

ARBEIT & GESUNDHEIT

Das Magazin für Sicherheitsbeauftragte

3.2025

ARBEIT MIT ASBEST

Sicherheit auf Baustellen und bei Renovierungen gewährleisten

VORSICHT HITZE

Auch an heißen Tagen sicher im Verkehr unterwegs

CHRONISCH KRANK

Betroffene Beschäftigte gezielt unterstützen



aug.dguv.de

Sibe-Umfrage

Wie gefällt Ihnen das Magazin?

Mitmachen und eine von 100 Lunchboxen gewinnen!

→ Seite 5

„Wir sind alle vielfältig“

Das Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg stärkt mit einer Kultur der Wertschätzung den Arbeitsschutz und den Zusammenhalt

Liebe Leserinnen und Leser,

was kommt Ihnen in den Sinn, wenn von Vielfalt am Arbeitsplatz die Rede ist? Vielleicht Beschäftigte verschiedenen Alters? Oder mit verschiedenen kulturellen Hintergründen? Das Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg in Berlin hat noch einen anderen Fokus: Es fördert auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen, verfolgt die Einrichtung einen ganzheitlichen Ansatz. Von dem durchdachten Pflegekonzept profitieren Bewohnende wie Beschäftigte.

In der Einrichtung wurde eine Kultur der Wertschätzung etabliert. Diese basiert auf einem Verhaltenskodex, offenem Austausch und regelmäßigen Weiterbildungen durch einen Diversitätsbeauftragten. Die umfangreichen Maßnahmen tragen Früchte: Die Mitarbeitendenzufriedenheit stieg, die Zahl der Übergriffe sank, und auch bei der Suche nach neuen Fachkräften profitiert das Seniorenzentrum. Mehr dazu in unserer Titelgeschichte ab Seite 8.

Nur ein ganzheitlicher Blick auf Vielfalt zahlt wirksam auf den Arbeitsschutz ein.

Schutzmaßnahmen ganz anderer Art bedarf es im Umgang mit Asbest. Im Zuge der neuen Gefahrstoffordnung dürfen je nach Grad des Risikos bestimmte Arbeiten nun auch von Handwerksbetrieben ausgeführt werden. Dafür braucht es Basiswissen, wo und wie Asbest in Gebäuden verbaut sein kann. Ein Beitrag ab Seite 18 klärt auf, wie vorzugehen ist.

Beschäftigte mit einer chronischen Erkrankung sind nicht verpflichtet, Arbeitgebende darüber zu informieren. Wenn sie es dennoch tun, sollten sie auf Verständnis stoßen, wenn sie öfter ausfallen als Nicht-Betroffene. Oft braucht es zudem gezielte Anpassungen bei Arbeitszeiten und -prozessen, damit chronisch erkrankte Beschäftigte produktiv mitarbeiten können und ihre psychische Belastung sinkt. Sicherheitsbeauftragte können sich hier ebenfalls gezielt einbringen. Wie, das lesen Sie ab Seite 24.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

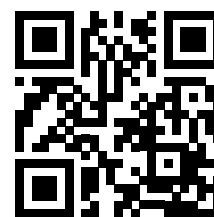
Ihre Chefredaktion

IMPRESSUM Arbeit & Gesundheit, 77. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg, **Chefredaktion:** Kathrin Baltscheit (verantwortlich), Stefan Boltz (Stellvertretung), Diana Grupp, DGUV // **Redaktionsbeirat:** Lisa Bergmann, Torsten Buchmann, Ronald Hecke, Britta Ibal, Thomas Künzer, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Christian Sprotte, Markus Tischendorf, Heike Wenzel, Dr. Annekatrin Wetzstein, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghow // **Produktion:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, www.raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion@aug.dguv.de, Projektleitung: Jana Gering, Redaktion: Jörn Käsebier (Ltg.), Isabel Ehrlich, Dana Jansen, Grafik: Daniel Krüger (Ltg.), Stephan Krause, Antje Zimmermann, Illustration: Martin Rümmele // **Druck:** Bonifatius Druck GmbH, Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: aug.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Raufeld/Olaf Janson, Alexandra Meister // **Stand dieser Ausgabe:** 17.04.2025 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 31.07.2025.





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



aug.dguv.de

8

SCHWERPUNKT

Vielfalt verstehen, Zusammenhalt fördern

Diskriminierung macht krank, weiß Ralf Schäfer. Deswegen steuert der Diversitätsbeauftragte im Seniorenzentrum Schöneberg mit gezielten Maßnahmen dagegen. Vom Vielfaltskonzept der Einrichtung profitiert auch der Arbeitsschutz.

NEWS

- 4 **Hey, Sibe!** Praxis-Tipps für den Sibe-Alltag
- 5 Aktuelles rund um sicheres und gesundes Arbeiten

UPDATE RECHT

- 6 Diese Vorgaben gelten für Gehörschutz
- 7 Neue Vorschriften, Regeln und Verordnungen

VERKEHRSSICHERHEIT

- 14 An heißen Tagen im Straßenverkehr sicher und gesund unterwegs sein

ARBEITSWELT

- 21 **Ich bin Sibe!**
Wie verläuft der Arbeitsalltag von Sibe? Hier teilen sie ihre Erfahrungen
- 22 Befähigte Beschäftigte sorgen für mehr Sicherheit bei Arbeiten mit Leitern

GESUNDHEIT

- 27 Die sportliche Aktivität von Mitarbeitenden fördern und unterstützen

SERVICE

- 28 Versicherungsschutz
Sie fragen – wir antworten
- 29 Empfohlene Medien
- 30 Quiz mit Gewinnspiel
- 31 Cartoon und Suchbild



18

ARBEITSWELT

Beschäftigte vor Risiken durch Asbest schützen – mit Basiswissen und relevanten Infos zum Bauprojekt

↓ **Aushang auf Seite 16**

Mögliche Fundstellen von Asbest in Gebäuden



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

GESUNDHEIT

Welche Unterstützung Beschäftigten mit chronischen Krankheiten ihren Arbeitsalltag erleichtert

24



HEY, SIBE!

Helfen, Konflikte im Team zu lösen

Streit kommt nicht nur in den besten Familien vor, sondern auch mal im Betrieb. Die Anlässe können ganz unterschiedlich sein – zum Beispiel, dass Fluchtwege immer wieder zugestellt oder die Standards für Ordnung und Sauberkeit nicht eingehalten werden. Sicherheitsbeauftragte sind dann mit ihren kommunikativen Fähigkeiten gefragt. Diese helfen ihnen, Konflikte im Team zu lösen. Je nach Schwere des Problems sollte bei Konfliktgesprächen die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Vorgesetzte hinzugezogen werden.

Vorgehen im Gespräch

Bereits ein gemeinsames Gespräch in kleiner Runde kann Klärung bringen. Sibe können offene Fragen stellen, um die Ursache für den Streit zu finden. In offener Atmosphäre sollte anschließend nach konkreten Lösungen gesucht werden, ohne dass jemand beschuldigt wird.

Außerdem sollten Sibe darauf achten, dass alle zu Wort kommen und sich beteiligen. Sollten die Emotionen hochkochen, gilt es, betont sachlich zu reagieren und immer höflich und respektvoll zu bleiben. Wichtig ist auch, den anderen Personen zuzuhören und Empathie zu zeigen. Ist eine oder einer der Beteiligten aufgebracht oder zieht sich aus der Diskussion zurück, hilft es, durch verständnisvolles Reagieren und Nachfragen das Gespräch wieder in konstruktive Bahnen zu lenken.

Ergebnisse und Ziele festhalten

Zu einer guten Lösung gehört, dass sich alle Beteiligten darauf einigen und sie mittragen. Oft sind auch weitere Maßnahmen notwendig, um die vereinbarte Lösung umzusetzen. Für alle Beteiligten kann es daher gut sein, die Ziele und dafür sprechende Argumente schriftlich zusammenzufassen.



Gewaltfreie Kommunikation nutzen:
aug.dguv.de
Suche: Gewaltfrei kommunizieren

A+A/BERND LAUTER



Netzwerken am Kongresstag für Sibe

Themen wie künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit sowie Präventionsstrategien für kleine und mittlere Unternehmen stehen im Mittelpunkt des 39. Internationalen A+A Kongresses. Er findet parallel zur Messe A+A vom 4. bis 7. November 2025 in Düsseldorf statt. Ein besonderer Programmpunkt ist wie immer der Tag der Sicherheitsbeauftragten, diesmal am 5. November 2025. An diesem Tag geht es unter anderem um psychische Belastungen am Arbeitsplatz.



Programm, Anreise und Tickets:
aplusa.de > Besuchen > A+A Kongress

Einstellungsverfahren sollten für alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber zugänglich sein. In der Praxis sind die Prozesse jedoch nicht immer barrierefrei und schließen dadurch zum Beispiel Menschen mit Behinderung aus, die sich nicht bewerben, obwohl sie für die Stelle qualifiziert sind. Wie sich der Recruiting-Prozess von der Stellenanzeige bis zum Onboarding inklusiv gestalten lässt, zeigt eine Broschüre des Inklusions-Portals Rehadat. Sie rät Betrieben, zunächst den Ist-Zustand ihres Bewerbungsverfahrens zu prüfen. Mit einer Checkliste können sie testen, wo es Barrieren im bestehenden Verfahren gibt. Links zu vertiefenden Informationen führen zu weiteren Hinweisen zum inklusiven Recruiting.



Ausgabe 14 – Inklusives Recruiting:
rehadat.de/mediathek/kompakt

SIBE-UMFRAGE

Wie gefällt Ihnen Arbeit & Gesundheit?

Mit Ihrer Hilfe wollen wir noch besser werden. Nehmen Sie an unserer **Online-Umfrage** teil und sagen uns, was Sie von **Arbeit und Gesundheit** halten. Wann greifen Sie zum Magazin? Welche Themen sind für Ihr Ehrenamt wichtig? Helfen Ihnen die Informationen für Ihre Aufgaben als Sibe? Welche Wünsche und Anregungen haben Sie für die Zukunft?

An der Umfrage teilnehmen – so geht's:

1. Kurzlink folgen oder QR-Code einscannen
2. Umfrage auf aug.dguv.de öffnen
3. Umfrage ausfüllen (Dauer: etwa zwölf Minuten)

Nehmen Sie auch am Online-Gewinnspiel teil und gewinnen eine von hundert exklusiven Lunchboxen im **Arbeit und Gesundheit**-Design. Die Teilnahme am Gewinnspiel ist optional. Die Teilnahmebedingungen finden Sie im Online-Gewinnspiel.

Danke fürs Mitmachen. Wir freuen uns auf Ihr Feedback bis zum **31.07.2025**.

RAUFELD



Hier geht's zur Umfrage:

**dguv.de/
befragungen-aug2025**



DVR/UK/BG-SCHWERPUNKTAKTION

Die Zahl der Menschen, die mit dem Fahrrad oder Pedelec Arbeits- und Dienstwege zurücklegen, steigt. Aber auch die Zahl der Unfälle nimmt zu. So kam es im Jahr 2023 laut Statistischem Bundesamt zu mehr als 94.000 Unfällen mit Personenschaden, an denen Radfahrende beteiligt waren. Für Betriebe sollte dies Anlass sein, einen Tag der Verkehrssicherheit bei sich zu planen oder die Beschäftigten für das Thema zu sensibilisieren. Hilfe bekommen sie auf der Website zur Schwerpunktaktion 2025. Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) sowie die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften machen im Jahr 2025 „Sichere Fahrradmobilität“ zu ihrem Thema. Zur Aktion gehören verschiedene Informationsmaterialien, darunter auch kurze Videoclips zu Radfahrthemen, die im Unternehmen geteilt werden können. Anschauen lohnt sich. Denn bei einem Quiz gibt es 100 Sachpreise zu gewinnen – darunter Fahrradtaschen, ein Tablet, ein Fahrrad und ein Pedelec.



Bis zum 31. August teilnehmen:
schwerpunktaktion.de/gewinnspiel

Ob mit Kapsel oder Stöpsel: Das Gehör schützen

Lärm am Arbeitsplatz begünstigt nicht nur Hörschäden, sondern erhöht auch die Unfallgefahr. Die aktualisierte **DGUV Regel „Benutzung von Gehörschutz“** unterstützt bei der Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und berücksichtigt die neuen gesetzlichen Vorgaben.

Lärm hinterlässt Spuren. Wer sich schon einmal ungeschützt in einer lauten Produktionshalle aufgehalten hat, kennt das anschließende „Klingeln“ in den Ohren. Regelmäßige Lärmbelastung kann zu irreparablen Hörschäden führen. Zudem werden Herz-Kreislauf-Erkrankungen begünstigt. Um Beschäftigte zu schützen, kommt häufig Gehörschutz zum Einsatz. Doch welcher ist der richtige? Die aktualisierte DGUV Regel „Benutzung von Gehörschutz“ liefert Handlungsimpulse.



