

AKZENTE



**Suchtprävention:
Hinschauen und ansprechen**

**BGN-Inklusionspreis:
Perspektive dank Umschulung**

SICHERHEITSKULTUR BEI ROTH AUS

WERTSCHÖPFEND UND NACHHALTIG

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

in unseren Branchen gibt es viele Unternehmen, die hervorragende Arbeit im Arbeitsschutz leisten. Die Teilnahme an unseren Wettbewerben mit den dort eingereichten Beiträgen unterstreicht eindrücklich die Qualität der Leistungen vor Ort. Auch 2020 haben wir – trotz Corona – zehn Betriebe mit dem Präventionspreis ausgezeichnet. Prämiiert wurden innovative und wirksame Ideen, Maßnahmen und Konzepte in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ab Seite 12 stellen wir einen Preisträger ausführlicher vor: den Rohschinkenhersteller Bell Deutschland GmbH & Co. KG in Barbel-Harkebrügge. Hier haben die Azubis ein nachahmenswertes Projekt ins Leben gerufen. In Anlehnung an die „Fridays for Future“-Bewegung gehen sie jeden Freitag unter dem Motto „Fridays for Safety“ durch den Betrieb und spüren Mängel in der Arbeitssicherheit auf. Im Anschluss heißt es dann: Wo können wir besser werden, welche Lösungen helfen und wie können wir sie umsetzen? Ein nachhaltiges Projekt, das die Jury beeindruckte.



„
GEBEN SIE MENSCHEN
MIT BEHINDERUNGEN
EINE CHANCE.
“

Inklusion muss gelebt werden

Ein weiterer Preis ist noch relativ neu und wurde dieses Jahr erst zum zweiten Mal vergeben: der BGN-Inklusionspreis. Er liegt uns sehr am Herzen, zeigt er doch, wie wichtig es ist, Menschen mit Behinderungen berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Eine erfolgreiche Inklusion nützt beiden Seiten – den Unternehmern und den Beschäftigten. Das sieht auch Sebastian Richter so, Werksleiter bei DESSBO Sweet & Biskuit GmbH in Dessau-Roßlau. Er wollte seinen langjährigen Mitarbeiter Stefan Elges, dem wegen eines Arbeitsunfalls drei Finger amputiert werden mussten, unbedingt im Betrieb halten. Was dafür notwendig war und welche Unterstützung die BGN hier bieten konnte, lesen Sie ab Seite 14.

Zu Besuch bei Rothaus

Mit diesen Wettbewerben wollen wir unsere Unternehmen motivieren, mit uns gemeinsam das Arbeitsschutzniveau weiter anzuheben – für eine produktive, gesundheitsgerechte und inklusive Arbeit. Manche Betriebe brauchen dafür allerdings keine zusätzlichen Anreize, sie verfolgen ohnehin seit vielen Jahren eine wertschöpfende und umfassende Sicherheits- und Umweltschutzkultur. Die Badische Staatsbrauerei Rothaus AG ist so ein Unternehmen und hat uns Einblicke vor Ort gewährt. Die Reportage beginnt auf Seite 4.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr

Klaus Marsch

Klaus Marsch

Hauptgeschäftsführer der BGN

INHALT

04

Sicherheitskultur bei Rothaus
4 Wertschöpfend und nachhaltig

8 Meldungen

Suchtprävention im Betrieb
10 Hinschauen und ansprechen

BGN-Präventionspreis 2020
12 Immer wieder freitags

BGN-Inklusionspreis 2021
14 Perspektive dank Umschulung

Arbeiten in der Pandemie
16 Homeoffice: Nicht alles ist rosig

Reha-Sport und Funktionstraining
18 Gemeinsam in Bewegung bleiben

Cobalt im Tierfutter
20 Exposition minimieren

Elektrobrände vermeiden
22 Vorsicht, brenzlig!

Wir für Sie
23 Menschen bei der BGN

12

20

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), Dynamostraße 7–11, 68165 Mannheim, Fon 0621 4456-0, www.bgn.de, info@bgn.de

Verantwortlich: Klaus Marsch, Direktor der BGN

Redaktion: Michael Wanhoff, Werner Fisi, Martina Kern, Andrea Weimar (BGN), Gabriele Albert, Stefanie Richter, Stefan Layh (Universum Verlag), Fon 0621 4456-1517, akzente@bgn.de

Administration: Bei Neu-, Um- und Abbestellungen sowie sonstigen Anfragen wenden Sie sich direkt an Sybelle Padberg (BGN): sybelle.padberg@bgn.de

Fotos: Adobe Stock: Photographee.eu (S. 10), VectorMine (S. 16), Racle Fotodesign (S. 18); Mykola (S. 20), Parilov (S. 22), fluenta (S. 24), Ruslan (S. 24), lightgirl (S. 24); BGN (S. 3, 11, 14, 15); Brauerei Rothaus (S. 4); FINGADO GmbH (S. 12, 13); Andrea Ludwig Design (S. 23); Uzwei fotodesign Uli Glasmann (S. 1, 3, 5–7)

Verlag: Universum Verlag GmbH, Wiesbaden

Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt

Druck: Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag, Paderborn

© BGN 2021 ISSN 0940-9017

Nachdrucke erwünscht, aber nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf alle Geschlechter, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.



