschutzes.

*Daniel Kern und Sarah Busse, BGHM*

### Fachveranstaltung zum Thema Beleuchtung

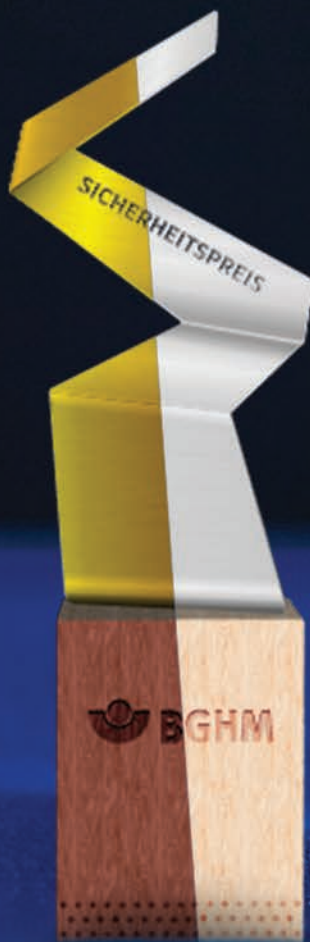
Infos und Fachwissen zu den Themen Beleuchtung, Tageslicht und Sichtverbindung nach außen erhalten Arbeitsschutz-Verantwortliche bei der BGHM-Fachveranstaltung „Licht & Beleuchtung am Arbeitsplatz“. Sie findet am 20. und 21. November 2025 in der BGHM-Bildungsstätte in Adelsheim-Sennfeld statt. Eine Anmeldung ist über meineBGHM möglich.

### Mehr im Netz

- BGHM-Fachveranstaltungen: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 4556
- meineBGHM: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 21

D E R B G H M

# SICHERHEITSPREIS



G O L D

S I L B E R



**Jetzt mit Ihrem  
Arbeitsschutz-Projekt  
bewerben!**



© BGHM

„vier Mann an vier Ecken“. Neben der Rückenbelastung besteht die Gefahr, dass schwere oder sperrige Lasten herunterfallen. Personen können verletzt und das zu transportierende Gut beschädigt werden. Treppensteiger können ein gutes Hilfsmittel sein, um Unfallgefahren zu reduzieren und die Ergonomie zu verbessern. Damit dieses Arbeitsmittel allerdings nicht selbst zur Gefahr wird, ist bereits bei der Auswahl sowie auch bei der Verwendung einiges zu beachten. Die Arbeitsschutz Kompakt Nr. 152 gibt einen kurzen Überblick.

Ganz wichtig ist, dass den Beschäftigten vor der Verwendung des Treppensteigers der richtige Umgang vermittelt wird, eine praktische Einweisung erfolgt und der Umgang geübt wird. Zudem führt die ASK 152 auf, was vor, während und nach den Arbeiten zu beachten ist – von der Sichtprüfung über die Sicherung der Last bis hin zur Sicherung vor unbefugter Verwendung.

*Jochen Eckardt, Philipp John und Michael Weber, BGHM*

Sicherer Transport auf Treppen

## Hinweise für den Einsatz von Treppensteigern

**O**b beim Heizungsbau, bei der Aufzugs- montage, bei Instandhaltungs- und Sanierungsarbeiten oder der Fenstermontage: Der Transport von schweren Gegenständen über Treppen ist bei vielen Tätigkeiten Alltag. Treppensteiger können hier nützlich sein. Was für die sichere Verwendung vor, während und nach der Arbeit zu beachten ist, darüber informiert die BGHM in der Arbeitsschutz Kompakt (ASK) Nr. 152 „Treppensteiger“.

Der schwere Heizungskessel muss in den Keller transportiert werden oder das große, einzubauende Doppelfenster wartet auf den Transport in eines der oberen Stockwerke. Ideal ist, wenn dafür ein Aufzug oder ein Kran zur Verfügung steht. Gelöst wird das Problem im Arbeitsalltag allerdings zu oft mit Hilfe einer Sackkarre oder dem Prinzip

### Gut zu wissen

Treppensteiger sind mobile, kraftbetriebene Arbeitsmittel. Räderelemente werden während des Einsatzes auf der Treppe dauerhaft von der Bedienung geführt und ausbalanciert. Treppensteiger mit Raupenantrieb sind insbesondere für schwere Lasten geeignet. Sie stellen den Neigungswinkel der Last im Regelfall automatisch ein und erleichtern damit das Handling.

### Mehr im Netz

Arbeitsschutz Kompakt Nr. 152 „Treppensteiger“:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 5923

JUGEND  
WILL  
SICH-ER-  
LEBEN

JWSL bietet Azubi-Unterweisungsmaterialien an

## Gewaltprävention in Ausbildung und Beruf

**G**ewalt kann überall vorkommen, in allen Lebensbereichen und Gesellschaftsschichten. Sie macht auch vor dem Berufsleben nicht halt – quer über alle Branchen. Gewalt kann jede und jeden betreffen und geht alle etwas an. Das bedeutet wiederum: Alle können etwas gegen Gewalt tun. Daher startet Jugend will sich-er-leben (JWSL), ein Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung, mit dem Jahresthema „Gewaltprävention in Ausbildung und Beruf“ und einem aktuellen Medienpaket in das neue Berufsschuljahr.

Unter dem Motto „Gewaltfrei? Bin dabei!“ setzen die Materialien aus dem JWSL-Medienpaket bei Auszubildenden Anreize zur Sensibilisierung im Betrieb und im Berufsschulunterricht sowie zur individuellen Auseinandersetzung mit dem Thema: Denn wo fängt Gewalt eigentlich an? Welche Ursachen und Auswirkungen kann Gewalt haben? Welche Strategien helfen, Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und Gewalt vorzubeugen? Die Materialien machen klar: Gewaltprävention sollte in jedem Betrieb verankert sein – ob Supermarkt, Kfz-Werkstatt oder Pflegeheim. Wie genau das aussehen kann, lernen Auszubildende mit JWSL in ihrer Ausbildung.