Claudia Mattke
Leiterin Sachgebiet
Gehörschutz der DGUV

DIN EN 352 achten. Grundsätzlich kann die passende Schalldämmung nur dann ausgewählt werden, wenn die Lautstärke genau ermittelt wurde. Dabei hilft die Einteilung in Frequenzbereiche per „HML-Check“ (→ Anhang 2 DGUV Regel 112-194).

Wie vorgehen bei Hörproblemen?

Die DGUV Regel fokussiert auf die individuelle Versorgung. Sind medizinische Auffälligkeiten bekannt oder werden diese bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge festgestellt, muss die Auswahl von Gehörschutz besonders sorgfältig erfolgen. Für Personen mit Tinnitus kann sich beispielsweise Gehörschutz mit eingebautem Radiogerät eignen, um den Tinnitus zu verdecken.

Wann muss Gehörschutz getragen werden?

Zum Schutz vor Lärmrisiken greift das STOP-Prinzip: Können Substitution, technische oder organisatorische Maßnahmen die Risiken nicht ausreichend reduzieren, müssen Arbeitgebende passende persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen. Basis sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung. Grundsätzlich gilt: Beschäftigte müssen Gehörschutz tragen, wenn an ihrem Arbeitsplatz der Tageslärmaxpositionspegel von 85 B(A) und ein Spitzenschallpegel von 137 dB(A) überschritten wird. Der entsprechende Arbeitsplatz muss als Lärmbereich gekennzeichnet werden.

Was hat sich mit der PSA-Verordnung geändert?

Die aktualisierte DGUV Regel berücksichtigt die PSA-Verordnung (EU) 2016/425. Besonders relevant ist die Erweiterung der Risikokategorie III. Diese umfasst Risiken, die zu irreversiblen Gesundheitsschäden und tödlichen Folgen führen können. Dazu gehört nun laut Verordnung auch Lärm. Das bedeutet nicht nur für Hersteller von PSA strengere Vorgaben – auch Betriebe müssen noch genauer darauf achten, dass Beschäftigte ihren Gehörschutz korrekt tragen. Regelmäßige Unterweisungen mit praktischen Übungen sind Pflicht.

Was leisten elektronische Zusatzfunktionen?

Gehörschutz mit elektronischen Zusatzfunktionen kann bei bestimmten Arbeitsabläufen erforderlich sein. Etwa wenn Kontakt per Funk nötig ist oder Betriebe den Komfort für ihre Beschäftigten erhöhen wollen. So kann etwa eine pegelabhängige Dämmung auf wechselnde Geräuschkulissen reagieren und die Schalldämmung elektronisch anpassen.

Wie können Sicherheitsbeauftragte unterstützen?

Sicherheitsbeauftragte kennen die Arbeitsbedingungen ihres Teams oder ihrer Abteilung sehr gut. Idealerweise sind sie in stetem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen und wissen, welcher Gehörschutz funktioniert und gut ankommt. Sie sollten gegenüber den Verantwortlichen anregen, dass den Beschäftigten immer mehrere Varianten zur Verfügung gestellt werden. Das erhöht die Chance, dass alle einen für sie passenden Gehörschutz finden – und diesen auch zuverlässig tragen.

Worauf kommt es bei der Auswahl an?

Gehörschutz wird anhand verschiedener Faktoren ausgewählt (→ Infografik Seite 7). Auch sollten Verantwortliche auf das CE-Zeichen und eine Prüfung nach



DGUV Regel 112-194
„Benutzung von Gehörschutz“:
publikationen.dguv.de
Webcode: p112194

Der passende Gehörschutz

GRUNDSÄTZLICHES

- Mithilfe von Gehörschutz sollte eine Schalldämmung von 70 bis 80 Dezibel Restschallpegel erreicht werden
- Um diese Dämmung zu erreichen, können Gehörschützer ggf. miteinander kombiniert werden

KAPSELGEHÖRSCHÜTZER

- Arten: passiv oder aktiv mit elektronischen Zusatzfunktionen
- Ergonomie: Material, Größe und Anpressdruck dem individuellen Tragekomfort anpassen
- geeignet u. a. bei häufigem Auf- und Absetzen oder Neigung zu Gehörgangsentzündungen; ungeeignet z. B. bei hoher Staubbelastung oder Vibrationen



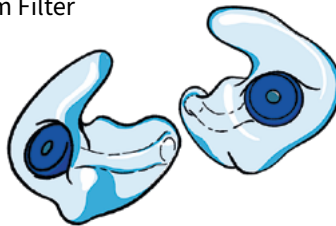
GEHÖRSCHUTZSTÖPSEL

- Arten: fertig geformt oder vor Gebrauch zu formen bzw. Mehrweg- oder Einwegstöpsel
- Ergonomie: verschiedene Materialien und Größen testen
- geeignet u. a. bei andauernder Lärmeinwirkung; Mehrwegstöpsel sind ungeeignet u. a. bei verschmutzten Händen oder hoher Staubbelastung



GEHÖRSCHUTZ-OTOPLASTIKEN

- individuell angefertigte Gehörschutzstöpsel mit akustischem Filter
- Ergonomie: ideal aufgrund der individuellen Anfertigung
- geeignet u. a., wenn andere Gehörschützer abgelehnt werden oder bei Hörminderung; ungeeignet u. a. bei verschmutzten Händen und hoher Staubbelastung



RAUFELD

Mutterschutz: Änderung zur Gefährdungsbeurteilung

Seit 2018 müssen Arbeitgebende alle Tätigkeiten auf Risiken für Schwangere und Stillende prüfen – mittels anlassunabhängiger und anlassbezogener Gefährdungsbeurteilung. Ab 2025 gilt laut § 10 Abs. 1 MuSchG: Die Pflicht zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung entfällt für Tätigkeiten, die Schwangeren und Stillenden ohnehin untersagt sind – wenn dazu eine Regel oder eine Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz veröffentlicht wurde. Welche Tätigkeiten das betrifft, müssen Arbeitgebende individuell prüfen.

➔ Alle Infos zum Mutterschutzgesetz: aug.dguv.de, Suche: **Mutterschutz**

Gefährdungen beim Hufbeschlag vermeiden

Wie können Beschäftigte sicher mit Pferden arbeiten, wenn ein Austausch der Hufeisen ansteht – und die körperlich anstrengende Arbeit ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen bewältigen? Die DGUV Information „Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Hufbeschlag“ wurde aktualisiert. Sie informiert unter anderem zu Handwerkzeug, persönlicher Schutzausrüstung und Gefahrstoffen.

➔ publikationen.dguv.de
Webcode: **p209076**

Manipulationen mit gezielten Unterweisungen vorbeugen

Jeder vierte Arbeitsunfall an stationären Maschinen steht im Zusammenhang mit manipulierten Schutzeinrichtungen, schätzen Fachleute. Umso wichtiger sind regelmäßige und durchdachte Unterweisungen. Dabei unterstützt die neue DGUV Information „Manipulation an Schutzeinrichtungen verhindern“. Sie erläutert, wie Unterweisungen zielgruppengerecht gestaltet werden, und liefert auch Sicherheitsbeauftragten wichtige Impulse.

➔ publikationen.dguv.de
Webcode: **p210007**

➔ Mehr Gesetze und Vorschriften unter: aug.dguv.de/recht



VIDEO-CLIP

Zu Besuch im Immanuel
Seniorenzentrum Schöneberg

**aug.dguv.de, Suche:
Gestärkt durch Vielfalt**



Die Pflegefachkräfte Nurhayat Günes (links) und Serife Talanci schildern dem Diversitätsbeauftragten Ralf Schäfer, wie sein Workshop ihre Sicht auf Diskriminierung verändert hat.

Gestärkt durch Vielfalt

Unterschiede wertschätzen, Diskriminierung vermeiden:
Damit **vielfältige Teams sicher zusammenarbeiten**,
können Betriebe an zahlreichen Stellschrauben drehen.
Das Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg in Berlin
fördert auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und
hat einen Diversitätsbeauftragten etabliert – wovon
Beschäftigte und Bewohnende profitieren.

VON ISABEL EHRlich

Ein Dienstzimmer im zweiten Stock des Berliner Immanuel Seniorenzentrums Schöneberg. Pflegefachkraft Nurhayat Günes steht mit dem Diversitätsbeauftragten Ralf Schäfer zusammen und reflektiert einen Workshop, den Schäfer vor zwei Tagen geleitet hat. „Als ich meiner Tochter davon erzählte, dass ich so einen Workshop besucht habe, sagte sie nur: ‚Wow, das hätte ich nie von dir gedacht‘“, sagt Günes und lacht. Was ihre Tochter in Staunen versetzt hat, waren die Themen: Was bedeutet „LSBTI“? Was ist „sexuelle Vielfalt“? Und welche Folgen hat Diskriminierung? „Ich hätte das anfangs nicht geglaubt, aber ich habe eine Menge mitgenommen“, so Günes.

Ralf Schäfer freut sich, wenn er solches Feedback bekommt. Damit ist der erste wichtige Schritt getan, um die Bedeutung von Vielfalt am Arbeitsplatz zu verstehen und Diskriminierung zu vermeiden – „zwei meiner Kernaufgaben“, sagt Schäfer, der seit 2023 „Beauftragter für Diversität und queere Lebensweisen“ der Immanuel Albertinen Diakonie ist. In seiner Rolle unterstützt er das Unternehmen bei einer zentralen Aufgabe: Arbeitgebende müssen ihre Beschäftigten davor schützen, aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Sexualität, ihrer Herkunft, ihres Alters und anderer Vielfaltsmerkmale diskriminiert zu werden – laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz.

Vielfalt ganzheitlich sehen und gezielte Maßnahmen umsetzen

Dieser Schutz ist essenziell für eine gesunde und sichere Arbeit. Wenn Beschäftigte das Gefühl haben, sich verstellen zu müssen, abgewertet oder benachteiligt zu werden, kann das die psychische Gesundheit beeinträchtigen. Auch für sichere Arbeitsabläufe muss Vielfalt berücksichtigt werden (→ Interview **Seite 13**). Ralf Schäfer nennt ein Beispiel: „Bei uns sind im gesamten Konzern 104 Nationalitäten vertreten. Deshalb stehe ich dem Personalmanagement beratend zur Seite bei Fragen wie: Sind unsere Websites, die Kommunikationsanweisungen für alle verständlich?“

Vielfalt wird in allen Einrichtungen der Immanuel Albertinen Diakonie mit ihren rund 8.000 Beschäftigten mitgedacht. Im Seniorenzentrum in Schöneberg mit 54 Mitarbeitenden gibt es einen besonderen

Fokus: Hier wurde ein LSBTI-sensibles Pflegekonzept etabliert – also die sensible Pflege von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Auch kulturelle, religiöse und postmigrantische Vielfalt wird berücksichtigt. Im Jahr 2018 erhielt das Seniorenzentrum als erste Einrichtung das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“. Initiiert wird es vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, umgesetzt wird es von der Schwulenberatung Berlin.

An die Zertifizierung ist ein konkreter Maßnahmenkatalog geknüpft. Neben Workshops gehören die Optimierung des Qualitätsmanagements sowie Veranstaltungsangebote dazu. Schon vor der Zertifizierung war das Seniorenzentrum in vielen Punkten gut aufgestellt – auch dank Ralf Schäfer, der seit 22 Jahren im Unternehmen ist. Bevor er Diversitätsbeauftragter wurde, hatte er die Heimleitung inne.

Jeder Mensch darf sich öffnen, muss es aber nicht

Diese Funktion hat im Jahr 2023 Nicole Oerder übernommen. Dass auch sie hinter dem Konzept steht, wird schnell deutlich. „Wir sind alle auf die eine oder andere Art vielfältig“, betont sie. „Hier wird jede

10.772

Menschen haben sich 2023 wegen Diskriminierungen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt – ein Rekordhoch. Ein Drittel aller Fälle fand im Arbeitsleben statt.

QUELLE: JAHRESBERICHT 2023 DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Impulse für Sicherheitsbeauftragte

Gezielte Maßnahmen für Vielfalt fördern eine gesunde und sichere Arbeit. Folgende Argumente können Sicherheitsbeauftragte anbringen, wenn das Thema kritisiert oder vernachlässigt wird.