SICHERHEITSKULTUR BEI ROTH AUS

WERTSCHÖPFEND UND NACHHALTIG

Die Badische Staatsbrauerei Rothaus AG liegt mitten im Hochschwarzwald auf 1.000 Meter Höhe und ist damit Deutschlands höchstgelegene Brauerei. Sie schwebt aber nicht im Wolkenkuckucksheim, sondern setzt ganz bodenständig auf traditionelle Braukunst, regionale Rohstoffe, Nachhaltigkeit, Arbeits- und Umweltschutz – und das mit sehr modernen Mitteln und Anlagen sowie einem visionären Blick in die Zukunft.

 Gabriele Albert

Süßlich-herb riecht es hier, fast so, als schnuppere man an einer offenen Flasche Malzbier. Wer das landschaftlich beeindruckend eingerahmte Gelände der Brauerei Rothaus betritt, weiß sofort: An diesem Ort dreht sich alles um die Kunst des Bierbrauens. „Wir riechen das schon gar nicht mehr“, sagt Sicherheitsfachkraft und Umweltmanager Thomas Strecker lächelnd, als er Reporterin und Fotograf in Empfang nimmt.*

Und die staunen nicht schlecht: Hier sieht nun wirklich nichts nach Krise und existenzieller Not aus, in die nicht wenige Brauereien durch die Pandemie geraten sind.

Im Schnitt mussten deutsche Brauereien 2020 einen Umsatzrückgang von 23 Prozent hinnehmen. Nicht so Rothaus. Hier wurde und wird investiert, der zur Brauerei gehörende Hotelkomplex zur „Rothaus Genusswelt“ umgestaltet, Restaurant, Außenterrasse, Biergarten modernisiert und vergrößert. Neu angelegte, sattgrüne Rasenflächen warten auf die langsam wieder anwachsende Gästezahl. Nicht zu vergessen, dass auch in die Produktions- und Lagerstätten in den vergangenen Jahren viel Kapital geflossen ist. „Ja, wir sind viel besser durch die Krise gekommen als manch andere Brauerei“, konstatiert Ralf Krieger, Braumeister und Technikchef bei Rothaus.

* Zum Zeitpunkt der Reportage wurden alle geltenden Corona-Schutzregeln eingehalten.

”

**BEI UNS ARBEITEN NUR AUS-
GEBILDETE FACHKRÄFTE, KEIN UNGE-
LERNTES HILFSPERSONAL.**

Ralf Krieger, Braumeister und Technikchef

“

Kerngeschäft Flaschenbier

Woran das liegt? „Nun, in erster Linie daran, dass wir hauptsächlich Flaschen- und weniger Fassbier herstellen. Deshalb war der Einbruch nicht so hoch wie bei den Betrieben, die durch die Schließung der Gastronomie schmerzhaft Einbußen hinnehmen mussten. Der warme und sonnige Sommer 2020 und der steigende Heimkonsum haben uns zusätzlich in die Karten gespielt“, erklärt Krieger. Er führt den Erfolg von Rothaus aber auch auf die gesamte Firmenphilosophie zurück. „Wir sind nie aktuellen Trends und dem schnellen Gewinn hinterhergerannt, verweigern uns dem Preiskampf über ständige Rabattschlachten und haben immer Wert auf eine moderne, umweltbewusste und damit nachhaltige Produktion unserer Kernbiersorten gelegt“, so der Braumeister. Und das Portfolio ist bei Rothaus in der Tat überschaubar: acht Sorten Bier, fertig. Diese Konzentration auf das Wesentliche hat letztendlich auch Auswirkungen auf den Arbeitsschutz: Eine langfristige Produkt- und Anlagenplanung mit vorausschauenden Investitionen sorgen für eine hohe Anlagenverfügbarkeit und reibungslose Prozesse. Die Folge: weniger Störungen und somit weniger Eingriffe und gefährliche Situationen.

Herzensangelegenheit Umweltschutz

Als Hersteller reiner Naturprodukte ist das Thema Umweltschutz den Verantwortlichen bei Rothaus eine Herzensangelegenheit. So wurde bereits 2008 von Heizöl auf erneuerbare Energien umgestellt und in die zurzeit größte Biomasseheizung investiert, die deutschlandweit in einer Brauerei läuft. Außerdem nutzt Rothaus Solarenergie – und betreibt die größte solare Prozesswärmanlage auf Wasserbasis in Deutschland. „Unsere Rohstoffe kommen alle aus der Region und wir beziehen zu 100 Prozent regionalen Ökostrom, der aus Wasserkraftanlagen am Hochrhein stammt. Unser Ziel ist es, die gesamten Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens weitere 17 Prozent zu reduzieren“, erklärt Sifa Thomas Strecker, der für den gesamten Bereich Arbeitssicherheit und Umweltmanagement bei Rothaus zuständig ist. Er führt uns zusammen mit Braumeister Ralf Krieger und BGN-Aufsichtsperson Dietmar Scharmentke



1 | Bei Rothaus wird kontinuierlich in technisch, ergonomisch und klimatisch topmoderne Anlagen und Produktionsstätten investiert.

2 | Schneller Blick aufs Display in der Leergutsortieranlage: grün = störungsfreier Betrieb, rot = Handlungsbedarf.



”

DIE REGELMÄSSIGE TEILNAHME AM BGN-PRÄMIENVERFAHREN MOTIVIERT UNS ALLE ZUSÄTZLICH.