### Azubis aktiv unterweisen

Das Ziel dabei: Gewalt in ihren verschiedenen Formen – beispielsweise auch als psychische Gewalt – schon für junge Beschäftigte frühzeitig erkennbar machen, (vorbeugende) Schutzmaßnahmen vermitteln und Wege aufzeigen, wie die jungen Leute im Ernstfall handeln können und Hilfe finden. Das JWSL-Medienpaket enthält dazu neben zahlreichen Materialien für berufsbildende Schulen speziell für Ausbildungsbetriebe:

- ein Unterweisungskonzept mit begleitenden Filmen
- Hintergrundinfos und Beispiele aus Betrieb und Alltag
- Website und Social Media



Auszubildende in den Betrieben können die JWSL-Materialien nutzen, um ihre Auszubildenden für ein gewaltfreies Miteinander zu sensibilisieren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Das Unterweisungskonzept beinhaltet kombinierbare Module, die sie für die Arbeit mit ihren Azubis einsetzen können. Die Module geben Impulse für Unterweisungen im Betrieb und lassen gleichzeitig Spielraum für die eigene Ausgestaltung. Filme und begleitende Unterlagen ermöglichen es, die Azubis aktiv zu beteiligen. Berufsschülerinnen und -schüler haben zudem auch in diesem Schuljahr wieder die Chance, mit ihren Klassen an zwei Wettbewerben teilzunehmen (Einsendeschluss 28. Februar 2026).

*Milena Bähnisch, BGHM*

### Gut zu wissen

JWSL ist ein Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für Auszubildende zu Themen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – mit jährlich wechselnden Schwerpunkten. Es wird berufsbildenden Schulen und Ausbildungsbetrieben in Deutschland über die Landesverbände der DGUV angeboten.

### Mehr im Netz

- [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de)
- Allgemeine Informationen zum Thema Prävention von Gewalt bei der Arbeit: Kampagne #GewaltAngehen der gesetzlichen Unfallversicherung: [www.gewalt-angehen.de](http://www.gewalt-angehen.de)



Im Jahr 2017 wurde ein EU-weit geltender Arbeitsplatzgrenzwert für Hartholzstäube festgelegt. Zugleich wird in der EU-Richtlinie gefordert, dass die Verfahren zur Messung von Holzstaub EU-weit vergleichbarer werden. Mit ihrem Holzstaub-Messprogramm ist die BGHM einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur geforderten Gleichwertigkeit gegangen.

**W**enn bei der Holzbearbeitung winzige, einatembare Holzstaubpartikel in die Atemluft gelangen, kann das die Gesundheit der Beschäftigten schädigen. Deswegen ist die Staubentwicklung an Arbeitsplätzen zu minimieren und entstehender Staub ist mit absaugtechnischen Lösungen an seiner Ausbreitung zu hindern. Eine vollständige Erfassung und Absaugung des Holzstaubes ist kaum möglich. Darum wurde zum Schutz der Beschäftigten im Jahr 2017 ein EU-weit geltender Arbeitsplatzgrenzwert für Hartholzstäube von 2 Milligramm pro Kubikmeter Luft festgelegt. In der entsprechenden Richtlinie wird zugleich gefordert, die „Gleichwertigkeit der Verfahren zur Messung der Konzentration von Karzinogenen [...] in der Luft“ zu verbessern. Eine EU-weite Einigung, wie genau Holzstaub zu messen ist, steht weiterhin aus. Die BGHM leistete mit ihrem im Jahr 2024 abgeschlossenen Messprogramm 9210 „Holzstaubmessungen“ einen Beitrag auf dem Weg zu diesem Ziel der Gleichwertigkeit.

BGHM-Forschung zu Holzstaubmessung

## Auf dem Weg zu EU-weitem Ziel

Probenahmesystem mit staubbelegtem Filter

## Das Forschungsprojekt

Um Messungen durchzuführen, muss mit sogenannten Probenahmesystemen, auf Englisch kurz „Sampler“ genannt, Staub gesammelt werden. Alle Sampler für die Holzstaub-Expositionsmessung beinhalten Filter und sind mit einer Pumpe verbunden. Die Pumpe saugt Luft ein und der darin enthaltene Staub wird im Filter festgehalten. Gemessen werden soll der einatembare Staub in der Luft, die sogenannte E-Fraktion. Das Gewicht des Filters lässt anschließend auf die Staubmasse und damit auf die Holzstaubkonzentration in der Luft schließen. Zumeist werden die Sampler personentragend betrieben, also an einem oder einer Beschäftigten befestigt, um die Höhe der Exposition, der er oder sie ausgesetzt ist, zu ermitteln.

In den EU-Ländern kommen unterschiedliche Probenahmesysteme zum Einsatz. In dem von der BGHM initiierten Forschungsprojekt wurden die acht für die EU-Länder relevantesten ermittelt. Ziel des BGHM-Projekts war, die Sampler – darunter auch das in Deutschland verwendete GSP10 – unter realistischen Bedingungen zu vergleichen. Dafür wurden zeitgleich Vergleichsmessungen in holzbe- und -verarbeitenden Betrieben wie Schreinerereien und Sägewerken durchgeführt. Die Messstrategie wurde für alle acht Sampler vereinheitlicht: Sie wurden in einer Probenahmebox mit einheitlichen Umgebungsbedingungen betrieben.

## Die Ergebnisse und ihr Nutzen

Die Ergebnisse der Vergleichsmessungen bestätigen, was vorangegangene Studien bereits angedeutet hatten: Die Probenahmesysteme messen nicht alle das Gleiche. Das GSP10 misst jedoch auf ähnlichem Niveau wie drei weitere Systeme. Ziel des Projektes war es aber nicht nur, die Messunterschiede zu quantifizieren, sondern auch statistisch signifikante Umrechnungsfunktionen abzuleiten. Dies gelang für die Mehrzahl der 28 Probenahmesystempaarungen. Mittels der Umrechnungsfunktionen kann nun aus einem Messergebnis zuverlässig berechnet werden, welches Ergebnis mit einem anderen Probenahmesystem gemessen worden wäre.



Die Umrechnungsfunktionen können verwendet werden, um künftige Messergebnisse zu korrigieren, den „Messfehler“, der aufgrund des verwendeten Samplers entstanden ist, herauszurechnen. So kann sichergestellt werden, dass im Einzelfall der Arbeitsplatzgrenzwert eingehalten wurde. Zudem können Messergebnisse aus der Vergangenheit und in epidemiologischen Studien dank der Umrechnungsfunktionen miteinander verglichen werden. So kann verifiziert werden, ob die gewünschte Schutzwirkung beim Arbeitsplatzgrenzwert von  $2 \text{ mg/m}^3$  tatsächlich gegeben ist oder ob eine Anpassung des Wertes sinnvoll wäre.

Bei der Ermittlung der relevanten Probenahmesysteme half die Vernetzung in der Organisation Perosh. Das ist ein EU-weites Netzwerk von Instituten, die Arbeitsschutzforschung betreiben, darunter auch das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA). Das Netzwerk lebt von Zuarbeiten wie diesem Messprogramm von BGHM und IFA und wird EU-Gremien auf Basis der Forschungsergebnisse zur Zukunft des Arbeitsschutzes beraten.