- ➔ Grundsätzlich gilt: Jedes mehrköpfige Team ist auf die eine oder andere Art divers.
- ➔ Vielfältige Teams sorgen für verschiedene Perspektiven und Erfahrungen – das ermöglicht einen 360-Grad-Blick, auch beim Arbeitsschutz.
- ➔ Durch Wertschätzung und Aufklärung zu Diversität sinkt die Gefahr von Diskriminierung – und somit das Risiko von Konflikten und erhöhter psychischer Belastung.
- ➔ Wenn alle Beschäftigten so akzeptiert werden, wie sie sind, muss sich niemand verstellen oder verstecken – das spart (mentale) Ressourcen und erhöht die Zufriedenheit.
- ➔ Durch Offenheit können Risiken erkannt und vermieden werden.
Beispiel: Ein Beschäftigter vertraut seiner Vorgesetzten an, dass er eine Lese-/Rechtschreibschwäche hat; dann können etwa Betriebsanweisungen in Leichter Sprache erstellt werden.
- ➔ Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld bindet Mitarbeitende ans Unternehmen und stärkt die Außenwirkung. Das kann Personalmangel vorbeugen.

➔ Weitere Impulse liefert die Charta der Vielfalt:
charta-der-vielfalt.de

Männlich, weiblich, divers:
Auch ein Fahrstuhlschild
kann geschlechtliche
Vielfalt berücksichtigen.



Regelmäßiger und offener Austausch: Das gilt im Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg auch bei jedem Schichtwechsel.



› Person so wertgeschätzt, wie sie ist.“ Diese Grundhaltung ist spürbar, wenn Nicole Oerder und Ralf Schäfer auf den insgesamt sechs Etagen des Seniorenzentrums unterwegs sind. Jeder Person, die sie treffen, schenken sie ein Lächeln oder ein nettes Wort. Sie kennen die Menschen und ihre Biografien gut, auch das fordert das Qualitätssiegel. Es werde aber niemals abgefragt, wer sich als „LSBTI“ identifiziere und wer nicht, betont Oerder: „Wer sich öffnen möchte, ist herzlich eingeladen. Aber wir arbeiten mit Menschen, nicht mit Sexualitäten oder Geschlechtsidentitäten.“

Wertschätzung leben – auch bei der Gestaltung der Einrichtung

Die Gestaltung der Wohnbereiche ist freundlich und modern. Es sind eher kleine, aber wichtige Details, die vermitteln: Hier wird Vielfalt gelebt. Hier und da taucht ein Regenbogen auf, ein Symbol der LSBTI-Community. Das Fahrstuhlschild bildet alle Geschlechter ab: eine männliche, eine weibliche und eine nicht-binäre Person – erkennbar am Sternchen. Im Erdgeschoss hängt das Zertifikat „Lebensort Vielfalt“, dazu auf jeder Etage das Leitbild, das verschriftlicht: Jeder Mensch wird mit Respekt behandelt und Diskriminierung nicht geduldet.

Einige Bewohnerinnen und Bewohner zeigen bereitwillig ihre Zimmer, auch Michael Keßner. Er lebt seit sieben Jahren hier und ist amtierender Heimbeirat. Unzählige selbst gemalte Bilder, DVDs und Bücher sammeln sich in seinem Zimmer. „Chaos“ nennt er es. Man kann es auch als Symbol für selbstbestimmtes Wohnen verstehen. Dass hier ganz unterschiedliche Menschen

zusammenleben, findet er gut: „Ich habe von meiner Mutter gelernt: Jedem Tierchen sein Pläsierchen.“ Natürlich gäbe es auch mal Reibereien. „Aber generell ist der Umgang miteinander sehr respektvoll.“

Sicherheitsbeauftragte sollten für Diversität sensibilisiert sein

Auch Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, dass der Betrieb ein sicherer Ort für alle ist. Etwa indem sie Kolleginnen und Kollegen auf diskriminierende Sprache hinweisen und in Gesprächen klar



Heimbeirat Michael Keßner vertritt die Interessen der Bewohnenden des Seniorenzentrums – auch gegenüber Heimleiterin Nicole Oerder.



vermitteln, dass sie für Offenheit und Respekt stehen. Hören sie von Konflikten, können sie an Verantwortliche wie den Diversitätsbeauftragten verweisen oder sich dort Unterstützung holen. Ebenso können sie ihrem Team vermitteln, warum Maßnahmen zum Thema Vielfalt auf den Arbeitsschutz einzahlen (→ **Randspalte Seite 10**).

Vielfaltsfaktoren sollten immer Teil der Gefährdungsbeurteilung sein

Das Engagement des Seniorenzentrums wird auch bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst

und Wohlfahrtspflege (BGW) geschätzt. „Hier wurden tolle Arbeitsbedingungen etabliert“, sagt Aufsichtsperson Dr. Kathleen Hobritz. Gerade die Pflegebranche sei von Vielfalt geprägt, das müssten Arbeitgebende berücksichtigen. Relevant sei das Thema aber für alle Betriebe: „Diskriminierung vermeiden, auf Sprachbarrieren reagieren, ein gewaltfreies Arbeitsumfeld schaffen – das sollten alle Arbeitgebenden in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen.“

Im Seniorenzentrum in Schöneberg hat eine Beschäftigtenbefragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung wichtige Erkenntnisse geliefert – auch zur Wirksamkeit der Maßnahmen und des Qualitätssiegels. „Wir haben sehr positives Feedback bekommen“, so Ralf Schäfer. „Bei der Frage, womit sich die Beschäftigten am ehesten identifizieren, wurde das Qualitätssiegel an erster Stelle genannt. Es erhöht die Arbeitszufriedenheit und den Zusammenhalt.“ Pflegerin Nurhayat Günes kann diesen Eindruck bestätigen. Sie habe sich schneller eingelebt als in anderen Einrichtungen. Auch der respektvolle Umgang >



Unser Kodex gilt für Bewohnende wie Beschäftigte gleichermaßen.

RALF SCHÄFER, Beauftragter für Diversität und queere Lebensweisen bei der Immanuel Albertinen Diakonie

Kleines Glossar: Was bedeutet eigentlich ...?

DIVERSITÄT

Gleichbedeutend mit „Vielfalt“; es gibt sieben Dimensionen von Diversität: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft.

LSBTI

Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen; oft auch LSBTIQ – das Q steht für „queer“, ein Sammelbegriff für Menschen jenseits von Mann, Frau und heterosexuell.

GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT

Beschreibt die eigene, individuell empfundene Zugehörigkeit zu einem oder mehreren Geschlechtern; kann vom biologischen Geschlecht abweichen.

BINÄR/NICHT-BINÄR

„Binär“ bedeutet so viel wie „zweiteilig“; ein binäres Geschlechtssystem setzt voraus, dass es nur „männlich“ und „weiblich“ gibt; nicht-binäre

Menschen identifizieren sich nicht oder nur teilweise mit diesen Kategorien; sie erleben sich etwa als männlich und weiblich oder fühlen sich gar keinem Geschlecht zugehörig.

TRANS*/

TRANSGESCHLECHTLICH

Oberbegriff für Menschen, die sich nicht oder nur teilweise ihrem bei der Geburt festgelegten Geschlecht zugehörig fühlen; oft in der Schreibweise „trans*“; das Sternchen ist ein Platzhalter für verschiedene Endungen, zum Beispiel transsexuell oder transgeschlechtlich.

INTER*/

INTERGESCHLECHTLICH

Oberbegriff für Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale aus medizinischer Sicht nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ sind; chromosomale oder anatomische Merkmale sind etwa uneindeutig.



Weitere Infos und Impulse zu Vielfalt und Antidiskriminierung: antidiskriminierungsstelle.de
proutatwork.de/aufklaerung/das-kleine-abc/

› mit den Bewohnenden gebe ihr ein gutes Gefühl im Arbeitsalltag. „Ich arbeite gelassener, motivierter.“

Gelassen ist die Stimmung auch zur Mittagszeit. Heute kommen nur einzelne Bewohnende in die Speiseräume, viele sind erkältet und bleiben im Bett. „Aber auch wenn alle gesund sind, dürfen sie selbst entscheiden, wo sie essen möchten“, sagt Heimleiterin Oerder. „Wir gehen generell sehr stark auf individuelle Bedürfnisse ein.“ Das zahle ebenfalls auf den Arbeitsschutz ein, sagt Aufsichtsperson Kathleen Hобрitz: „Die Bewohnenden werden nicht bevormundet.“ Das habe auch die Zahl der Übergriffe gegenüber den Mitarbeitenden verringert.

Offener Umgang und klare Maßnahmen bei Gewaltvorfällen

Ein wichtiger Aspekt, denn Gewalt gegen Beschäftigte im Pflege- und Gesundheitssektor ist ein erhebliches Problem. Hier zeigt das Seniorenzentrum ebenfalls Haltung. „Wir haben einen Verhaltenskodex, der für Beschäftigte wie Bewohnende



Nicole Oerder vertritt die Haltung der Einrichtung nach innen und nach außen – auch in Bewerbungsgesprächen.

gilt“, sagt Ralf Schäfer. „Fehlt bei der Täterin oder dem Täter die Einsicht oder wiederholen sich Gewaltvorfälle, kann in letzter Konsequenz eine Kündigung ausgesprochen werden.“

Grundsätzlich wird im Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg aber zunächst der Austausch gesucht. „Wir pflegen eine positive Fehlerkultur“, so Nicole Oerder. „Wenn etwa ein Fall von Diskriminierung gemeldet wird, führen wir zunächst ein Gespräch. Warum kam es dazu, welches Wissen fehlt? Dann bieten wir Unterstützung an, damit es nicht mehr dazu kommt.“

Beschäftigte beim Thema Vielfalt da abholen, wo sie stehen

Offener Austausch sei wichtig, wenn ein Betrieb sich für Vielfalt engagieren wolle, findet Aufsichtsperson Hobritz. „Verantwortliche sollten erst mal herausfinden, wie die Stimmung zum Thema ist. Gibt es Vorbehalte, fehlt Basiswissen? Dann ist Aufklärung ein guter erster Schritt.“ Oft fangen Vorbehalte schon bei den vielen, teilweise englischen Fachbegriffen an. Diese müssten erklärt und gegebenenfalls deutsche Begriffe etabliert werden. „Die Beschäftigten sollten da abgeholt werden, wo sie stehen“, so Hobritz. Ralf Schäfer bestätigt, dass Sprachgebrauch oft ein schwieriges Thema ist: „Manche empfinden es so, als wolle ich ihnen die Sprache verbieten. Dann gilt es, gemeinsam zu reflektieren, warum ein Begriff problematisch ist.“

Wichtig ist auch, die eigene Haltung frühzeitig und transparent zu kommunizieren. Nicole Oerder erklärt bereits in Vorstellungsgesprächen, wofür die Einrichtung steht: „Viele Menschen bewerben sich gezielt bei uns. Etwa weil sie schlechte Erfahrungen gemacht haben und einen sicheren Ort finden wollen.“ Unter Fachkräftemangel, sagt Oerder, leidet das Seniorenzentrum jedenfalls nicht.

➔ Themenseite „Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity“:
dguv.de/vielfalt-in-der-arbeitswelt

Facetten von Vielfalt kennen

DOMINIK BUSCHARDT



Tobias Belz,
Leiter Sachgebiet
Beschäftigungs-
fähigkeit der DGUV

Wie Diversität und Arbeitsschutz zusammenhängen und wo Betriebe Informationen bekommen, erläutert Tobias Belz.

INTERVIEW ISABEL EHRlich

Warum sollten Betriebe Diversität berücksichtigen, wenn sie den Arbeitsschutz stärken wollen?

Grundsätzlich gilt es, Diskriminierung zu vermeiden. Aber es geht um viel mehr. Etwa darum, die unterschiedlichen Fähigkeiten zu berücksichtigen. Oder um Barrierefreiheit: Was nützt mir die schönste Arbeitschutzkennzeichnung, wenn blinde Beschäftigte diese nicht erkennen können? Diese und weitere Faktoren müssen Betriebe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen, um Risiken zu reduzieren.

Welche Risiken gibt es, wenn Betriebe das Thema Vielfalt im Team vernachlässigen?

Hier nenne ich immer zuerst das Thema Sicherheit. Ein Beispiel: Es gab den Fall einer ausländischen Beschäftigten, die einen schweren Arbeitsunfall hatte. Sie war auf Deutsch unterwiesen worden, hatte Inhalte nicht verstanden und wollte durch Nachfragen nicht „unangenehm auffallen“. Diskriminierung ist zudem psychisch belastend und kann zu negativen Beanspruchungsfolgen führen. Grundsätzlich gilt: Beschäftigte sollten sich wohlfühlen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können und zu wollen.

Wer kann Betriebe bei dem Thema unterstützen?