Thomas Strecker, Sicherheitsfachkraft und Umweltmanager

“

→ durch die Produktionsstätten der Brauerei. Für Letzteren ist die Zusammenarbeit mit Rothaus eine Erfolgsgeschichte: „Im Gegensatz zu manch anderen Unternehmen, die erst reagieren und Geld in die Hand nehmen, wenn es Probleme oder Schäden gibt, agieren die Verantwortlichen bei Rothaus vorausschauend und haben ein sehr gutes Reinvestitionsprogramm. Ein Beispiel dafür ist eine Flaschenabfüllanlage, die 2018 neu gebaut und nicht nur mit topmoderner Abfülltechnik, sondern auch mit einer fortschrittlichen Lüftungsanlage mit Schichtenströmung ausgestattet wurde. „Wir wollten diesen Raum nicht nur technisch, sondern auch ergonomisch und klimatisch optimieren. Der Aufwand hat sich absolut gelohnt, unsere Mitarbeiter arbeiten gerne in diesem Bereich. Und das trägt letztlich zu der von uns angestrebten konstant bestmöglichen Qualität unserer Biere bei“, so Ralf Krieger.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Der BGN-Experte Dietmar Scharmentke kennt die Verantwortlichen schon lange und wird bei allen wichtigen Veränderungen und Fragen zum Arbeitsschutz frühzeitig hinzugezogen. Über die Jahre ist so eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entstanden. „Natürlich ist es optimal, wenn wir als BG früh in verschiedenste Planungen beratend mit einbezogen werden. So lassen sich bei kleineren wie auch größeren Anschaffungen und Investitionen beste Ergebnisse erzielen.“ Kleinere sind im Fall Rothaus zum Beispiel spezielle, gemeinsam mit den Beschäftigten im Einsatz erprobte Schnittschutzhandschuhe, durch die die Zahl der Schnitt- und Stichunfälle bei der Leergutsortierung und im Flaschenkeller drastisch reduziert werden konnte. Zu den größeren gehören lärmindernde Akustikdecken über dem Flaschenkeller und der neuen Leergutsortieranlage, die erst nach vollständiger Inbetriebnahme optimal angepasst wurden. Oder Absturzsicherungen an den Vertikalförderern, die eigens für diesen Anwendungsfall gemeinsam mit einem Schrankenhersteller entwickelt wurden. „Eine Lösung von der Stange reicht uns oft nicht. Bei solchen Investitionen beraten wir uns lange im Team und freuen uns über das fachliche Know-how der BGN- oder auch anderer Experten. So erzielen wir bestmögliche Ergebnisse für



3 | Hohe Akzeptanz: Die neuen Schnittschutzhandschuhe wurden gemeinsam mit den Beschäftigten getestet und dann erst angeschafft.

4 | Deutlich leiser: Die Akustikdecke in der Sortieranlage mindert die Lärmbelastung je nach Arbeitsbereich um 2 bis 5 dB.



5 | „Hier will keiner weg!“ Braumeister Ralf Krieger, Aufsichtsperson Dietmar Scharmentke und Sifa Thomas Strecker (v. l. n. r.) freuen sich über die hohe Zufriedenheit der Rothaus-Mannschaft.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz als festen Bestandteil des gesamten Firmenkonzepts sieht. „Bei uns gehört das alles zusammen und ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Der ASA tagt natürlich regelmäßig und stellt die Weichen auch für Aktionen wie die Apfelkiste, den Zuschuss fürs Fitnessstudio, das Angebot eines Jobrads oder die Teilnahme an Firmenläufen.“

Dass es keine besonderen Unfallschwerpunkte oder Gesundheitsrisiken gibt, ist gleichzeitig Lohn und Beleg dafür, dass Rothaus in Sachen Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz immer am Ball bleibt – und eine enge Zusammenarbeit mit der BGN und einer festen externen Betriebsärztin pflegt. „Dr. Iris Heilmbauer-Kraus betreut unsere Beschäftigten seit über 20 Jahren und ist voll integriert. Sie kommt regelmäßig, kennt jeden hier und unterstützt uns bei allen medizinischen Angelegenheiten“, so Strecker. Mit ihrer Hilfe hat man bei Rothaus auch zu Beginn der Corona-Pandemie schnell reagiert und sehr frühzeitig eigene Teststationen eingerichtet. „Alle unsere Beschäftigten wurden zweimal die Woche getestet. So konnten wir die Verbreitung des Virus auf unserem Gelände verhindern und ein gutes und sicheres Gefühl vermitteln.“ Und die Beschäftigten danken ihrem Arbeitgeber seine Fürsorge mit durchweg langjährigen Firmenzugehörigkeiten und einer Fluktuation nahe null. „Hier will keiner weg und wir haben auch nie ein Problem, neue gut ausgebildete Handwerker, Fachkräfte oder motivierte Auszubildende zu finden“, beschreibt Thomas Strecker die Zufriedenheit der Rothaus-Mannschaft. „Und eine im Brauerei-Tarifvertrag geregelte Menge Freibier pro Monat gibt es natürlich auch für alle.“ Auf in den Schwarzwald! ■

den jeweiligen Einsatzbereich und erreichen eine hohe Akzeptanz und Zufriedenheit mit unseren Arbeitsschutzmaßnahmen“, erklärt Sifa Thomas Strecker.

Arbeitsschutz wird mitgedacht

Überhaupt pflegt das Rothaus-Team eine offene Kommunikation – intern und extern. „Bei uns sind die Wege kurz, alle Verantwortlichen sitzen quasi Tür an Tür. Wenn wir etwas zu besprechen oder zu planen haben, setzen wir uns schnell mal zusammen, beraten und treffen Entscheidungen“, sagt Strecker, der den ganzen Bereich

ZAHLEN UND FAKTEN

1791

wurde die Brauerei Rothaus gegründet.

Pro Stunde werden

70.000

Flaschen in der neuen Leergutsortieranlage sortiert.

Pro Tag werden etwa

1 Mio.

Flaschen Bier abgefüllt, pro Stunde 50.000 Flaschen.