*Till Wagner, BGHM*

### Kommentar des Autors



© BGHM

Danke an alle Mitgliedsbetriebe der BGHM, die uns zu Vergleichsmessungen eingeladen haben! Gemeinsam sind wir dem in der EU-Richtlinie formulierten Ziel eines hochwertigen und EU-weit ähnlichen Gesundheitsschutzes der Beschäftigten einen Schritt näher gekommen.



Schwerpunkt Schweißrauchminderung

# Schweißprozesse gestalten – sicher und gesund

Die Fertigungstechnologie Schweißen wird heute vielseitig angewendet. Schweißen heißt nicht nur, Bauteile miteinander zu verbinden, sondern Produkte, Anlagen oder gar Bauwerke zu erschaffen. In Sparten wie dem Maschinen- und Fahrzeugbau, der Energietechnik, dem Schiff- und Apparatebau sowie dem Bauwesen ist das Schweißen ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Fertigung. Während die Technik stetig voranschreitet, besteht beim Schutz vor Schweißrauch derzeit noch Handlungsbedarf.

**S**o vielfältig die Anwendung des Schweißens ist, so vielfältig sind auch die Anforderungen, die an die Qualität von Schweißverbindungen gestellt werden. Meist genügt es nicht allein, eine Schweißnaht in vorgegebener Form und Größe herzustellen. Da sich die Qualität einer Schweißverbindung am fertigen Produkt nicht sicher nachweisen lässt, wird Schweißen auch als „spezieller Prozess“ beschrieben. Eine Sichtprüfung kann beispielsweise die Nahtform und Maßhaltigkeit einer Schweißnaht bestätigen oder Poren und Risse an der Nahtoberfläche anzeigen. Zerstörungsfreie Prüfverfahren (ZFP) wie die Ultraschall- oder Röntgenprüfung zeigen innere Fehler wie Lunker, Einschlüsse oder Bindefehler auf. Die eingestellten mechanischen Nahteigenschaften – und darauf kommt es bei einer Schweißverbindung häufig an – bleiben dabei jedoch verborgen. Eine mechanische Prüfung, wie beispielsweise die Zug- oder Biegeprüfung, kann zwar Aufschluss über die tatsächliche Beschaffenheit der Schweißverbindung liefern, kann jedoch in der Regel nicht am fertigen Produkt erfolgen. Prüfstücke werden aus der Schweißverbindung herausgetrennt und „zerstörend“ geprüft. Das geschweißte Produkt wird unbrauchbar.

Um dennoch sicherzustellen, dass geschweißte Verbindungen oder durch Schweißen hergestellte Produkte den hohen Anforderungen an die innere Beschaffenheit entsprechen, werden sogenannte qualifizierte Schweißverfahren angewendet. Eine solche Qualifizierung kann zum Beispiel durch

eine Schweißverfahrensprüfung erreicht werden. Mit dem Geltungsbereich, das heißt den Anwendungsgrenzen der Qualifizierung, wird eindeutig festgehalten, welche Schweißparameter und Prozessbedingungen einzuhalten sind. Dies bedeutet, dass zum Beispiel die Nahtvorbereitung, der Schweißstrom und die Schweißspannung, die Schweißgeschwindigkeit sowie die Vorwärm- und Zwischenlagentemperatur nur in engen Grenzen variiert werden darf. Wird der Schweißprozess innerhalb der Anwendungsgrenzen geführt, so darf von einer anforderungsgerechten Beschaffenheit der Schweißverbindung ausgegangen werden.

Diese Präzision, mit der die Schweißtechnik häufig angewendet wird, schafft Herausforderung und Faszination zugleich. Während die technischen Normen, Regelwerke und letztendlich die Anforderungen beispielsweise an die Herstellung von tragenden Bauteilen aus Stahl gemäß DIN EN 1090-2 in der betrieblichen Praxis sorgfältig beachtet und eingehalten werden, wird den Maßnahmen zum Schutz vor den Gefährdungen beim Schweißen oft kein angemessener Stellenwert beigemessen. Dies betrifft häufig auch den wirksamen Schutz vor Gefahrstoffen beim Schweißen. Lösungen, um diese Herausforderung zu meistern, gibt es allerdings für die meisten Fälle bereits. Deren konsequente Anwendung würde den Gesundheitsschutz beim Schweißen deutlich verbessern. Dass die Einhaltung aktueller Grenzwerte eine Herausforderung darstellen kann, bestätigen aktuelle Ergebnisse der InterWeld-Feldstudie.



## Schweißrauchexposition beim MIG-/MAG-Handschiweißen reduzieren: Zwischenstand

Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IPA) führt in enger Kooperation mit der BGHM die Interventions-Studie InterWeld durch – eine Untersuchung zur Senkung der Schweißrauchexposition von Beschäftigten an Handschweißarbeitsplätzen. Insgesamt nehmen 13 Mitgliedsunternehmen der BGHM an der Studie teil. Umfangreiche vergleichende Expositionsmessungen an Schweißarbeitsplätzen und Biomonitoring sind Bestandteil der Studie. Schweißparameter, Prozesskennlinien, Zusatzwerkstoffe und Schutzgase sowie angewendete Absaugtechniken werden analysiert, bewertet und optimiert.

Im ersten Schritt der Studie erfolgte eine Analyse und Bewertung des Ist-Zustandes der betrachteten Arbeitsplätze – die Ergebnisse aller durchgeführten Gefahrstoffmessungen liegen nun vor. Mit einer sogenannten Basismessung wurden insgesamt 49 Schweißer vermessen. Die Messung erfolgte hier an der schweißenden Person, das heißt durch ein personengetragenes Gefahrstoff-Probenahmesystem. Geschweißt wurde 25-mal un- beziehungsweise niedriglegierter Stahl, 23-mal Chrom-Nickel-Stahl und einmal Aluminium. An den Arbeitsplätzen, an denen die 49 Schweißer tätig waren, wurde darüber hinaus in 49 stationären Gefahrstoffmessungen die Belastung der Luft in der unmittelbaren Umgebung erfasst. Der Grenz-

wert der alveolengängigen Fraktion (A-Fraktion) von  $1,25 \text{ mg/m}^3$  wurde dabei in über 50 % der Messungen an der Person überschritten. In der unmittelbaren Umgebung wurde der Grenzwert dagegen an allen betrachteten Arbeitsplätzen eingehalten (vgl. Bild 1).