Wenn ich unterschiedlichen Personengruppen möglichst umfassend gerecht werden will, ist ein Diversitätsmanagement sinnvoll. Ansonsten reicht es, wenn Verantwortliche sich Inspiration zum Thema holen – etwa auf der Themen-Website „Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) (→ **Klicktipp Seite 13**). Das Modell der Vielfalt der Charta der Vielfalt öffnet den Blick für die Dimensionen des Begriffs.

➔ Das Interview in voller Länge:
aug.dguv.de, Suche: Vielfalt Schutzmaßnahmen

Wenn der Körper heißläuft

Bei Hitze reguliert der menschliche Körper eigenständig seine Kerntemperatur und schützt sich so **vor gesundheitsschädigendem Aufheizen**. Das kann sich auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit auswirken – und sicheres Fahren beeinträchtigen.

VON DANA JANSEN

Es ist Sommer, die Sonne scheint und das Thermometer zeigt mehr als 30 Grad. Doch es steht ein Dienst- oder Arbeitsweg an – und das Einsteigen in den Pkw erinnert an einen Saunagang. Stand das Auto längere Zeit in der prallen Sonne, kann die Temperatur im Inneren auf bis zu 60 Grad Celsius steigen. So starke Hitze belastet den Körper – ein potenzielles Risiko hinterm Steuer.

Hohe Temperaturen, mehr Unfälle

„Tatsächlich bedingen sehr hohe Temperaturen eine steigende Zahl von Arbeits- oder Wegeunfällen im Straßenverkehr“, bestätigen Prof. Dr. Stefan Mangelsdorf und Dr. Kristina Meier vom Referat Statistik der DGUV. Gemeinsam haben sie die DGUV-Unfalldaten von 2017 bis 2023 in Kombination mit Wetterdaten des Deutschen Wetterdienstes analysiert. Im Winter bei Glätte und schlechter Sicht sowie im Sommer steigen die Unfallzahlen. „Was

genau im Sommer zu mehr Unfällen führt, ist wissenschaftlich schwer nachzuweisen“, erklärt Dr. Kerstin Einsiedler, Arbeitsmedizinerin bei der BG Verkehr. „Außer Frage steht, dass fahrzeugführende Personen bei guter körperlicher Verfassung, fit und konzentriert sein sollten.“

Die Hitze und der Körper

Auf die körperliche Verfassung und geistige Leistungsfähigkeit kann sich Hitze jedoch negativ auswirken. „Da für lebenswichtige Organe eine gleichbleibende Temperatur wichtig ist, leitet der Körper sofort Gegenmaßnahmen ein, wenn er Hitze oder intensiver Sonneneinstrahlung ausgesetzt ist“, so die Expertin. Aufgrund des Klimawandels werden sommerliche Hitzeperioden immer häufiger und fordern den Körper stärker. Um zu verhindern, dass die Körperkerntemperatur steigt, weiten sich die Gefäße. Die Haut wird so besser durchblutet und gibt mehr Wärme an die Umgebung ab. Doch dadurch fällt der Blutdruck und das Herz muss schneller pumpen. Zudem setzt Schweißbildung ein, um über die Feuchtigkeit auf der Haut

und die Verdunstungskälte das Körperinnere zu kühlen. Mit dem Schweiß werden aber auch Kochsalz und andere Mineralien ausgeschieden. All das kann Schwäche, Müdigkeit, Schwindel und Kopfschmerzen hervorrufen. Wer stark schwitzt und zu wenig trinkt, riskiert einen Flüssigkeitsmangel und gefährdet langfristig Organe wie Gehirn und Niere. Kurzfristig machen sich Kreislaufprobleme bemerkbar.

Auf Signale achten

Wenn der Körper gegen die Hitze nicht mehr ankommt und sich die Symptome steigern, spricht man von einer Hitzeerschöpfung – bis hin zu einem lebensbedrohlichen Hitzeschlag. „Solche Anzeichen müssen ernst genommen werden und haben hinterm Steuer nichts zu suchen. Jede Form von Schwäche, Müdigkeit und nachlassen der Konzentrationsfähigkeit ist ein

ADOBE STOCK/SITTINAN



Text in Leichter Sprache:

aug.dguv.de/leichte-sprache



Bei Hitze zu wenig zu trinken, kann zu Kopfschmerzen und Kreislaufproblemen führen. Im Auto am besten immer eine Flasche Wasser oder abgekühlten Tee mitführen.

schlechter Beifahrer“, so Einsiedler. Wie intensiv der Körper auf Hitze reagiert und wann das im Verkehr riskant wird, sei nicht pauschal zu sagen. Die Anpassungsfähigkeit ist individuell, und auch körperliche Fitness, eventuelle Vorerkrankungen und Medikationen spielen mit hinein. Den Körper beim Autofahren kühl zu halten, ist aber immer sinnvoll (→ *Randspalte Seite 15*).

Schutzmaßnahmen ergreifen

Im geparkten, aufgeheizten Pkw können Armaturen, Lenkrad oder (Kunst-)Ledersitze so heiß werden, dass der Hautkontakt zu unangenehm wird, um sich aufs Fahren zu konzentrieren. Es hilft, sie beim Parken mit einem hellen Handtuch abzudecken und die Frontscheibe mit einer reflektierenden Sonnenschutzplane. Auch blendende Sonne kann gefährlich sein, wenn Augen zusammengekniffen werden und so

das Sichtfeld eingeschränkt ist oder der Blick gesenkt wird. Deshalb sollte im Fahrzeug ganzjährig eine Sonnenbrille mitgeführt werden, wenn nötig, mit der richtigen Dioptrienstärke. Zur richtigen Brillenwahl für verschiedene Fahrtätigkeiten im Arbeitskontext beraten die Berufsgenossenschaften und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, erinnert Einsiedler. „Letztere sind auch Ansprechpersonen der Wahl rund um die berufliche Fahrtätigkeit bei allen chronischen Erkrankungen.“

Um im Sommer sicher fahren zu können, betont Einsiedler: „Bei Hitze immer innerlich einen Gang runterschalten, Körpersignale ernst nehmen, Pausen einlegen. Und: trinken, trinken, trinken!“



Klima im Fahrzeug:
publikationen.dguv.de
Webcode: p215530

Mit Hitze im Auto richtig umgehen

- Vor dem Einsteigen mit geöffneten Türen quer durchlüften, um den **Hitzestau zu beseitigen**.
- Klimaanlage: Nicht direkt auf Oberkörper oder Gesicht richten (Zugluft kann zu **Verspannungen oder Reizung der Augen** führen). Besser Richtung Beifahrerseite, sofern unbesetzt, sonst Richtung Scheiben. Idealtemperatur: 22 bis 25 Grad. Weicht die Temperatur im Fahrzeug mehr als 5 Grad von der Außentemperatur ab, kann das den **Kreislauf überfordern**.
- Wenn möglich, weite, luftige Kleidung tragen, die nur locker die Haut umspielt. Das **Kühlprinzip der Schweißverdunstung** ist so effektiver.
- Getränke wie Saftschorlen und gekühlten Tee im Auto haben, um **Flüssigkeits- und Elektrolytmangel** zu verhindern.

GEBÄUDE MIT BAUBEGINN VOR DEM 31. OKTOBER 1993

Asbest: Mögliche Fundstellen



Branchenlösung Asbest beim
Bauen im Bestand:



bghm.de
Webcode: 564

DACH

Asbestzement lässt sich in der Traufabdeckung, Dacheindeckung wie in Wellplatten finden. Auch Dachpappe, Abdichtungsbahnen und Isoliermaterial können betroffen sein.

HEIZKÖRPER

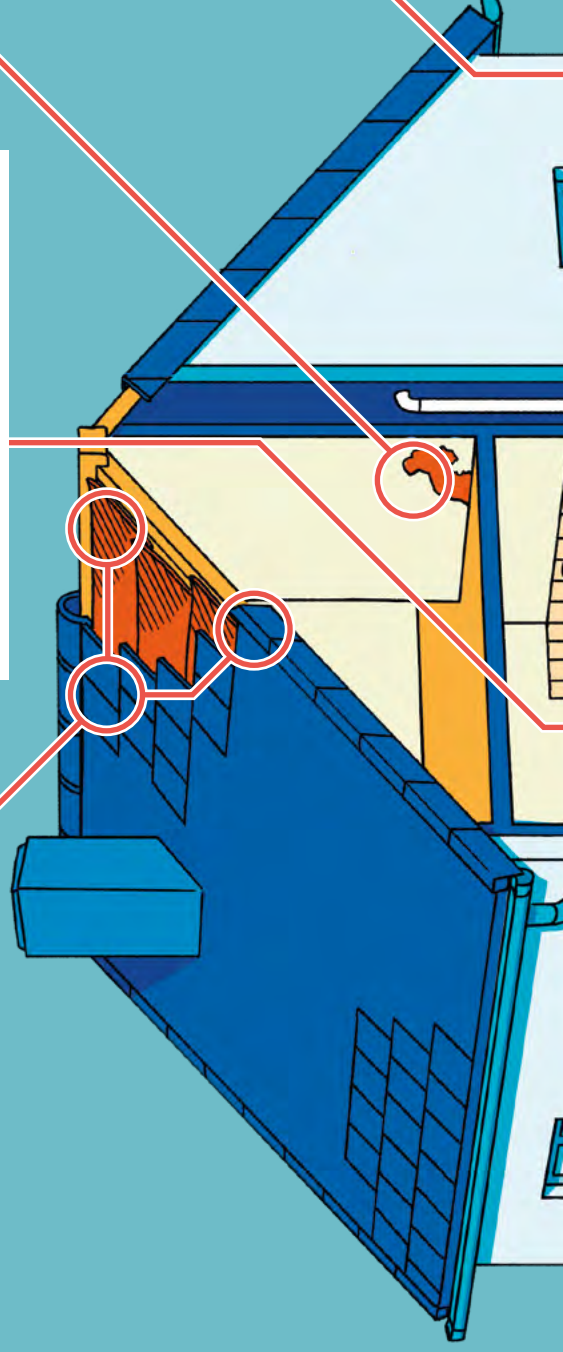
Aus Brandschutzgründen angebrachte Verkleidungen können asbesthaltig sein. Auch für die Isolierung oder für Dichtungen von Thermen und Nachtspeicherheröfen wurde asbesthaltiges Material eingesetzt.

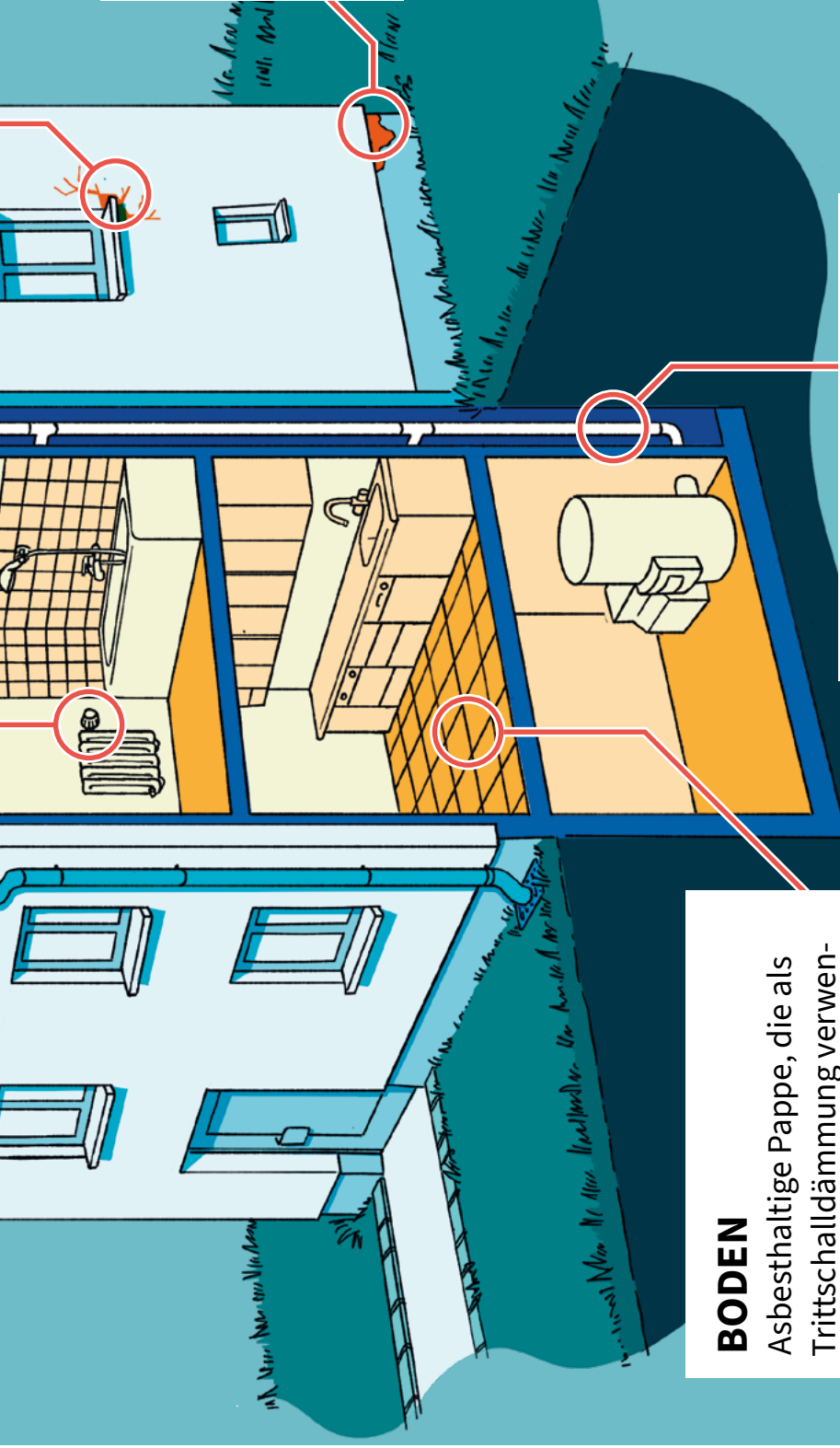
WÄNDE UND DECKEN

Leichtbau- und Akustikplatten an Wänden und Decken können aus abesthaltigem Material gefertigt sein. Hinzu kommen abesthaltige Beschichtungen und Bekleidungen (Farbe, Putze, Fugen- und Spachtelmassen) an Wand- und Deckenflächen.