Die diesjährige Schwerpunktaktion des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR), der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften (UK|BG) möchte unter dem Motto „Es kann so einfach sein“ für mehr Rücksichtnahme im Straßenverkehr sensibilisieren. „Offenbar gibt es ein Missverhältnis zwischen dem idealen, dem gewünschten und dem wahrgenommenen Verhalten im Straßenverkehr“, sagt Prof. Dr. Walter Eichendorf, Präsident des DVR. „Mit unserer Schwerpunktaktion wollen wir für mehr Rücksicht im Straßenverkehr werben.“ Die Aktion liefert alltagspraktische Tipps und gibt Hinweise für ein rücksichtsvolles Miteinander im Straßenverkehr.

DVR/UK/BG-SCHWERPUNKTAKTION 2021

RÜCKSICHTSVOLLES MITEINANDER

Unter → www.ruecksicht-ist-einfach.de gibt es Informationen, aber auch Filme, Seminarmaterialien und Präsentationen. Zusätzlich können dort Aktionsbroschüren, Poster, Faltblätter sowie Aufsteller bestellt werden. Außerdem warten über 100 attraktive Sachpreise auf Versicherte der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften, die innerhalb des Aktionszeitraums (19. Juni 2021 bis 28. Februar 2022) an einem Gewinnspiel teilnehmen.

Kostenlose Aktionsbroschüren erhalten Betriebe auch beim Sachgebiet Verkehrssicherheit der BGN, **Kontakt:** Ingrid Auer, Tel.: 0621 4456-3419.

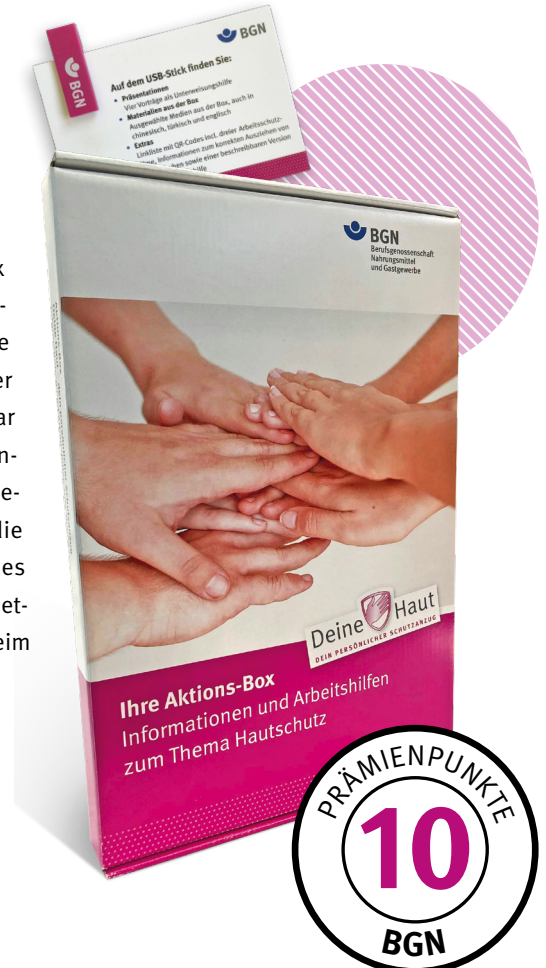
GESUNDE HAUT

AKTIONS-BOX BRINGT PRÄMIENPUNKTE

Die bewährte BGN-Aktions-Box „Deine Haut – dein persönlicher Schutzanzug“ bietet jetzt zusätzlichen Nutzen – dank eines beiliegenden USB-Sticks voller Hintergrundinformationen, Präsentationen als Unterweisungshilfe, Unterweisungsmaterialien in Fremdsprachen sowie QR-Codes zu Arbeitsschutzfilmen.

An vielen Arbeitsplätzen ist die Haut zahlreichen Belastungen ausgesetzt. Häufiges Händewaschen und -desinfizieren ist in Zeiten von Corona besonders wichtig, belastet die Haut je-

doch zusätzlich. Die Aktions-Box „Deine Haut – dein persönlicher Schutzanzug“ enthält viele Tipps, wie die Haut auch bei der Arbeit intakt und damit belastbar bleibt – neuerdings auch gebündelt auf einem USB-Stick, der jeder Box beiliegt. Betriebe, die die Materialien zur Optimierung des betrieblichen Hautschutzes einsetzen, erhalten 10 Bonuspunkte beim BGN-Prämienverfahren.



Bestellen Sie die Aktionsbox inklusive USB-Stick!
Per Mail: deinehaut@bgn.de

→ www.bgn.de/deinehaut ▶ Bestellformular/Aktionsbox

100 JAHRE PRÜFUNG UND ZERTIFIZIERUNG

BEEINDRUCKENDES JUBILÄUM

Bereits 1921 wurde die „Arbeitsgemeinschaft für Unfallverhütung“ gegründet. Sicherheit und Gesundheit präventiv durch Prüfung und Zertifizierung zu erreichen, war und ist seither das Ziel der Unfallversicherungsträger. Dafür steht DGUV Test – das Prüf- und Zertifizierungssystem der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Jahrzehntelange Erfahrung hat DGUV Test zu einer der zehn Säulen der Prävention heranwach-

sen lassen. „Sichere Produkte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten. So werden menschliches Leid und erhebliche finanzielle Folgen für die Beschäftigten, für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die Sozialversicherungen vermieden“, erklärt Cathrin Nimmesgern, Leiterin der Geschäftsstelle DGUV Test.