Sowohl beim Schweißen von un- und niedriglegierten Stählen als auch bei der Verarbeitung von nichtrostenden Chrom-Nickel-Legierungen werden Mangan und seine anorganischen Verbindungen als Bestandteile der Schweißrauche freigesetzt. Der Grenzwert liegt für diese Gefahrstoffe in der A-Fraktion (MnA) mit  $0,02 \text{ mg/m}^3$  deutlich unterhalb des Grenzwertes für A-Staub (A-Fraktion). Der Expositionsgrenzwert für Mangan in der alveolengängigen Fraktion wurde in 46 von 49 Messungen an der Person überschritten. In der unmittelbaren Umgebung des Schweißers (stationäre Probenahme) zeigten 18 von 49 Messungen eine Grenzwertüberschreitung (vgl. Bild 2).

Da bei der Grenzwertüberschreitung in der Umgebung des Schweißers eine Gefährdung Dritter nicht ausgeschlossen werden kann, ist sie als besonders kritisch zu bewerten. Die Gesundheitsgefährdung einer dritten Person liegt auch dann vor, wenn der Schweißer selbst durch Persönliche Schutzausrüstung (PSA, zum Beispiel gebäudeunterstützter Atemschutz) effektiv geschützt ist. Doch: Legt der Schweißer seine PSA ab, wird die Belastung auch für ihn selbst relevant, denn Schweißrauche fallen nicht zu Boden, nur weil der Lichtbogen erloschen ist.

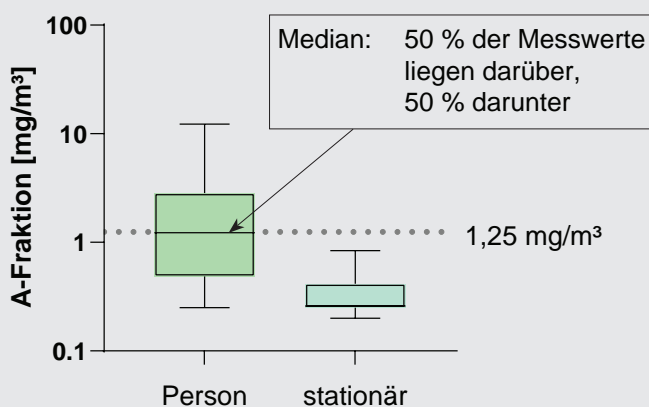


Bild 1

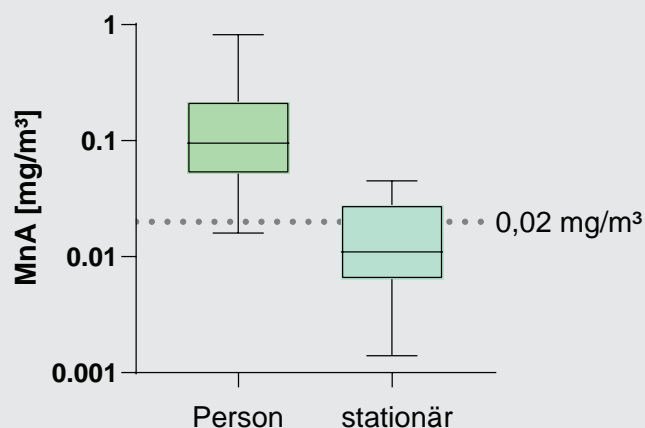


Bild 2

Quelle: M. Lehnert, IPA: Interventionen zur Reduzierung der Schweißrauchexposition beim MAG/MIG-Handschiessen im Betrieb – ein Zwischenstand der InterWeld-Studie

## Die Lösung: Absaugtechnik wirksam und konsequent anwenden

Grundsätzlich sind Schweißrauche direkt an der Entstehungsstelle zu erfassen und abzusaugen. Dies kann effektiv durch brennerintegrierte Absaugungen oder über nachführbare Erfassungselemente geschehen. Während die brennerintegrierte Absaugung stets an der Schweißstelle geführt wird, müssen andere, unabhängige Systeme bewusst und konsequent positioniert und nachgeführt werden. Dass die eingesetzte Absaugtechnik einwandfrei funktioniert, ist notwendige und zwingende Voraussetzung für eine wirksame Erfassung der Gefahrstoffe.

Die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) gibt vor, dass Einrichtungen zum Abscheiden, Erfassen und Niederschlagen von Stäuben dem Stand der Technik entsprechen müssen. Sie sind außerdem sowohl bei der Inbetriebnahme als auch mindestens einmal jährlich auf ihre Funktionsfähigkeit zu überprüfen. Insbesondere bei der Anwendung brennerintegrierter Absaugungen ist die exakte Abstimmung von Brenner- und Absaugparametern unabdingbar. Nur in einem beschränkten Arbeitsbereich (bezogen auf den eingestellten Absaugvolumenstrom) wird Schweißrauch optimal erfasst und zugleich eine einwandfreie Schweißung möglich.

Dr. Demian Langen, BGHM

## Kommentar des Autors

Verglichen mit den Herausforderungen, die die Schweißtechnik stellen kann, erscheinen die Anforderungen an einen effektiven und wirksamen Gesundheitsschutz beim Schweißen an vielen Stellen beinahe trivial. Es bleibt die Frage, warum das Bewusstsein und die Bemühungen für den Gesundheitsschutz häufig hinter dem Verständnis und der Hingabe für den Schweißprozess zurückbleiben.

## Gut zu wissen

Die Technische Regel 528 „Schweißtechnische Arbeiten“ konkretisiert die Gefahrstoffverordnung für Schweißen, Schneiden und verwandte Verfahren. Darin sind auch Hinweise für die Gefährdungsermittlung und zu passenden Schutzmaßnahmen enthalten.

## Mehr im Netz

- SICHER SCHWEISSEN: [www.sicherschweissen.de](http://www.sicherschweissen.de)
- Technische Regeln für Gefahrstoffe: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 277
- InterWeld-Studie: [www.dguv.de/ipa](http://www.dguv.de/ipa), Webcode d1182896



© ammentorp/123RF.com

Arbeitsschutzausschuss

# Kommunikationsforum für Sicherheit und Gesundheit

Ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 Beschäftigten schreibt das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) einen Arbeitsschutzausschuss vor. Aber auch für Unternehmen mit weniger Beschäftigten kann es sich lohnen, ein solches Gremium einzurichten.

**D**er Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein Kommunikationsforum, in dem unterschiedliche Funktionsträger eines Unternehmens Arbeitsschutzthemen erörtern, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereiten beziehungsweise treffen. Er muss mindestens vierteljährlich zusammenkommen. Ständige ASA-Mitglieder sind der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beziehungsweise eine von diesem oder dieser beauftragte Person, zwei Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte. Auch die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen beratend teilzunehmen.