FENSTER

In der Laibung kann sich abesthaltiger Spachtel befinden. Auch Fenster- und Fugenkitt können Asbest enthalten. Fensterbänke bestehen möglicherweise aus abesthaltigen Materialien oder sind mit diesen verkleidet.





SOCKEL UND FASSADE

Mörtel, etwa Dünnbettmörtel, und Spachtelmasse können Asbest enthalten. Hinzu kommen asbesthaltige Putze und Fassadenplatten.

BODEN

Asbesthaltige Pappe, die als Trittschalldämmung verwendet wurde, sowie Fußbodenbeläge, etwa (Cushion-)Vinyl oder Floor-Flex-Platten. Darüber hinaus können Estrich, Spachtelungen und Bodenbelagskleber asbesthaltig sein.

LEITUNGEN

Abschottung, Kabelschutz- und Mantelrohre, Ventilator-schächte, Brandschutzklappen sowie Wasser- und Abwasserleitungen können Asbest enthalten, ebenso deren Verkleidung und Isolierung.

INFO

Feine Asbestfasern können verschiedene Krankheiten, insbesondere Krebs, auslösen. Bevor Arbeiten an Gebäuden losgehen, deren Baubeginn vor dem 31. Oktober 1993 lag, gilt es zunächst, zu ermitteln, ob und wo Asbest zu finden ist und welches Risiko für Beschäftigte besteht. Dann sind Schutzmaßnahmen zu treffen.



Diesen und weitere Aushänge finden Sie zum Download unter:

aug.dguv.de



Gefährliche Altlasten

In älteren Gebäuden ist oft noch **Asbest verbaut**. Betriebe müssen ihre Beschäftigten vor dem krebserzeugenden Gefahrstoff schützen. Dabei hilft ihnen die neue Gefahrstoffverordnung.

VON JÖRN KÄSEBIER



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

Bereits seit mehr als 30 Jahren ist der Einsatz von Asbest verboten – doch noch immer ist der gesundheitsgefährdende Stoff in Millionen Gebäuden in Deutschland verbaut. Bei Tätigkeiten im Baubestand können Beschäftigte mit den feinen Fasern in Berührung kommen. „Der Gefahrstoff kann an ganz unterschiedlichen Stellen zu finden sein“, sagt Andrea Bonner, Leiterin des Sachgebietes „Sanierung und Bauwerksunterhalt“ der DGUV. Doch nicht nur Asbestzementplatten, auch Baustoffe wie Putze, Spachtelmasse, Fliesenkleber (kurz PSF) und andere Bauchemikalien wie Kitte können Asbest enthalten.

Das Problem: Bei älteren Gebäuden sind durch Umbauten oder frühere Renovierungsarbeiten Stellen mit Asbest nicht leicht erkennbar (→ *Aushang Seite 16–17*). Zudem werden insbesondere bei Tätigkeiten an PSF, wie dem Schleifen von Wänden und Decken, hohe Mengen von Asbestfasern freigesetzt. Atmen Beschäftigte diese ein, gelangen die feinen Fasern in die Lunge und können noch Jahrzehnte später schwere Krankheiten verursachen.

Wichtige Informationen sammeln

Bevor Arbeiten an möglicherweise von Asbest betroffenen Gebäuden beginnen können, müssen daher

Wird in Gebäuden Asbest gefunden, braucht es Arbeitsverfahren, bei denen möglichst wenig Asbestfasern freigesetzt werden.

notwendig sein, eine sogenannte technische Erkundung zu veranlassen, um Verdachtsfälle zu klären. Dabei werden Proben an Stellen, an denen Asbest vermutet wird, entnommen und analysiert. Kann der Asbestverdacht nicht ausgeräumt werden, gilt: „Bei Objekten, deren Bau vor dem 31. Oktober 1993 begonnen hat, muss davon ausgegangen werden, dass Asbest verbaut wurde“, erklärt Bonner.



Der Gefahrstoff kann an ganz unterschiedlichen Stellen zu finden sein.

ANDREA BONNER, Leiterin des Sachgebietes „Sanierung und Bauwerksunterhalt“ der DGUV

Je nach vermuteter Asbestmenge ist das Risiko für Beschäftigte unterschiedlich hoch. Die neue Gefahrstoffverordnung sieht für die Einordnung ein Ampel-Prinzip vor. Rot steht dabei für hohes Risiko, Gelb für mittleres und Grün für niedriges. In welche Kategorie die geplanten Arbeiten fallen, ermitteln Betriebe in der Gefährdungsbeurteilung. In der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 519 sind die Bestimmungen für Asbest-, Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten genauer geregelt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat zudem eine Überleitungshilfe erstellt, die hilft, das Ampel-Prinzip der Gefahrstoffverordnung auf die TRGS 519 zu übertragen. >

die gesundheitlichen Risiken für Beschäftigte geklärt werden. Die neue Gefahrstoffverordnung vom Dezember 2024 nimmt dazu auch die Veranlasser in die Pflicht, also die Auftraggeberin oder den Bauherrn. Wer Sanierungsarbeiten beauftragt, hat das ausführende Unternehmen bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Dazu zählt, alle vorliegenden Informationen über vorhandene oder zu vermutende Gefahrstoffe zur Verfügung zu stellen.

Reichen die vorgelegten Angaben nicht aus, muss das ausführende Unternehmen andere Wege gehen, um mehr zu erfahren. So kann es

GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsrisiken

- ➔ Asbest ist hochgradig krebserregend.
- ➔ Das Material zerteilt sich in feine Fasern, die leicht eingeatmet werden können.
- ➔ Fasern und Faserstaub lagern sich langfristig in der Lunge ab, reizen das Gewebe und wandern bis zum Brust- und Bauchfell.
- ➔ In den meisten Fällen treten Erkrankungen erst Jahre oder Jahrzehnte später auf.

➔ **umweltbundesamt.de**
Suche: Asbest

Vorsorge

Nachgehende arbeitsmedizinische Vorsorge: Diese dient dem frühzeitigen Erkennen von Erkrankungen. Sie ist für die Versicherten kostenlos, die Teilnahme daran freiwillig.

Lebenslang: Es ist gesetzlich geregelt, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge auch über das Berufsleben hinaus erfolgt.

Anbieter: Gesundheitsvorsorge (GVS), eine Gemeinschaftseinrichtung aller gesetzlichen Unfallversicherungsträger

Ärztin/Arzt: Die GVS beauftragt eine Praxis in der Nähe des Wohnorts der Versicherten.

➔ Erklärfilm der DGUV:
tube.dguv.de/,
Suche: Nachgehende
Vorsorge

GETTY IMAGES/LUIS DIAZ DE VESA



Asbestfasern können sehr feinen Staub bilden.

GUT ZU WISSEN

Gesetzliche Regelungen zu Asbest

Seit dem 31. Oktober 1993 sind in Deutschland die Herstellung, das Inverkehrbringen und die Verwendung von Asbest und asbesthaltigen Produkten verboten. Dieses Verbot gilt seit 2005 auch auf europäischer Ebene. In Gebäuden, mit deren Bau vor dem Oktober 1993 begonnen wurde, befinden sich aber noch häufig Asbest oder Materialien, die den Gefahrstoff enthalten. Bei Sanierungsarbeiten an solchen Gebäuden können Beschäftigte mit den Gefahrstoffen in Berührung kommen. Die neue Gefahrstoffverordnung regelt, wie Betriebe zum Schutz ihrer Beschäftigten vorzugehen haben.

➔ aug.dguv.de
Suche: Asbest

➤ Arbeiten, die mit einem hohen Risiko verbunden sind, bleiben spezialisierten Firmen vorbehalten, die über die nötige behördliche Zulassung verfügen. Aber auch Tätigkeiten mit mittlerem und niedrigem Risiko dürfen nur Fachbetriebe durchführen, die die erforderlichen technischen und personellen Voraussetzungen mitbringen. „Wesentliche Aufgabe ist es, solche Arbeitsverfahren auszuwählen und technische Schutzmaßnahmen umzusetzen, durch die eine



Im Putz von Wänden wurde vor 1993 oftmals Asbest verwendet.

Asbestfaserfreisetzung möglichst minimiert wird“, so Bonner.

Wer Grundkenntnisse benötigt

Bevor Beschäftigte erstmalig mit den Arbeiten beginnen, müssen Betriebe sie unterweisen. Dies übernimmt eine sachkundig verantwortliche Person. Sie erstellt auch eine schriftliche Betriebsanweisung. Darüber hinaus muss eine sachkundige und weisungsbefugte Person die Arbeiten vor Ort beaufsichtigen. Wer die Tätigkeiten ausführt, benötigt eine spezielle Qualifikation sowie die Bescheinigung „Grundkenntnisse Asbest“. Sicherheitsbeauftragte können mit darauf achten, dass nur Kolleginnen und Kollegen, die diese Kenntnisse erworben haben, auf der Asbestbaustelle arbeiten.

Vorsorge für die eigene Gesundheit

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind bei Tätigkeiten mit Asbest zudem verpflichtet, eine arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen (Pflichtvorsorge). Diese umfasst eine Beratung durch einen Arbeitsmediziner oder eine Betriebsärztin sowie das Angebot einer



GETTY IMAGES/TUNATURA

Untersuchung. Werden als Schutzausrüstung Atemschutzmasken mit P2- oder P3-Filter verwendet, muss ebenfalls eine arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten beziehungsweise durchgeführt werden. Zudem wird Beschäftigten, die Asbeststaub ausgesetzt waren, eine nachgehende Vorsorge angeboten (→ **Infokasten Seite 19**).

Damit alle Betroffenen diese Angebote erhalten, schreibt die Gefahrstoffverordnung außerdem vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Verzeichnis führen. In diesem halten sie fest, welche Beschäftigten krebserzeugenden Gefahrstoffen der Kategorie 1A oder 1B, wozu auch Asbest gehört, ausgesetzt waren. Ein einfacher Weg, dieser Pflicht nachzukommen, geht über die Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) der DGUV. Hier können Betriebe die benötigten Daten eingeben. Auf Wunsch lassen sie sich auch gleich für die nachgehende Vorsorge nutzen.

➔ Kostenlose Datenbank nutzen:
zed.dguv.de



ICH BIN SIBE!

Wie verläuft der Arbeitsalltag von Sibe?
Vor welchen Herausforderungen stehen sie?
Hier teilen sie ihre Erfahrungen.

Carina Honkomp, Qualitätsmanagerin



RAUFELD

Carina Honkomp ist Sibe bei der Switch-it Assembling GmbH, die im niedersächsischen Bad Zwischenahn Mikroschalter produziert.

Seit wann sind Sie Sibe?

Seit Januar 2023.

Weshalb haben Sie sich entschieden, Sibe zu werden?

Das Thema Arbeitssicherheit liegt mir am Herzen. Ich habe mich auch schon früher für dieses Thema engagiert und fand es naheliegend, das Ehrenamt zu übernehmen, als mein Arbeitgeber mich darum bat. Und ganz generell freue ich mich immer über Themenfelder, die meinen Blickwinkel erweitern.