Mehr Informationen zu DGUV Test:

→ www.dguv.de/dguv-test



FAQs IM REHA-BEREICH

WER ZAHLT MEINEN LOHN?

Täglich erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGN vielfältige Fragen rund um das Thema Rehabilitation.

Wir stellen Ihnen die Themen

vor, die am häufigsten nachgefragt werden. Dieses Mal geht es um die Entgeltfortzahlung nach einem Arbeitsunfall.

Frage: Zahlt die BGN nach einem Arbeitsunfall meinen Lohn weiter?

Antwort: Bei einer Arbeitsunfähigkeit zahlt zunächst der Arbeitgeber, dann die BGN. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen (Entgeltfortzahlungsgesetz). Dies gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob unbefristet, befristet oder in Teilzeit beschäftigt. Die Betroffenen haben bis zu einer Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestan-

den hat. Der Anspruch setzt also ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus und endet demnach grundsätzlich mit dessen Ende. Die Höhe richtet sich nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer normalerweise erhalten hätte.

Als Arbeitnehmer müssen Sie Ihrem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer anzeigen. Außerdem sind Sie verpflichtet, die Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit dort vorzulegen – in der Regel ab einer Dauer von mehr als drei Kalendertagen. Ist die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber abgelaufen, zahlt die BGN das sogenannte Verletztengeld – eine Entgeltersatzleistung. Dieses wird in der Regel im Auftrag der BGN durch die Krankenkasse ausgezahlt, ist aber nicht mit dem Krankengeld der Krankenkassen gleichzustellen. Weitere Informationen zum Verletztengeld erhalten Sie in der nächsten Ausgabe von Akzente.

Informationen über die Geldleistungen der BGN finden Sie hier: → www.bgn.de, Shortlink: 1800

SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

HINSCHAUEN UND ANSPRECHEN

Sorgen um den Arbeitsplatz, Perspektivlosigkeit oder Langeweile können dazu führen, dass Suchtgefährdete die Kontrolle verlieren – das gilt umso mehr während der Corona-Krise. Woran kann man eine Suchtkrankheit im betrieblichen Umfeld erkennen? Und wie sollten Vorgesetzte und Beschäftigte dann reagieren?



Text: Dr. med. Martina Hamacher, Interview: Stefan Layh

Florian hatte schon länger ein Problem mit Alkohol, aber eingestehen wollte er es nicht. In der Kantine wurde schon lange getuschelt, ehe der Chef Florian endlich auf sein Verhalten ansprach und dieser sich schließlich professionelle Hilfe bei einer Suchtberatungsstelle suchte. Die Expertin wollte wissen, was für Florian der Auslöser war, sein Problem ernsthaft anzugehen. Seine Antwort erstaunte die Suchtberaterin nicht: Dem Chef war aufgefallen, dass er öfter zu spät kam und langsamer sowie unzuverlässiger arbeitete. Er habe ihm klargemacht, dass es so nicht weitergehe. Florian sei ihm aber wichtig und er wolle ihn dabei unterstützen, wieder zu dem geschätzten Mitarbeiter zu werden, der Florian früher war. Das motivierte den Suchtkranken, sich Hilfe zu holen und monatelang auf Alkohol zu verzichten.

Lockdown und Rückfall

Doch dann kam Corona – und mit der Pandemie die langen einsamen Abende im Lockdown. Die Suchtberatungsstelle war teils nur online erreichbar, die Selbsthilfegruppe konnte sich nicht mehr persönlich treffen. Plötzlich war der Alkohol wieder allzu verlockend und immer öfter konnte Florian nicht widerstehen. Da er zeitweise in Kurzarbeit war, bemerkte niemand die Veränderung. Florian war mit seinem Problem allein und rutschte wieder ab in die Sucht, von der er dachte, sie sei überwunden.



„AUFFÄLLIGKEITEN FRÜHZEITIG ANSPRECHEN“

Dr. med. Martina Hamacher, Fachärztin für Innere Medizin und Arbeitsmedizin, ist BGN-Expertin für Suchtprävention im Betrieb.



Dr. med. Martina Hamacher

📌 Ist Florians Geschichte typisch für eine Suchterkrankung?

Ja. Sie zeigt auf, wie wichtig das frühzeitige Ansprechen der Verhaltensauffälligkeit durch die Vorgesetzten ist. Nachhaltig und erfolgreich wird dieses Gespräch, wenn im Betrieb die Angebote und Verfahrensweisen zur Suchtprävention in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgeschrieben werden und die Verantwortungsstrukturen geklärt sind.

📌 Warum sind diese Vereinbarungen so wichtig?

Weil es dann für die Führungskräfte leichter ist, das Suchtverhalten anzusprechen. Ein fachlich und rechtlich abgestimmtes Konzept findet sich in den Qualitätsstandards für die betriebliche Suchtprävention der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS). Wissenswertes bietet auch die BGN-Themenseite „Suchtprävention“ im Internet: → www.bgn.de, Shortlink: 1658

📌 Wie wirkt sich die Corona-Krise auf Suchterkrankungen aus?

Die Pandemie verschärft bereits bestehende Probleme. Außerdem gehen die Veränderungen unserer Arbeitswelt und die einschneidenden Maßnahmen mit einer deutlich erhöhten psychischen Belastung einher. Dadurch können „schlechte Gewohnheiten“ zu einem Problem werden. Für suchtgefährdete Beschäftigte gilt das umso mehr, da viele stabilisierende Faktoren vorübergehend oder dauerhaft weggefallen sind.

📌 Wo schlummern die größten Suchtgefahren?