## Aufgaben des ASA

Ziel der Einrichtung eines ASA ist, die Zusammenarbeit der im Betrieb mit dem Arbeitsschutz befassten Stellen zu organisieren und zu institutionalisieren. Zu den Aufgaben des Gremiums gehören zum Beispiel die Analyse des Unfallgeschehens im Unternehmen, die Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung und die Koordination von Arbeitsschutzmaßnahmen. Beratungsgegenstand können auch Vorschläge zu betrieblichen Investitionsmaßnahmen mit Arbeitsschutzrelevanz sowie geeignete Schutzmaßnahmen bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren oder neuer Arbeits- und Gefahrstoffe sein. Neben den klassischen Fragen des Arbeitsschutzes können auch allgemeine, über gesetzliche Themen hinausgehende Punkte für die Beratung im ASA geeignet sein, etwa Aspekte der Unternehmenskultur, Mobbing oder Zeitmanagement. Durch das Präventionsgesetz hat sich in vielen Betrieben seit 2015 außerdem die Gesundheitsförderung als zusätzlicher Schwerpunkt im ASA ergeben. Dies verstärkt oft die bereits vorhandene Entwicklung der vergangenen 20 Jahre, dass sich das Gremium mit mehr Gesundheitsthemen im Vergleich zu Sicherheitsaspekten befasst.

## Vorteilhaft für den gesamten Betrieb

Im ASA werden also betriebliche Situationen, Probleme und Ziele diskutiert. Die Ergebnisse solcher Diskussionsprozesse sind in der Regel Kompromisse, die in der Praxis eine große Akzeptanz finden, da die unterschiedlichen Sichtweisen berücksichtigt werden. Neben betriebswirt-

schaftlichen Effekten zeigt sich der Nutzen des ASA daher oft darin, dass die getroffenen Maßnahmen in der Belegschaft gut akzeptiert und die betrieblichen Belastungen reduziert werden. Weitere Vorteile eines ASA für den Betrieb:

- kürzere Entscheidungswege
- beschleunigte Meinungsbildung
- Möglichkeit des Konfliktmanagements
- Minderung innerbetrieblicher Reibungspunkte
- praxisnahe Lösungen sicherheitstechnischer Probleme
- störungsärmerer Betriebsablauf
- Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich der Arbeitsschutzthemen

## Für alle Betriebsgrößen und Branchen

Der Arbeitsschutzausschuss ist darüber hinaus das einzige vorgeschriebene betriebliche Gremium, das die betrieblichen Arbeitsschutzakteure zusammenführt, eine Diskussion der aktuellen Arbeitsschutzsituation und eine gemeinsame Abstimmung strittiger und unklarer Themen ermöglicht.

Voraussetzung hierfür ist ein funktionierender ASA. Das ist gegeben, wenn er hinsichtlich der Zusammensetzung und der Anzahl der Mitglieder arbeitsfähig ist und Arbeitsergebnisse festgehalten und geprüft werden. Besonders in Großbetrieben ist die Einbindung der Sicherheitsbeauftragten und damit eine gute Mitarbeiterbeteiligung wichtig. Auch für viele Betriebe mit 20 oder weniger Beschäftigten ist der Arbeitsschutzausschuss ein geeignetes Werkzeug, wenn er an die betriebliche Situation angepasst ist. Das Gremium ist damit für alle Betriebsgrößen und für alle Branchen gut geeignet, um Fachfragen abschließend zu erörtern, ein erfolgreiches Konfliktmanagement aufzubauen, Akzeptanz von Entscheidungen herbeizuführen und letztendlich dazu beizutragen, dass es im Betrieb „rundläuft“.

*Gerhard Kuntzemann, BGHM*

## Mehr im Netz

Fachthema „Arbeitsschutzausschuss“:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 3784

Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten

# Belastungen erkennen, Betroffene unterstützen



© Westend6/Getty Images

Durch die sich ständig verändernde Arbeitswelt können Risiken für die psychische Gesundheit entstehen. Diese lassen sich jedoch identifizieren. Zudem gibt es effektive und immer wieder neue Wege, um präventiv einzugreifen und Betroffene zu unterstützen.

**H**erausforderungen wie Zeit-, Termin- und Leistungsdruck sowie weitere ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen können die psychische Gesundheit beeinträchtigen. Langfristig können sie sogar zu psychischen Störungen beziehungsweise Erkrankungen führen. Deshalb ist es wichtig, gesunderhaltende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Diese schließen ein sozialkompetentes Führungsverhalten mit ein.

## Psychische Auffälligkeiten und Störungen erkennen

Ob eine Person psychisch gesund, beeinträchtigt oder krank ist, ist für medizinische Laien nicht einschätzbar. Im betrieblichen Kontext werden psychische Beeinträchtigungen oder Störungen oft zu Unrecht mit Schwäche, Unwilligkeit oder Arbeitsunfähigkeit gleichgesetzt. Eine medizinische Beurteilung muss immer durch eine Ärztin oder einen Arzt erfolgen.

Trotzdem nehmen vor allem Führungskräfte eine wichtige Rolle ein. Denn zu ihren Aufgaben gehört die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten. Besteht ein regelmäßiger persönlicher Kontakt mit einer wertschätzenden Kommunikation, können sie auffällige negative Veränderungen frühzeitig wahrnehmen, diese unter vier Augen ansprechen und interne sowie externe Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen. Dabei ist es wichtig, dass sie sich im Gespräch auf Fakten beschränken und keine Vermutungen äußern. Durch diese Vorgehensweise ist es möglich, eventuelle Verschlimmerungen des Befindens von Betroffenen zu verhindern.

Führen Vereinbarungen zur Unterstützungssuche oder Ressourcenstärkung nicht zum Erfolg, sollten weitere Interventionsmaßnahmen angeboten werden. Dabei können zusätzliche Personen wie zum Beispiel eine Betriebsärztin beziehungsweise ein

Betriebsarzt, der Betriebsrat, Verantwortliche aus der Personalabteilung sowie Beauftragte für Themen im Gesundheitsschutz einbezogen werden.

## Mit akuten psychischen Krisen umgehen

Schwere Unfälle sowie körperliche oder psychische Gewalt können Auslöser für psychische Krisen sein. Im Akutfall kann eine psychologische Notfallversorgung einer Folgestörung entgegenwirken.

Solche Vorkommnisse sind beim zuständigen Unfallversicherungsträger versichert, für Betriebe der Branchen Holz und Metall entsprechend bei der BGHM. Von Unternehmen müssen sie dokumentiert und als Unfall gemeldet werden. Die BGHM versorgt betroffene Versicherte mit psychotherapeutischer Unterstützung.