Was sind typische Aufgaben, um die Sie sich als Sibe kümmern?

Ich verstehe mich als Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsleitung. Die Themen, die an mich herangetragen werden oder die mir selbst aufgefallen sind, bereite ich so auf, dass ich eine gute Gesprächsgrundlage habe, und bespreche diese dann mit der Geschäftsleitung. Diese unterstütze ich zudem in allen Dokumentationen rund um das Thema Arbeitssicherheit. Das sind zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen oder das Führen des Gefahrstoffkatasters. Die jährlichen Sicherheitsunterweisungen führe ich ebenfalls im Auftrag der Geschäftsführung durch.

Wie viel Zeit investieren Sie in Ihr Ehrenamt?

Das ist unterschiedlich. Im Durchschnitt etwa vier Stunden im Monat. Mit rund 30 Mitarbeitenden ist unser Betrieb auch nicht sehr groß.

Was tun Sie, damit Ihre Kolleginnen und Kollegen bei Beinahe-Unfällen sowie Fragen rund um den Arbeitsschutz auf Sie zukommen?

In jeder Unterweisung stelle ich heraus, dass wir gemeinsam aus Beinahe-Unfällen lernen können und dass sich niemand scheuen soll, auf mich zuzukommen. Dann ist es erforderlich, auch zuverlässig zu handeln. Die Kolleginnen und Kollegen müssen merken, dass ihr Anliegen ernst genommen wird.

Führen Sie Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen lieber bei einem Kaffee oder Tee – oder bei einem Feierabendgetränk?

Weder noch. Beruflich und privat trenne ich gerne, daher fällt das Feierabendgetränk schon einmal heraus. Kaffee trinke ich zwar sehr gerne, doch Gespräche im Rahmen meiner Tätigkeit als Sibe führe ich eher am Arbeitsplatz spontan und anlassbezogen.



Neugierig geworden? Weitere Fragen und Antworten:
aug.dguv.de/arbeitssicherheit/sibe-tipps

Sein Auftrag: Die sichere Leiter



Nur **intakte Leitern** können sicher verwendet werden. Deshalb müssen befähigte Personen sie regelmäßig auf Unversehrtheit prüfen. Bei den Johannitern im Regionalverband Weser-Ems ließ sich ein Sicherheitsbeauftragter entsprechend schulen.

VON DANA JANSEN

Leitertritte im Büro nutzen die Johanniter im Regionalverband Weser-Ems regelmäßig, um höher gelegene Regale zu erreichen. Einen davon musste Sicherheitsbeauftragter Andreas Rempe kürzlich aussortieren. Denn als befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten entging seinem geschulten Blick nicht: Ein Scharnierbruch hatte zu scharfkantigen Ecken und Instabilität geführt. Der Tritt war nicht mehr sicher.

Unfallgeschehen mit Leitern

Rempe prüft regelmäßig, ob alle Leitern des Regionalverbands intakt und sicher nutzbar sind, um Unfälle zu vermeiden. Zwar geschieht der Großteil der jährlich etwa 20.000 meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit Leitern, weil sich die Person auf der Leiter falsch verhält, bestätigt Thomas Jacob vom

Sachgebiet Bauliche Einrichtungen und Leitern der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Aber auch Mängel wie Bruchstellen oder fehlende rutschfeste Leiterfüße sind ein Risiko. „Egal welche Ursache, schon Stürze aus geringer Höhe können zu schweren Unfällen führen und Beschäftigte häufig bis zu sechs Wochen ausfallen lassen.“

Vorbeugend prüfen

Um Unfälle durch Schäden zu vermeiden, müssen Beschäftigte eine Leiter vor jeder Nutzung auf augenscheinliche Mängel kontrollieren (Sichtprüfung). Unabhängig davon muss eine vom Unternehmen beauftragte Person (befähigte Person) in festgelegten Abständen eine Leiterprüfung durchführen, erklärt Jacob. Bei den Johannitern übernimmt das Rempe: „Ich baue jede Leiter auf und dokumentiere Leiterart,

Ein Lehrgang hat Andreas Rempe von den Johannitern im Regionalverband Weser-Ems befähigt, Leitern auf Sicherheitsmängel zu prüfen.

Prüfkriterien und Ergebnisse.“ So ist der Sicherheitsstatus der Leiter immer nachvollziehbar. Wie oft eine Prüfung notwendig ist, entscheidet die Gefährdungsbeurteilung. Je nach Einsatzfeld, Nutzungshäufigkeit und Lagerungs- und Transportbedingungen kann das variieren. Jacob empfiehlt mindestens einmal im Jahr.

Durch Wissen befähigt

Welche Qualifikationen die befähigte Person aufweisen muss, ermittelt der Betrieb. Erforderlich sind situativ abhängig besondere Arbeitserfahrungen oder Schulungen. Auch Rempe hat bei einem Lehrgang vom Gemeinde-Unfallversicherungsverband Oldenburg die relevanten gesetzlichen Regelungen, Leiterarten und Prüfpunkte gelernt. Andere Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bieten ebenfalls Schulungen

an. DGUV-Experte Jacob verweist auch auf Online-Angebote wie die „Leiter-Check“-Apps der BGHW (→ **Randspalte Seite 23**). Sie vereinfachen zudem den Prüfvorgang, indem sie Prüfpunkte nach Leiterart filtern und Ergebnisse direkt digital festgehalten werden können. „Je unkomplizierter Trainings- und Prüfbedingungen, desto einfacher ist es besonders für kleinere Betriebe, Beschäftigte zur Prüfung zu befähigen“, sagt Jacob. Das sollte bedacht werden, denn Leitern werden in ganz unterschiedlichen Betrieben und Branchen eingesetzt.

Alles niet- und nagelfest

Auf Baustellen unter extremen Wetterbedingungen müssen sie etwa andere Bedingungen erfüllen als in der Chemieindustrie oder im Hochspannungsbereich. Die Leiterart definiert die Prüfkriterien. Sind Sprossen intakt, Spreizsicherungen vorhanden, Leiterfüße in gutem Zustand, Schrauben fest? Ist das Oberflächenmaterial unversehrt, die Leiter sauber? Immer gut lesbar angebracht sein sollte die Sicherheitskennzeichnung vom Hersteller mit Piktogrammen zur richtigen Nutzung. Genauso eine Plakette zur letzten respektive nächsten Prüfung.

Die passende Leiter

Die regelmäßige Prüfung kostet Zeit, ist aber ein wichtiger Sicherheitsfaktor. Denn im stressigen Arbeitsalltag fällt die individuelle Sichtprüfung gern mal aus, weiß Jacob. Sicherheitsbeauftragte können Mitarbeitende daran erinnern, sollten aber vor allem selbst bestmöglich informiert sein und sich zur korrekten Nutzung von Leitern auskennen. Sich im Team zu erkundigen, ob die zur Verfügung gestellten Leitern zweckmäßig und praxistauglich sind, sorgt ebenfalls für Sicherheit. Denn sicher genutzt werden kann eine Leiter nur, wenn auch das passende Modell für den jeweiligen Einsatz vorhanden ist.

➔ Andreas Rempe im Gespräch:
aug.dguv.de
Suche: Leiterprüfung

Leiterzubehör für mehr Sicherheit

GEGEN WEGGRUTSCHEN AN DER WAND:

- ➔ Leiterkopfsicherungen: gegen seitliches Weggrutschen der Leiter, erhöhen die Stabilität
- ➔ Wandabstützungen: erhöhte Standsicherheit durch Verbreiterung des Leiterkopfes
- ➔ Zurr- oder Spanngurte mit Klemmschloss: gegen seitliches Weggrutschen

SICHER AM BODEN:

- ➔ Antirutschmatten: für sicheren Stand
- ➔ Einhängevorrichtungen und -haken: gegen Weggrutschen, etwa bei Untergrund in Nass- und Fettbereichen
- ➔ Leiterfüße mit guter Rutschhemmung oder Stahlspitzen: für besseren Halt/gegen Weggrutschen auf verschiedenen Untergründen
- ➔ gebogene Traversen: für schnellen Niveaueausgleich
- ➔ einseitige Holmverlängerung: für Niveaueausgleich auf geneigten Flächen

AUF DER LEITER:

- ➔ Einhängepodeste: für breitere Standflächen auf den Sprossen
- ➔ Eimerhaken: zum sicheren Einhängen z. B. von Farbeimern

CHECKLISTEN FÜR PRÜFKRITERIEN:

- ➔ DGUV-Information 208-016:
publikationen.dguv.de
Webcode: p208016
- ➔ BGHW-App:
leiter-check.bghw.de
- ➔ inkl. Online-Training:
training.leiter-check.bghw.de

Arbeit unter Schmerzen

Chronische Erkrankungen sind weit verbreitet – und äußern sich ganz unterschiedlich. Wer im Betrieb einen offenen und vertrauensvollen Umgang mit dem Thema pflegt, schafft ein inklusives Arbeitsumfeld.

VON SVEN LECHTLEITNER

Seit einiger Zeit leidet Marius Richter an diffusen körperlichen Schmerzen. Er geht in Vollzeit einer Bürotätigkeit nach. Vor allem Ordner beim täglichen Gang ins Aktenarchiv zu tragen, fällt ihm zunehmend schwer. Fast ein Jahr lang konsultiert er immer wieder Ärztinnen und Ärzte. Manchmal muss er sich auch krankmelden, weil seine Beschwerden so stark sind. Schließlich folgt die Diagnose: Rheuma.

Marius Richter ist ein fiktives Beispiel. Tatsächlich leiden viele Menschen an einer chronischen Erkrankung. Die Stiftung Gesundheitswissen geht einer Studie aus dem Jahr 2022 zufolge davon aus, dass 40 Prozent der Bevölkerung (ab 16 Jahren) in Deutschland eine oder mehrere chronische Erkrankungen haben. Unter Jüngeren sind sie weniger verbreitet, ab einem Alter von 40 beziehungsweise 50 Jahren nehmen sie stetig zu. In Anbetracht des demografischen Wandels und älter werdender Belegschaften spielt

40 %

der deutschen Bevölkerung (ab 16 Jahren) haben eine oder mehrere chronische Erkrankungen.

Quelle: Stiftung Gesundheitswissen 2022

das Thema für die Arbeitswelt eine wesentliche Rolle.

Ob Rheuma, Depressionen, Multiple Sklerose oder Diabetes: Chronische Erkrankungen sind für Außenstehende nicht immer ersichtlich. Gemein haben diese unterschiedlichen Erkrankungen, dass sie als lang anhaltend gelten und meist keinen klar bestimmbareren Ausgangspunkt haben. Der Begriff „chronische Erkrankung“ lässt sich im Vergleich zur Schwerbehinderung nicht eindeutig definieren. Nicht jede chronische Krankheit gilt als eine Schwerbehinderung – und umgekehrt. Auch

bedeutet sie nicht gleichzeitig eine Einschränkung am Arbeitsplatz. „Es lässt sich nicht pauschal sagen, dass Menschen mit einer chronischen Erkrankung weniger leistungsfähig sind oder ihre Arbeit nicht so erfüllen können wie vorgegeben“, sagt Mathilde Niehaus, Professorin für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität zu Köln.

Schübe verschlechtern den Gesundheitszustand

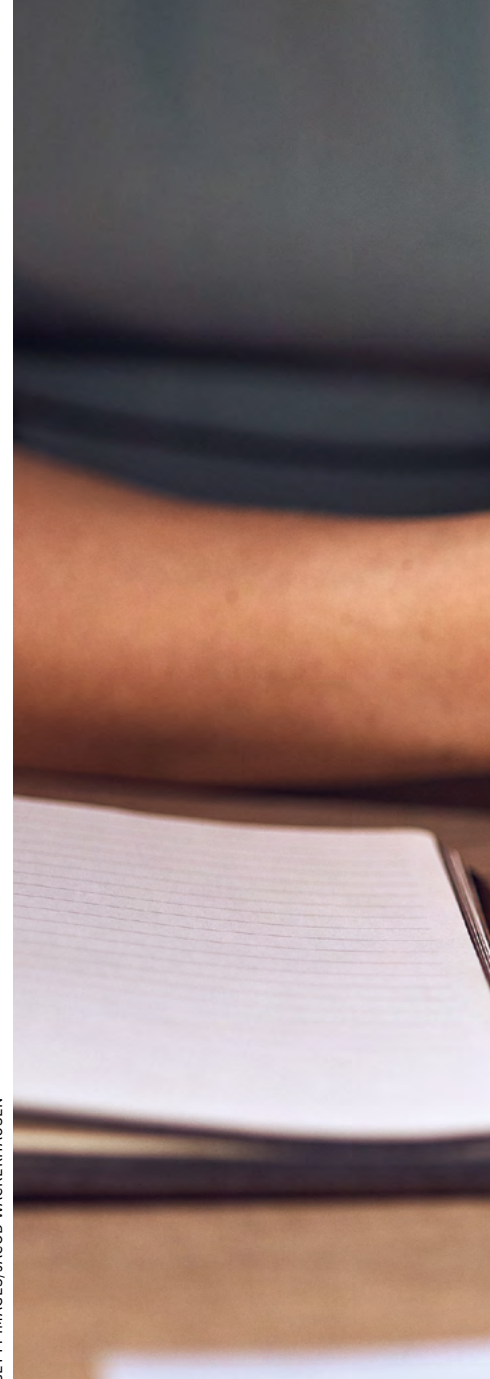
Vieles hängt von der individuellen Ausprägung der Symptomatik einer Erkrankung ab, wie bei dem Beispiel von Marius Richter. „Rheuma



Text in Leichter Sprache:

aug.dguv.de/leichte-sprache

GETTY IMAGES/JACOB WACKERHAUSEN



Gelenkschmerzen können bei einer chronischen Krankheit wie Rheuma dazugehören. Betroffenen fallen dann manche Tätigkeiten schwerer.