Das am häufigsten missbrauchte Suchtmittel ist Alkohol. Aber auch Medikamente und Drogen wie Haschisch, Heroin oder Kokain spielen eine Rolle. Zudem tragen immer attraktivere soziale Medien und leistungsfähigere PCs und Handys zur Entwicklung des neueren Krankheitsbildes der pathologischen PC- oder Internetnutzung bei – das kann sich als Online-Spielsucht äußern. Besonders im Homeoffice vermischt die Trennung zwischen notwendiger PC-Arbeit und einem Suchtverhalten. Generell gilt: Die Corona-Krise kann jede Suchterkrankung verstärken.

📌 Was sind typische Anzeichen einer Suchterkrankung?

Eine Sucht ist für Außenstehende nicht immer leicht zu erkennen, da die Betroffenen dazu neigen, sie zu verheimlichen, zu bagatellisieren und zu verleugnen. Suchterkrankte fallen durch Desinteresse, Unkonzentriertheit und nachlassende Leistung auf. Sie unterliegen starken Stimmungsschwankungen, sind wenig zugänglich und verändern nach und nach ihre gesamte Persönlichkeit.

📌 Wie sollte das betriebliche Umfeld reagieren, wenn ein Suchtverdacht besteht?

Die eben genannten Verhaltensauffälligkeiten sollten zeitnah gegenüber der betroffenen Person angesprochen werden. Im betrieblichen Umfeld ist es am wirksamsten, wenn Vorgesetzte das im Rahmen eines im Betrieb verankerten Stufenplanes tun. Im direkten Gespräch sollte man die persönlichen Beobachtungen spiegeln und Hilfe anbieten. Die Diagnosestellung sollte den Therapeuten überlassen werden.

📌 Wann ist der richtige Zeitpunkt, um im Betrieb aktiv zu werden?

Je früher und konsequenter mit und nicht über einen suchtkranken Beschäftigten gesprochen wird, desto größer sind seine Chancen auf Heilung. ■



WIR BEANTWORTEN IHRE FRAGEN

Machen Sie sich Gedanken um jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld? Wie können Sie ihn oder sie am besten darauf ansprechen? Welche betrieblichen Maßnahmen zur Suchtprävention sind für Ihr Unternehmen sinnvoll?

Die BGN berät Sie gern.

Telefon: 089 894665820

Mail: gs_germering_praevention@bgn.de

BGN-PRÄVENTIONSPREIS 2020

IMMER WIEDER FREITAGS



In Sachen Arbeitsschutz punktet Bell Deutschland Woche für Woche mit der Aktion „Fridays for Safety“: Mit regelmäßigen Betriebsbegehungen sorgen die Auszubildenden im Logistik- und Slicezentrum für mehr Sicherheit. Dieses vorbildliche Engagement brachte dem Rohschinkenhersteller den BGN-Präventionspreis 2020 ein.



 **Stefan Layh**

Alles begann beim gemeinsamen Frühstück. „In der Betriebskantine sind wir Azubis auf das Thema ‚Fridays for Safety‘ zu sprechen gekommen“, erinnert sich Henrik Peters an einen Morgen während seiner Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik bei Bell Deutschland. „Wir haben uns überlegt, jeden Freitag durch den Betrieb zu gehen und Sicherheitsmängel ausfindig zu machen. Das haben wir ‚Fridays for Safety‘ genannt.“

” **MITTLERWEILE KOMMEN KOLLEGEN AUS ALLEN ABTEILUNGEN ZU UNS UND MELDEN SICHERHEITSMÄNGEL.**

“

jedes Mal durch einen anderen Abschnitt und notieren alles, was uns in puncto mangelnder Sicherheit auffällt.“ Begleitet werden die Auszubildenden dabei von einem Mitglied des Betriebsrats sowie einem Sicherheitsbeauftragten wie Thomas Plaggenborg. „Uns ist es ganz wichtig, dass jeweils zwei Azubis an dem Rundgang teilnehmen“, betont er. „Außerdem wird immer der Sicherheitsbeauftragte für den Werksabschnitt eingeladen, den wir begehen.“

Mit dabei ist auch Lennard Wichmann, der ebenfalls hier im niedersächsischen Barßel-Harkebrügge eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik macht. „Wir wollen, dass sich alle sicherer im Betrieb bewegen können“, erklärt er. „Deswegen gehen wir

Regalrempfer und Falschparker

Heute führt der Weg durch einen Lagerbereich. Dabei fällt Lennard Wichmanns Blick auf ein beschädigtes Regal. „Da ist wohl einer gegengefahren“, sagt er und deutet auf einen verbogenen Metallträger in Bodennähe. Schnell ist der Schaden per Smartphone fotografiert und im Protokoll dokumentiert. „Notier aber auch, dass das Regal gesperrt und entsprechend beschildert werden muss“, diktiert Sibe Thomas Plaggenborg, in dessen Zuständigkeitsbereich die Azubis heute unterwegs sind.

Auf jedem Rundgang darf der Klemmordner mit dem „Fridays for Safety“-Mängelprotokoll nicht fehlen: Welcher Mangel wurde entdeckt? Wann war das? In welchem Brandabschnitt? Wer ist für den Bereich verantwortlich? Wann erfolgt eine Wirksamkeitskontrolle? Die Auszubildenden notieren alles an Ort und Stelle, anschließend übertragen sie die Informationen in ein elektronisches Dokument – den aktuellen Bearbeitungsstatus eingeschlossen. Im nächsten Raum fällt dann Henrik Peters, der als Mitbegründer der Azubi-Initiative heute noch einmal dabei ist, etwas auf. „Die Kehrmaschine steht im Fluchtweg“, sagt er beim Blick auf das falsch geparkte Reinigungsfahrzeug. „Ja, das geht so nicht“, bestätigt Thomas Plaggenborg, „ruf gleich mal den Abteilungsleiter an.“ Gesagt, getan, gewählt – wenig später ist Regalgang zwei wieder frei, die Kehrmaschine an einer weniger problematischen Stelle abgestellt.