### Umgang mit Betroffenen

#### Diese acht Grundregeln unterstützen beim Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten:

- 1 Eine transparente Arbeitssituation mit klaren Arbeitsabläufen und Informationen schaffen
- 2 Personelle Kontinuität und stabile Beziehungen mit verlässlichen Ansprechpersonen einhalten
- 3 Klarheit über Ziele und Schritte beim Weg aus der Krise schaffen
- 4 Die betroffene Person an der Erarbeitung der Lösungswege aus der Krise beteiligen
- 5 Mit der betroffenen Person klar und eindeutig kommunizieren
- 6 Über- und Unterforderungen vermeiden
- 7 Das Anderssein der betroffenen Person akzeptieren
- 8 Aufmerksam bleiben und sich bei Bedarf fachlich beraten lassen

Eine ausführliche Beschreibung der Grundregeln ist in der Broschüre „Psychische Gesundheit im Arbeitsleben“ auf [www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de](http://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de) zu finden.

## Rückkehr nach der Krankheit

Kehren Beschäftigte nach einer – beispielsweise durch eine psychische Erkrankung bedingten – Arbeitsunfähigkeit an ihren Arbeitsplatz zurück, ist im Fall von langer oder häufiger Abwesenheit ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dabei sollten Unternehmen rechtzeitig Kontakt zu den Betroffenen aufnehmen, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorzubereiten und sie angemessen zu begleiten.

## Wege zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz finden

Arbeit und die damit verbundenen regelmäßigen sozialen Kontakte, die Wertschätzung, Erfolgserlebnisse und das Zugehörigkeitsgefühl haben grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die Entwicklung einer Person. Gut gestaltete Arbeit stabilisiert die psychische und körperliche Gesundheit. Ungenügend gestaltete Arbeit kann die Beschäftigten langfristig seelisch und körperlich krank machen, sodass sie dem Unternehmen eventuell auch dauerhaft nicht mehr zur Verfügung stehen.

Ein wichtiger Schritt, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern und langfristig zu sichern, ist die Integration der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung. Denn die Beurteilung hilft, mögliche psychische Belastungsfaktoren frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Dabei müssen Interventionen zuerst auf der Ebene der Verhältnisprävention und dann auf der Ebene der Verhaltensprävention ansetzen.

Verhältnispräventive Maßnahmen zielen auf eine gesundheitsförderliche Organisation der Arbeitsbedingungen ab. Unternehmen sollten die Arbeitsverhältnisse so gestalten, dass aus arbeitsbedingter psychischer Belastung keine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit entsteht. Dazu zählt beispielsweise, Arbeitsabläufe zu optimieren, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen und eine offene Kommunikation mit einem unterstützenden Führungsstil zu etablieren. Langfristig sorgen eine angemessene Belastung am Arbeits-

platz und ausreichende Ressourcen der Beschäftigten für gesunde, zufriedene und leistungsfähige Beschäftigte.

Verhaltenspräventive Maßnahmen zielen dagegen darauf ab, die individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten zu stärken, mit Stress und Belastungen gesund umzugehen. Dazu gehören zum Beispiel Schulungen zum Stressmanagement, Angebote zur Förderung der Resilienz oder auch das Bereitstellen von Beratungsangeboten.

*Susanne Neisecke und Silke Otto, BGHM*

### Welche Verhaltensänderungen können auftreten?

#### Mögliche Verhaltensänderungen sind beispielsweise:

- Veränderungen der Arbeitsdisziplin, wie häufiges Zuspätkommen oder Fehlen
- Änderungen im Leistungsverhalten, wie Fehler bei der Arbeit, Ziele werden nicht mehr erreicht
- Sozialverhalten, zum Beispiel zurückgezogen, aufgedreht oder aggressiv
- Andere Verhaltensauffälligkeiten, wie plötzliche Vernachlässigung der Körperpflege, anhaltende Niedergeschlagenheit oder Selbstgespräche

### Mehr im Netz

- Fach-Information Nr. 0027 „Psychosoziale Notfallversorgung ... nach (miterlebten) schweren Unfällen & Übergriffen bei der Arbeit“:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 2868
- Gefährdungsbeurteilung online (GBO):  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 3552
- DGUV Information 206-030 „Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten – Handlungsleitfaden für Führungskräfte“:  
[www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode p206030
- Thema „Psychische Belastung“:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 4267
- Gemeinsam Sicherheit schaffen „Präventionskultur“:  
[www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 4503

Eine soziale Errungenschaft wird 100 Jahre alt

## Seit 1925 entschädigt die gesetzliche Unfallversicherung auch Berufskrankheiten



**M**it elf Berufskrankheiten fing alles an. Seither hat sich viel getan. Insbesondere die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie dynamisch das Berufskrankheiten-Geschehen ist.

© photoopus/stock.adobe.com

Am 12. Mai 1925 wurde die erste Berufskrankheiten-Verordnung erlassen – auch um den sozialen Frieden weiter zu stärken. Elf Erkrankungen standen damals auf der sogenannten Berufskrankheitenliste. Dazu gehörten zum Beispiel Erkrankungen durch Blei, Phosphor oder der Graue Star der Glasmacher. Sie waren Spiegelbilder der damaligen Arbeitswelt. Auch Dank des sich kontinuierlich verbessernden Arbeitsschutzes spielen die damals aufgenommenen Erkrankungen heute keine übergeordnete Rolle mehr.

Seit 1925 haben sukzessive immer mehr Erkrankungen Eingang in die Berufskrankheitenliste gefunden. Mit der Aufnahme von drei neuen Krankheiten im April dieses Jahres sind dort mittlerweile 85 Berufskrankheiten verzeichnet. Das Berufskrankheitengeschehen ist dynamisch. Es spiegelt den Wandel der Arbeitswelt und weitere Entwicklungen wider. Ein eindrucksvolles Beispiel dafür ist die Covid-19-Pandemie. Sie führte zu einem bis dahin ungekannten Anstieg des Fallaufkommens: Von 2020 bis 2023 wurden der Unfallversicherung über 540.000 Verdachtsfälle auf eine Berufskrankheit im Zusammenhang mit Covid-19 gemeldet. Noch nie zuvor hatten die Unfallversicherungsträger in so kurzer Zeit so viele Verdachtsmeldungen erhalten und bearbeitet.