Häufige chronische Erkrankungen

Das Robert Koch-Institut (RKI) führt an, dass insbesondere die folgenden chronischen Krankheiten weit verbreitet sind:

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Krebserkrankungen
- chronische Lungenerkrankungen wie zum Beispiel Asthma
- Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems
- psychische Erkrankungen
- Diabetes mellitus

➔ **rki.de, Suche: chronische Erkrankungen**

untergliedert sich in hundert verschiedene Erkrankungen. Die Krankheit kann mitunter die Knochen, Sehnen, Gelenke, inneren Organe, Venen oder das zentrale Nervensystem angreifen“, sagt Corinna Elling-Audersch, Vizepräsidentin beim Deutschen Rheuma-Liga Bundesverband. Manch chronische Erkrankung verläuft in Schüben und kann mit einer kontinuierlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes einhergehen.

All das belastet einerseits die Betroffenen, weil der Arbeitsplatz die Gesundheit zusätzlich beansprucht

und mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit nötig wäre. Andererseits stellt es Betriebe und das Kollegium vor Herausforderungen, weil spontane Krankmeldungen oder Ausfälle auf unbestimmte Zeit vorkommen können. Ein enger Austausch zwischen Betroffenen und Betrieb könnte helfen.

Erkrankte entscheiden selbst, ob sie von ihrer Krankheit berichten

Doch aus Sorge vor Nachteilen am Arbeitsplatz behalten Betroffene eine chronische Erkrankung häufig für sich. Andere fürchten, stigmatisiert zu werden (→ *Klicktipp Seite 26*).

Es besteht keine Pflicht, den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin einzubeziehen. „Es sei denn, daraus ergibt sich eine Selbst- oder Fremdgefährdung am Arbeitsplatz“, sagt Niehaus. Dennoch kann im Sinne aller Beteiligten Offenheit gefragt sein. „Wenn jemand Unterstützung oder Anpassung braucht, dann ist es sinnvoll, sich darüber zu verständigen – weil die Person dann besser arbeiten kann“, sagt die Wissenschaftlerin. Sie hält es für wünschenswert, wenn es in einer Organisation feste Ansprechpersonen gibt. Eine Überlegung ist, zunächst Personen einzubeziehen, die der



GETTY IMAGES/TOM WERNER

So können Sicherheitsbeauftragte unterstützen:

- ➔ Mit ein Auge darauf haben, dass die Bedarfe von chronisch Erkrankten im Joballtag berücksichtigt werden
- ➔ Bei Rundgängen durch den Betrieb Kolleginnen und Kollegen auf etwaige Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen
- ➔ Betroffenen empfehlen, sich an Patientenbeauftragte oder einen Selbsthilfeverband für deren Erkrankung zu wenden, um mehr über den Umgang mit der Krankheit am Arbeitsplatz zu erfahren
- ➔ Betroffene ermuntern, sich an das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin oder Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu wenden
- ➔ Vorgesetzte über externe Hilfestellen wie Integrationsämter und Unternehmensverbände informieren

Chronisch Erkrankte können die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt um Rat fragen, da diese der Schweigepflicht unterliegen.

- Schweigepflicht unterliegen wie etwa Werksärztinnen oder Betriebsärzte. Auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bietet sich an.

Für Vertrauenskultur im Betrieb sorgen

„Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sollte eine Person beauftragen, die das Vertrauen der Belegschaft genießt“, sagt Gustav Pruß, Referent Internationale Rehabilitation bei der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) und Geschäftsführer des Vereins der zertifizierten Disability-Manager Deutschlands (VDiMa). Eine gute Ansprechperson könne der oder die Beauftragte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sein.

Die Lösung sieht Pruß vor allem in einer Betriebsvereinbarung. Auch Unternehmen ohne Betriebsrat können eine entsprechende Eingliederungsvereinbarung aufsetzen. Sie dient als Fahrplan und regelt, wer für was verantwortlich ist und wie

Eingliederungsverfahren im Unternehmen konkret aussehen.

Kleinere Betriebe können auf externe BEM-Expertise zurückgreifen, rät Pruß. Wenn Beschäftigte nicht arbeitsunfähig sind, aber Unterstützung benötigen, könne man den Arbeitsplatz auch im Rahmen einer individuellen psychischen Gefährdungsbeurteilung betrachten und konkrete Schlüsse zur gesundheitlichen Anpassung des individuellen Arbeitsplatzes ziehen.

Gemeinsam passende Lösungen finden

Ein Rheuma-Kranker wie Marius Richter etwa könnte sich nach seiner Diagnose zunächst einer Vertrauensperson im Kollegium anvertrauen, später auch Vorgesetzte einbeziehen und Anpassungsbedarf äußern. Gleitzeit würde ihm helfen, da morgens die Beschwerden meist stärker sind, aber auch flexible Arbeitszeiten, um Arzttermine wahrzunehmen. Bei einem Beruf mit anderem Tätigkeitsprofil könnte es Unterstützung durch Technik, Hebehilfen oder eine generelle Arbeitsentlastung sein. Aber: Alle Maßnahmen sollten nur in Absprache mit der betroffenen Person vorgenommen werden, weil jede chronische Erkrankung anders ist. „Kommunikation ist das A und O. Es geht nur miteinander“, so Elling-Audersch. Bei Erkrankungen, die nicht offensichtlich seien, könne man Arbeitgebende nach eigenem Ermessen einbeziehen – und um passende Hilfe bitten.

Im Mittelpunkt steht also die Vertrauenskultur. Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte sind gefragt, sensibel mit dem Thema umzugehen. Ziel sollte es sein, dass sich Betroffene verstanden fühlen und äußern können, was sie benötigen – ohne alle Details mitzuteilen.

➤ Entscheidungshilfe für Betroffene: sag-ichs.de

Es ist Bewegung im Betrieb

Sportliche Betätigung hält **den Körper fit** und steigert das Wohlbefinden – auch im Joballtag. Unternehmen können die körperliche Aktivität ihrer Beschäftigten unterstützen.

VON DANA JANSEN

Zu langes Sitzen oder schwere körperliche Betätigung bei der Arbeit? Sport gleicht Bewegungsmangel aus oder stärkt die Muskeln für körperlich schwere Arbeit. Unternehmen tun gut daran, ihre Beschäftigten mit passenden Bewegungsangeboten zu unterstützen, rät Anja Mücklich, Referentin für Arbeitswelten, Mobilität und Gesundheit am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Diese sollten einem Konzept folgen, angelehnt an die berufliche Tätigkeit und die Arbeitsanforderungen. So dienen sie der gezielten Prävention.

BETRIEB KANN PRÄVENTIONSANGEBOTE FÖRDERN

Präventionskurse sollen Beschäftigte zu einer gesunden, Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung motivieren und befähigen. Unternehmen können die Kurse steuer- und sozialabgabefrei anbieten, sofern sie dem Präventionsleitfaden des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (GKV) entsprechen. Yoga, Rückenfit und Krafttraining fallen zum Beispiel darunter.

Unternehmen können ihren Beschäftigten die RV-Fit-Kurse des **Präventionsprogramms der Deutschen Rentenversicherung** nahelegen. Sie können die Kurse kostenfrei in Anspruch nehmen, wenn sie in den vergangenen zwei Jahren sechs Monate Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben und erste gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen. Die Kurse werden nach einer mehrtägigen Einführung in einer zugelassenen Einrichtung berufsbegleitend weitergeführt.

BESCHÄFTIGTE FREI WÄHLEN LASSEN

Bei diversen Anbietern (etwa Portale mit regionalen Bewegungsangeboten, Fitnessclubs oder weitere Netzwerke mit Präventionskursen) zahlen Unternehmen pro angemeldeter beschäftigter Person einen Pauschalpreis. Dann können aus einer großen **Auswahl an Sportkursen** die individuell passenden gewählt werden. Präventionskurse gibt es auch hier.

IM UNTERNEHMEN MOTIVIEREN

Mitarbeitende, etwa Sicherheitsbeauftragte (Sibe), können sich zu **Bewegungslotsinnen oder Bewegungslotsen** fortbilden und das Erlernte ans Team weitergeben. Etwa, dass Sport nicht nur dem Körper guttut, sondern auch Stress reduzieren kann. Darüber hinaus können sie den starren Arbeitsalltag aktiv gestalten, indem sie beispielsweise bewegte Pausen anleiten.

Sibe können zudem nachfragen, welche Bedarfe die Mitarbeitenden haben, und sich mit den Verantwortlichen für Betriebliches Gesundheitsmanagement (wenn vorhanden) oder Führungskräften absprechen, welche Angebote im Unternehmen sinnvoll und angebracht sind. So werden Beschäftigte von vornherein in die Gesundheitsförderung involviert.

➔ Gesundheitskurse finden nach GKV-Kriterien:
portal.zentrale-pruefstelle-praevention.de/portfolio/gkv





Bin ich versichert, wenn ich spontan die Arbeit einer Kollegin übernehme und dabei stürze?

Eine Beschäftigte fällt aus – aber eine ihrer Aufgaben muss dringend erledigt werden. Spontan übernimmt ein Kollege. Doch wie steht es dabei um den Versicherungsschutz? Sind Unfälle von Beschäftigten, die im Team aushelfen, versichert?

Es kommt darauf an.

Ja, in der Regel sind Beschäftigte versichert, wenn sie die Arbeit einer Kollegin oder eines Kollegen übernehmen. Das gilt auch für Tätigkeiten, die sich vom eigenen Aufgabenbereich unterscheiden. Entscheidend ist, dass es sich um eine dem Unternehmen dienliche Tätigkeit handelt und/oder diese auf Weisung von Vorgesetzten übernommen wird. Eine entsprechende Klausel findet sich häufig auch im Arbeitsvertrag. Allerdings sollten Verantwortliche darauf achten, dass Beschäftigte sich und andere nicht gefährden, wenn sie ihnen unbekannte Aufgaben übernehmen.

Nein, wenn Beschäftigte bei einer Tätigkeit aushelfen, die nicht dem Betrieb dient. Ein Beispiel: Hat die ausgefallene Kollegin regelmäßig Kinoabende für eine befreundete Gruppe im Team organisiert – ohne Weisung durch Vorgesetzte –, ist das in der Regel keine versicherte Tätigkeit. Übernimmt ihr Kollege diese Kinoplanung in ihrer Abwesenheit, wäre er somit nicht versichert.



Auch interessant: Versichert beim Auswärtssessen?
aug.dguv.de, Suche: essen

Sie fragen – wir antworten

Wer, wie, was? Fachleute der gesetzlichen Unfallversicherung beantworten Ihre Fragen.

Mein Sohn ist Baugeräteführer. Er ist kurzsichtig und dementsprechend sehr lichtempfindlich. Gibt es die Möglichkeit einer Kostenbeteiligung oder Kostenübernahme für eine Sonnenbrille mit Sehstärke bei der Arbeit?