STECKBRIEF

Bell Deutschland GmbH & Co. KG

Sitz des Logistik- und Slicezentrums:
Barßel-Harkebrücke (Niedersachsen)

Baujahr: 1979

Beschäftigte: ca. 450

Gewinnerbeitrag BGN-Präventionspreis 2020:
Fridays for Safety (Förderpreis
für Azubi-Projekte)

Das Video zum „Fridays for Safety“-Programm bei Bell Deutschland finden Sie hier:



- 1 | Bei ihren Rundgängen werden die Azubis von einem Sicherheitsbeauftragten und einem Mitglied des Betriebsrats begleitet.
- 2 | Entdeckte Mängel werden fotografiert, in einem Protokoll dokumentiert und möglichst schnell behoben.



Auch in der Betriebskantine ist das Thema Arbeitssicherheit stets sichtbar. „Die Fotos von den Rundgängen werden hier im Info-TV gezeigt: Immer ein Positiv- und ein Negativbeispiel“, erklärt Henrik Peters, als er am Pausentisch sitzt. Auf einem Bildschirm an der Wand flimmern wie zum Beweis zwei „Fridays for Safety“-Fotomotiv: Eines zeigt einen Mitarbeiter, der direkt vor einem Durchgang auf eine Leiter steigt und seinen Arbeitsbereich vorbildlich mit Leitkegeln markiert hat. Ein „Daumen hoch“ in Grün signalisiert: Richtig so! Das Bild daneben zeigt dieselbe Situation, aber hier fehlt die Sicherheitsmarkierung. Ein „Daumen runter“ in Rot macht deutlich: So nicht! „Auf diese Weise sollen alle zusätzlich für Sicherheitsaspekte sensibilisiert werden“, erklärt Henrik Peters.

Preisgekrönte Prävention

Die Freitagsrundgänge sind bei Bell längst zum nachhaltigen Programm geworden. Die BGN prämierte „Fridays for Safety“ beim Präventionspreis 2020 mit einem Förderpreis für Azubi-Projekte. Dass hier eine klassische Win-win-Situation vorliegt, kann auch Lennard Wichmann aus eigener Erfahrung bestätigen: „Beschäftigte kommen auch auf uns zu, um Mängelpunkte aufzuzeigen. Die freuen sich natürlich, wenn fehlerhafte Sachen beseitigt werden.“ ■

GUTE IDEEN GESUCHT

Mitmachen beim BGN-Präventionspreis und bis zu 10.000 Euro gewinnen.

Ausgezeichnet werden insbesondere:

- neue Lösungen für Sicherheits- und Gesundheitsschutzprobleme
- betriebliche Aktivitäten für Gesundheit, Arbeits- und Verkehrssicherheit
- innovative und wirksame Organisations- und Motivationskonzepte
- Azubi-Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gut zu wissen: Jeder qualifizierte Beitrag zum Präventionspreis bringt im BGN-Prämienverfahren 10 Bonuspunkte.

Die Bewerbungsphase für den BGN-Präventionspreis 2022 beginnt am 1. Oktober 2021 und endet am 31. Januar 2022.

→ Mail: praeventionspreis@bgn.de

Mehr Informationen → www.bgn.de/praeventionspreis



BGN-INKLUSIONSPREIS 2021

PERSPEKTIVE DANK UMSCHULUNG

Menschen wie Stefan Elges, dem wegen eines Arbeitsunfalls drei Finger amputiert werden mussten, müssen oft ihren ursprünglichen Beruf aufgeben oder verlieren sogar den Arbeitsplatz. Bei ihm lief es anders. Dank der vorbildlichen Unterstützung seines Arbeitgebers und der BGN konnte er umschulen und im Unternehmen bleiben – die DESSBO GmbH erhielt dafür einen BGN-Inklusionspreis 2021.

 **Michael Wanhoff, Gabriele Albert**

” **DIE POSITIVE
LEBENSEINSTELLUNG
VON STEFAN ELGES IST
BEWUNDERNSWERT.**

“

Eigentlich ist Stefan Elges gelernter Mechaniker, er arbeitete aber seit elf Jahren als Teigmacher und Bäcker bei DESSBO Sweet & Biskuit GmbH in Dessau-Roßlau. Den 21. April 2016 wird er nie mehr vergessen: Eine Störung in der Produktionsanlage, so etwas kommt vor – aber an diesem Tag lief alles anders. Er geriet beim Versuch, die Störung zu beseitigen, mit der linken Hand zwischen zwei Walzen. Die Rettungskette funktionierte und er kam umgehend ins örtliche Krankenhaus. Von dort aus ging es noch am gleichen Tag weiter in das

BG Klinikum Bergmannstrost Halle. Elges Hand war gequetscht, drei Finger an der linken Hand waren nicht mehr zu retten und mussten amputiert werden.