### Individuelle Prävention statt Berufsaufgabe

Zum Jahreswechsel 2020 auf 2021 fiel mit der Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts der

Unterlassungszwang weg, also die Verpflichtung für betroffene Beschäftigte, die krankmachende Arbeit aufzugeben, damit bestimmte Berufskrankheiten anerkannt werden konnten. Seither setzen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen noch stärker auf Individualprävention. Damit soll dem jeweils ganz eigenen gesundheitlichen Risiko am Arbeitsplatz begegnet werden. Das Ziel ist, dass die Betroffenen die Tätigkeit, die sie gern ausüben und die den Lebensunterhalt sichert, fortführen können. Unternehmen profitieren, weil die Maßnahmen besonders gut auf die betriebliche Situation, die betroffene Person und ihre Erkrankung abgestimmt sind.

DGUV/red

### Gut zu wissen

Im Jahr 2024 wendete die BGHM für Versicherungsleistungen bei Berufskrankheiten insgesamt etwa 2 Milliarden Euro auf, darunter Leistungen an Hinterbliebene oder für die medizinische Rehabilitation.

### Mehr im Netz

- Berufskrankheiten: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 119
- Fachartikel „Drei neue Berufskrankheiten können anerkannt werden“ in BGHM-Magazin 3/2025: [www.bghm-magazin.de/pdf-store](http://www.bghm-magazin.de/pdf-store)



Alle Jahre wieder ...

## Versicherungsschutz bei Weihnachtsfeier und Co.

Die betrieblichen Weihnachts- und Jahresabschlussfeiern stehen in den kommenden Wochen wieder bevor. Und auch im Laufe des Jahres gibt es in vielen Betrieben gemeinsame Aktivitäten wie eine Feier oder einen Ausflug – schließlich sind sie gut für das Betriebsklima. Doch wann ist wer bei welcher betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung gesetzlich unfallversichert? Die häufigsten Fragen und Antworten dazu im Überblick.

**U**m betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen von nicht versicherten Veranstaltungen mit überwiegend privatem Charakter abzugrenzen, hat das Bundessozialgericht Kriterien entwickelt. Entscheidend für den Versicherungsschutz für betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen, also etwa Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflüge, ist, dass

- die Unternehmensleitung der Veranstalter ist oder die Veranstaltung im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung stattfindet. Das heißt, die Veranstaltung muss von der Leitung gebilligt und gefördert werden, etwa dadurch, dass sie während der Arbeitszeit stattfindet.
- die Unternehmensleitung oder eine von ihr beauftragte Person anwesend ist.
- die Veranstaltung dazu dient, die Verbundenheit zwischen der Belegschaft untereinander und der Leitung zu fördern.
- der Teilnehmerkreis im Wesentlichen aus Betriebsangehörigen besteht und die Veranstaltung allen Beschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit offensteht.

Insbesondere bei geringer Beteiligung der Beschäftigten ist hier eine Gesamtbetrachtung aller Voraussetzungen erforderlich, weil dann fraglich ist, ob der Gemeinschaftszweck erfüllt werden kann.



### **Muss die Veranstaltung auf dem Firmengelände stattfinden?**

Liegen die oben genannten Voraussetzungen vor, ist es für den Versicherungsschutz unerheblich, ob zum Beispiel eine Feier in einem Restaurant, in einer angemieteten Halle, im Unternehmen oder an einem anderen Ort stattfindet.

### **Kann auch ein Sportevent eine versicherte Veranstaltung sein?**

Auch hier gilt, dass die Veranstaltung allen Beschäftigten offenstehen muss. Veranstaltungen, die sich beispielsweise nur an die sportlich aktiven Beschäftigten oder Führungskräfte richten, können den Gemeinschaftszweck nicht fördern. Ebenso wenig gilt das für Veranstaltungen mit einem besonderen Risiko, also zum Beispiel ein Kletterevent, ein Rennen auf der Kartbahn oder eine Ballonfahrt, an denen etwa Schwangere und

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit einer Behinderung nicht teilnehmen können.

### **Sind auch die Wege zur Veranstaltung und wieder zurück versichert?**

Die direkten Wege beispielsweise von der und zur Weihnachtsfeier werden versicherungsrechtlich wie Arbeitswege behandelt. Der Anfahrtsweg beginnt mit dem Verlassen des Wohngebäudes und endet mit dem Betreten der Örtlichkeit, in der gefeiert wird. Auch wer im Rahmen einer Fahrgemeinschaft mit anderen zur Feier und wieder zurück fährt, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Wird der Weg jedoch aus privaten Gründen unterbrochen, beispielsweise zum Tanken oder zum Einkaufen, erlischt der Versicherungsschutz für die Dauer der Unterbrechung.

### **Welche Tätigkeiten sind bei Veranstaltungen versichert?**

Für die Dauer einer Gemeinschaftsveranstaltung stehen Beschäftigte grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – und zwar bei allen Tätigkeiten, die dem Zweck der Veranstaltung dienen beziehungsweise im Programm vorgesehen sind. Es stehen folglich nur solche Verrichtungen unter Versicherungsschutz, die mit dem Zweck der Veranstaltung vereinbar sind. Rein eigenwirtschaftliche Verrichtungen sind nicht versichert. Zu Letzteren gehören zum Beispiel die Verrichtung der Notdurft, die Körperpflege oder Anschlussfeiern. Auch eine Übernachtung beispielsweise im Hotel steht nicht unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz.

### **Stehen auch die Vorbereitungen unter Versicherungsschutz?**

Ja, auch die unmittelbaren Vorbereitungen wie das Dekorieren des Raums, das Aufdecken von Geschirr oder das Schmücken des Weihnachtsbaums stehen unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz.

## **Kann auch die Weihnachtsfeier einer einzelnen Abteilung versichert sein?**

Insbesondere in großen Unternehmen sind die Veranstaltungen von kleineren Organisationseinheiten versichert, sofern die Leitung der Einheit als Veranstalter fungiert und daran teilnimmt und zusätzlich Einvernehmen mit der Unternehmensleitung besteht, dass die Veranstaltung durchgeführt wird. Das Einvernehmen kann sich aus der direkten Absprache oder aus der gelebten Unternehmenskultur ergeben. In einem solchen Fall ist es nicht erforderlich, dass die Unternehmensleitung an der Veranstaltung teilnimmt. Die Teilnahme der Leitung der Organisationseinheit ist ausreichend.

## **Gilt dies auch für Veranstaltungen an einzelnen Standorten?**

Bei größeren Betrieben gelten die Voraussetzungen der Rechtsprechung entsprechend für Veranstaltungen räumlich eigenständiger Organisationseinheiten, wie zum Beispiel einzelner Filialen oder Standorte. Entscheidend ist auch hier: Die Filial- oder Standortleitung lädt ein und nimmt an der Feier teil. Wichtig ist, dass alle Angehörigen des jeweiligen Standortes grundsätzlich an der Feier teilnehmen können.