Betriebe sind nicht grundsätzlich verpflichtet, Schutzbrillen – also auch Sonnenbrillen – in Sehstärke zur Verfügung zu stellen. Die konkrete Festlegung erfolgt immer über die Gefährdungsbeurteilung für die jeweilige Tätigkeit. Auch die persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten müssen dabei berücksichtigt werden. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Augen bei der entsprechenden Tätigkeit geschützt werden müssen, so wäre zu prüfen, mit welchen Mitteln dieser Schutz zu realisieren ist. Etwa mit einer getönten Überbrille, einem Aufstecker mit Tönung, der an der normalen Sehhilfe befestigt wird, oder auch einer Schutzbrille mit Sehstärke. Wenn aus der Gefährdungsbeurteilung folgt, dass das Schutzziel ausschließlich mit einer Schutzbrille mit Sehstärke erreicht werden kann, müsste der Betrieb Ihrem Sohn diese auch zur Verfügung stellen.

Dr. Jürgen Winterlik

Leiter Sachgebiet Augenschutz der DGUV

Unser Büro liegt an einer viel befahrenen Straße, die Fenster sind bodentief. Oft fühlt man sich von außen beobachtet. Sind Arbeitgebende verpflichtet, einen Blickschutz zu installieren?

Eine grundsätzliche Verpflichtung, einen Blickschutz an Bürofenstern zu installieren, gibt es nicht. Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), etwa die ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“ oder die ASR A3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“ machen hierzu keine Vorgaben. Unabhängig davon müssen Arbeitgebende mögliche Risiken durch erhöhte psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermitteln. In Ihrem Fall wäre zu prüfen, ob die bodentiefen Fenster eine ungünstige Arbeitsumgebung schaffen. Etwa, weil Sie durch vorbeigehende Personen von der Arbeit abgelenkt werden. Werden relevante Risiken ermittelt, müssen Arbeitgebende Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen. Daher sollten Sie Ihre Vorgesetzten auf das Thema aufmerksam machen.

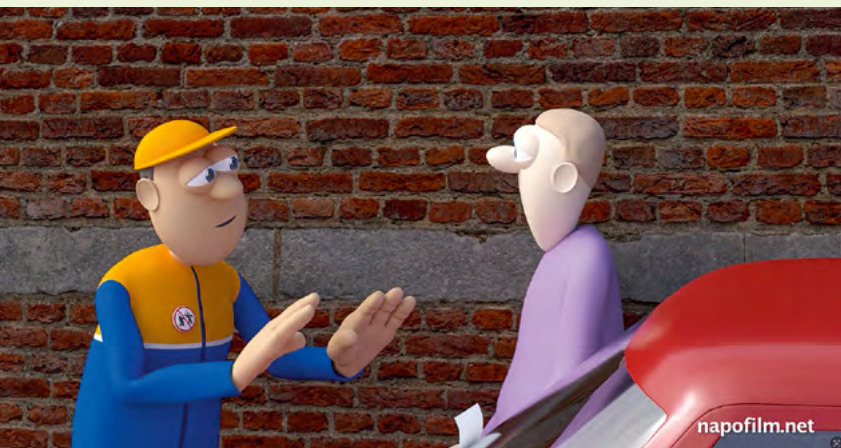
Andreas Stephan

Leiter Sachgebiet Büro der DGUV



Sie haben eine Frage zum Arbeits- oder Versicherungsschutz?
Wir helfen gern mit einer Antwort: **redaktion@aug.dguv.de**

Medien für die Praxis



NAPOL



GESUNDHEITSSCHUTZ

Schutz vor Gewalt bei der Arbeit

Beleidigungen, Drohungen oder gar körperliche Angriffe – Beschäftigte sind in ihrem beruflichen Alltag vielfach ganz unterschiedlichen Formen von Gewalt ausgesetzt. Ihnen drohen Verletzungen, Stress, psychische Erkrankungen und im schlimmsten Fall gar der Tod. Wie Mitarbeitende geschützt werden können, zeigt der NAPO-Film „Gewalt am Arbeitsplatz“ anhand verschiedener Szenen – etwa beim Umgang mit einem Falschparker, einem Kunden im Restaurant oder einer Kundin im Wartebereich. Genutzt werden technische Maßnahmen wie eine transparente Trennwand, organisatorische wie der Eingriff einer Führungskraft oder ein Deeskalationstraining. Am Ende ruft der Film dazu auf, dass alle mitmachen können, um durch einen freundlichen und respektvollen Umgang miteinander für ein gewaltfreies Klima zu sorgen.

➔ tube.dguv.de/
Suche: **NAPO Gewalt**



ARBEITSSICHERHEIT

Die größten Risiken auf Baustellen

Im Hochbau arbeiten oft verschiedene Firmen unterschiedlicher Gewerke an einem Bauprojekt. Damit es nicht zu Unfällen kommt, braucht es die Einhaltung von Sicherheitsstandards und Regeln. Dazu sollte gehören, dass zum Beispiel Absturzkanten ab einer Höhe von zwei Metern gesichert werden, um Absturzunfällen vorzubeugen. Außerdem ist es wichtig, Boden- und Dachöffnungen zu sichern, um lebensbedrohlichen Durchstürzen vorzubeugen. In einem animierten Film hat die Schweizerische Unfallversicherung Suva „10 lebenswichtige Regeln für Handwerker auf Baustellen“ zusammengestellt. Wird eine der Regeln verletzt, sollten die Arbeiten eingestellt werden.

➔ arbeitsschutzfilm.de
Suche: **Handwerker auf Baustellen**



SUVA



ARBEITSSICHERHEIT

Schutzausrüstung muss passen

Ein Sicherheitsschuh, der drückt, Handschuhe, die zu groß sind, oder Hosen, die nur für eine Körperform geschnitten sind. Wenn persönliche Schutzausrüstung (PSA) Beschäftigten nicht passt, erfüllt die PSA nicht ihre Schutzfunktion. Außerdem steigt die Versuchung, die PSA gar nicht erst anzulegen. Gute Gründe, warum Unternehmen darauf achten sollten, passende Schutzausrüstung in verschiedenen

Ausführungen und Größen anzubieten. Im besten Fall binden Betriebe ihre Mitarbeitenden bereits bei der Beschaffung ein – so wie es etwa das Unternehmen LAT Gruppe macht. Die Elektromontagefirma hat außerdem einen Unternehmenswebshop eröffnet, in dem die Beschäftigten

rund um die Uhr ihre Schutzkleidung bestellen können. Über diese und weitere Ideen spricht die Geschäftsführerin Larissa Zeichhardt in Folge 35 des Podcasts „Ganz sicher“ der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medien-erzeugnisse (BG ETEM).

➔ Anhören und nachlesen:
bgetem.de, Webcode: 15539818

QUIZ

Fakten rund um diese Ausgabe

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

1 In welchem Jahr wurde die Verwendung von Asbest verboten?

- a) 2025
- b) 1979
- c) 1993
- d) 1989

2 Mit welchem Zubehör lässt sich die Unfallgefahr auf Leitern nicht verringern?

- a) Antirutschmatten
- b) Wandabstützungen
- c) Einhängehaken
- d) Scharnierblockern

3 Wie werden bestimmte präventive Sportkurse für Beschäftigte genannt?

- a) RV-Fit
- b) NO-Fit
- c) UN-Fit
- d) SO-Fit

4 Welcher dieser Faktoren trägt nicht zur Vielfalt im Team bei?

- a) Alter
- b) Geschlecht
- c) Chronotyp
- d) Herkunft

5 Wobei handelt es sich eher nicht um eine chronische Krankheit?

- a) Rheuma
- b) Multiple Sklerose
- c) Diabetes
- d) Ganglion

6 Welche Arten von Kapselgehörschutz gibt es?

- a) aktive
- b) reaktive
- c) reaktionäre
- d) binäre

GEWINNEN SIE EINES VON ZEHN EXKLUSIVEN PAKETEN mit einer Glastrinkflasche und einem Baumwollbeutel im ARBEIT & GESUNDHEIT-Design.

Senden Sie uns die richtige Lösung (jeweils Nummer der Frage mit Lösungsbuchstaben) per E-Mail an **quiz@aug.dguv.de**. Bitte geben Sie im Betreff „Quiz Arbeit & Gesundheit 3/2025“ an. Nach der Gewinnermittlung werden die Gewinnerinnen und Gewinner per E-Mail gebeten, ihren Namen und ihre Anschrift mitzuteilen.

TEILNAHMESCHLUSS: 13. JULI 2025

Lösung aus dem Heft Nr. 2/25: 1b, 2a, 3c, 4a, 5b, 6d

MITMACHEN & GEWINNEN!



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

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



FINDE DEN FEHLER!

Die Arbeit im Friseur-salon kann sehr viel-seitig sein, sollte aber nicht auf Kos-ten der Gesundheit gehen. Welche Schutzmaßnahme vernachlässigt diese Friseurin?

Auf dem Suchbild der vergangenen Ausga-be war ein Beschäftig-ter zu sehen, der ein Paket mithilfe eines Cuttermessers öffnete. Eine Schere wäre zum Beispiel sicherer gewesen.

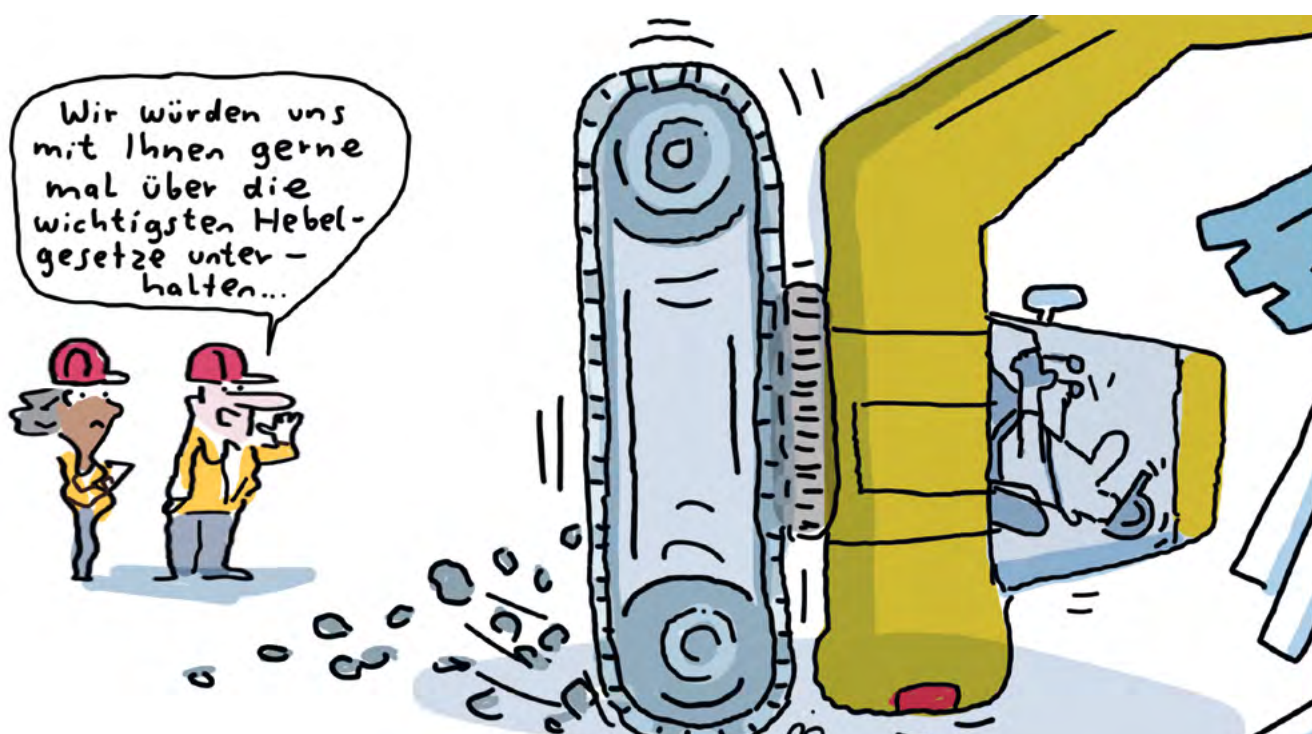


ADOBE STOCK/DENYS KURBATOV



Suchbilder mitsamt Lösungen vergangener Ausgaben gibt es auf: aug.dguv.de/arbeits-sicherheit/suchbild

DIRK MEISSNER





SICHER MIT EINEM KLICK

➤ **aug.dguv.de**

Das Portal für Sicherheitsbeauftragte

Unfälle vermeiden. Sicher arbeiten. Gesund bleiben. Holen Sie sich Tipps für Ihr Ehrenamt.

✓ **Mehr als 500 Fachartikel**

Interviews, Hintergründe
und Reportagen zum Teil
auch in Leichter Sprache

✓ **Aushänge, Umfragen, Quizze**

Kostenfreie Materialien für
den Sibe-Alltag und zum
Weitergeben

✓ **Beispiele guter Praxis**

Hilfe von Sibe für Sibe, dazu
nützliche Infos von Fachleuten
für das Ehrenamt