## **Muss die Veranstaltung in der Arbeitszeit oder an einem Werktag stattfinden?**

An welchen Wochentagen oder zu welcher Uhrzeit die Veranstaltung durchgeführt wird, ist für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz unerheblich. Sie kann grundsätzlich auch an arbeitsfreien Tagen, an mehreren Tagen und im Inland wie im Ausland stattfinden.

## **Wann endet der Versicherungsschutz?**

Die Gemeinschaftsveranstaltung – und damit auch der Versicherungsschutz – endet, wenn sie nicht mehr vom Willen des Unternehmers, der Unternehmerin oder eines Beauftragten getragen ist. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn das Ende ausdrücklich verkündet wird oder es sich um eine eigenwirtschaftliche Anschlussfeier handelt.

Mit dem offiziellen Ende der Veranstaltung erlischt auch der gesetzliche Unfallversicherungsschutz. Feiern einige Kollegen im kleinen Kreis noch weiter, dann ist das eine Privatveranstaltung. Ebenso endet der Versicherungsschutz für diejenigen Personen, die sich einzeln oder als Gruppe während der eigentlichen Weihnachtsfeier von ihr entfernen, etwa um andernorts allein weiter zu feiern. Versichert ist jedoch der Heimweg von der Veranstaltung, wenn er innerhalb von zwei Stunden angetreten wird.

## **Sind nur aktive Beschäftigte versichert?**

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt der Veranstaltung zum Beispiel in Elternzeit befinden, also vorübergehend nicht aktiv im Unternehmen tätig sind, haben im Falle ihrer Teilnahme Versicherungsschutz. Nicht versichert sind in der Regel dagegen ehemalige Betriebsangehörige, Familienmitglieder oder Gäste. Findet die Feier jedoch auf dem Betriebsgelände statt, kann ein Versicherungsschutz dieser Gruppen gemäß der Satzung der BGHM gegeben sein. Gemäß dieser sind Familienangehörige, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, aber die Stätte des Unternehmens im Auftrag oder mit Zustimmung des Unternehmens aufsuchen oder auf ihr verkehren, während ihres Aufenthalts bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beitragsfrei versichert.

## **Hebt Alkoholkonsum den Versicherungsschutz auf?**

Ist die Unfallursache allein auf den Konsum von Alkohol zurückzuführen, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. Dementsprechend liegt auch kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz vor.

## **Wie melde ich einen Unfall auf der Weihnachtsfeier?**

Arbeitsunfälle müssen vom Arbeitgeber binnen drei Tagen mit Hilfe einer Unfallanzeige bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger gemeldet werden. Das gilt auch für Unfälle während einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung.

*Thomas Dunz, BGHM*



## Urteil zum Versicherungsschutz Sturz beim Tablettenholen

**E**ine Beschäftigte stürzte auf dem Fußweg von ihrem Auto zur Betriebsstätte und verletzte sich dabei an der rechten Hand. Der Unfall ereignete sich während ihrer Arbeitsschicht, nachdem sie Tabletten aus ihrem Auto geholt hatte, die sie dort vergessen hatte. Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hatte nun zu entscheiden, ob es sich bei dem Sturz um einen gesetzlich unfallversicherten Arbeits- oder Wegeunfall gehandelt hatte.

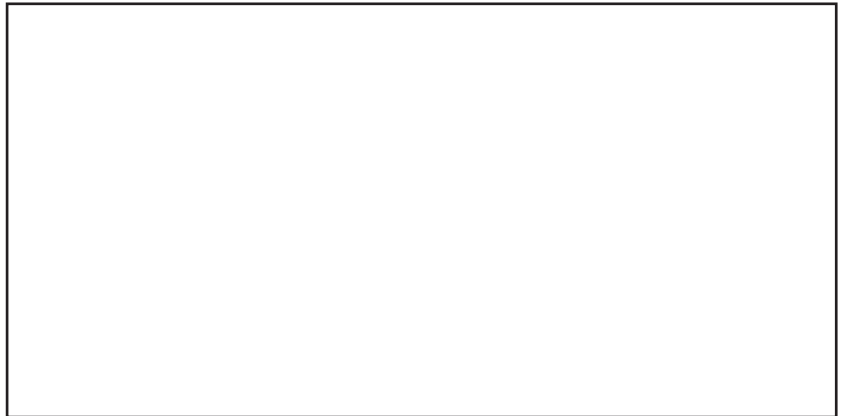
Die Klägerin hatte ihr Auto am Unfalltag auf einem öffentlichen Parkplatz abgestellt. Als sie bemerkte, dass sie ihre Tabletten in ihrem Wagen vergessen hatte, machte sie sich mit Erlaubnis des Arbeitgebers während ihrer Arbeitszeit auf den Weg dorthin, um die Medikamente zu holen. Auf dem Weg zurück zum Betrieb stürzte sie und verletzte sich an der rechten Hand. Das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg urteilte (AZ L 21 U 40/21, Urteil vom 26. September 2024): Bei dem Sturz auf dem Weg zurück zum Betrieb handelte es sich nicht um einen gesetzlich versicherten Arbeits- oder Wegeunfall.

Das Bundessozialgericht hatte schon 2004 festgestellt: Das Besorgen von Medikamenten zählt zu den Maßnahmen der Erhaltung oder Wiederher-

stellung der Gesundheit. Diese sind grundsätzlich dem persönlichen Lebensbereich der Versicherten und nicht der versicherten Tätigkeit zuzurechnen und stehen daher nicht unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz. Da im konkreten Fall weder besondere Anforderungen bei der Arbeit noch eine Gefährdung der Arbeitsfähigkeit eine Medikamenteneinnahme notwendig machten, handelte es sich nicht gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII um einen Betriebsweg unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Auch die Stellungnahmen des behandelnden Arztes belegten, dass keine Gefahr bestanden hatte, dass die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Schichtende durch die Nichteinnahme der Medikamente gefährdet gewesen wäre.

Die Wegeunfallversicherung gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII gilt ausschließlich für Wege, die zum Ort der Tätigkeit und zu deren Aufnahme oder nach deren Beendigung von diesem Ort weg zurückgelegt werden. Die Klägerin hatte sich jedoch auf dem Rückweg von einer kurzzeitigen Unterbrechung ihrer Tätigkeit zu privaten Zwecken befunden – und damit nicht auf einem Arbeitsweg.

*Thomas Dunz, BGHM*



WAS HAST  
DU GERAD  
GESAIT?

So sieht schwerer Hörverlust aus.



Mehr Informationen  
auf [bghm.de/laut-ist-out](http://bghm.de/laut-ist-out)  
Webcode 5000