Schnell Kontakt zum Reha-Management

Wenige Tage später schon nahm der BGN-Reha-Manager Marc Bußkamp Kontakt zu Stefan Elges und dessen Arbeitgeber auf. „Es war schnell klar, dass Herr Elges im Unternehmen bleiben wollte. Seine positive Lebenseinstellung war bewundernswert, er war von Anfang

STECKBRIEF

DESSBO Sweet & Biskuit GmbH,
gehört zur Borggreve-Unternehmensgruppe

Sitz des Keks- und Snackherstellers:
Dessau-Roßlau (Sachsen-Anhalt)

Gegründet: 1894,
mit der Herstellung von Zwieback

Beschäftigte: ca. 140

Das Video zu
DESSBO Sweet & Biskuit GmbH
finden Sie hier:



an überaus motiviert und kooperativ“, erinnert sich Bußkamp. Und der mittelständische Keks-hersteller DESSBO wollte seinen Mitarbeiter unbedingt im Betrieb halten. „Wir bedauern sehr, dass wir diesen Unfall nicht verhindern konnten. Uns war von Anfang an klar, dass wir Stefan Elges unterstützen, ihm Mut zusprechen und ihm eine berufliche Perspektive in unserem Unternehmen geben wollen“, so Werksleiter Sebastian Richter. Also setzte man sich zusammen und schaute, ob der Beschäftigte seine bisherige Tätigkeit noch ausüben könnte. Nach einer Belastungserprobung durch einen externen Arbeitstherapeuten war schnell klar: Das wird nichts mehr.

Umschulung war die Lösung

Genau in solchen Situationen ist die BGN mit ihren Experten zur Stelle: Gemeinsam mit dem oder der Versicherten und dem Unternehmen werden Alternativen gesucht, besprochen und beschlossen. Eine neue Tätigkeit im Lager wäre vorstellbar, allerdings müsste der ehemalige Teigmacher dafür qualifiziert werden. Also wurde eine innerbetriebliche Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik vereinbart, sehr zur Freude von Stefan Elges: „Ich bin der BGN, insbesondere Herrn Bußkamp, und natürlich auch meinem Arbeitgeber sehr dankbar, dass sie mich alle so gut unterstützt, beraten und mir diese Umschulung ermöglicht haben.“ Auch für Marc Bußkamp war das Ganze eine Erfolgsgeschichte: „Vom Unfall bis zur erfolgreich bestandenen Prüfung als Fachkraft für Lagerlogistik vergingen keine drei Jahre. Das lief alles wirklich vorbildlich.“ Stefan Elges arbeitet nun seit 2019 an seinem neuen Arbeitsplatz und braucht keine weitere Unterstützung mehr.

Das klare Statement der DESSBO Sweet & Biskuit GmbH, der Wille und die Motivation des Mitarbeiters sowie die schnelle und unbürokratische Hilfe der BGN bildeten hier den idealen Dreiklang für eine erfolgreiche Inklusion. ■



2

1 | Rekordverdächtig: Vom Unfall bis zur bestandenen Prüfung als Fachkraft für Lagerlogistik vergingen für Stefan Elges keine drei Jahre.

2 | Freuen sich über den Inklusionspreis der BGN: Stefan Elges und Werksleiter Sebastian Richter. Rechts daneben BGN-Reha-Manager Marc Bußkamp.



GUTE BEISPIELE GESUCHT

- Mit dem BGN-Inklusionspreis prämiert die BGN herausragende Beispiele gelungener Inklusion und das außergewöhnliche betriebliche Engagement von Unternehmen, die insbesondere Schwerstverletzten nach Arbeitsunfällen und Berufserkrankten eine erfolgreiche Reintegration ins Erwerbsleben ermöglichen oder maßgeblich erleichtern.
- Dafür stehen insgesamt bis zu 15.000 Euro Preisgeld bereit, die Höhe der Einzelpreise beträgt bis zu 5.000 Euro. Besonders erwünscht sind Beispiele aus kleinen und mittleren Betrieben.
- In vielen Betrieben mangelt es an Wissen über Hilfen und Möglichkeiten im Rahmen der Integration oder es fehlen positive Beispiele einer gelungenen Wiedereingliederung. Das will die BGN mit ihrem Inklusionspreis ändern.
- Der Preis wurde erstmals 2019 vergeben, voraussichtlich wird die künftige Preisvergabe alle zwei Jahre stattfinden.

Mehr Informationen und alle Preisträger 2021:

➔ www.bgn.de/inklusionspreis



ARBEITEN IN DER PANDEMIE

HOMEOFFICE: NICHT ALLES IST ROSIG

530 Beschäftigte nahmen Anfang des Jahres an einer Befragung teil und gestatteten der BGN Einblicke in ihre durch die Pandemie teilweise stark veränderte Arbeitswelt. Wie sehr räumlich und zeitlich flexible Arbeit in den Branchen der BGN verbreitet ist und wie dort der Arbeitsschutz gehandhabt wird, lesen Sie hier.



Dr. Sonja Lehmann

Durch Corona ist der Anteil der Befragten, die mindestens einige Male im Monat von zu Hause aus arbeiten, von 16 auf 43 Prozent gestiegen. Vor allem die Büroarbeitsplätze in den bei der BGN versicherten Branchen haben von dieser Regelung profitiert: Während vor Corona knapp die Hälfte der Bürobeschäftigten nie von zu Hause aus gearbeitet hat, hat sich dieser Anteil durch Corona halbiert.

Homeoffice: gut oder schlecht?

Ein Viertel der Befragten sieht im Homeoffice eher Vorteile, ein weiteres Viertel eher Nachteile, für rund die Hälfte hält sich beides die Waage. Interessant ist folgendes Ergebnis: Frauen, die sich zu Hause um ihre Kinder kümmern müssen, sehen dabei mehr Vorteile als Frauen, die keine Kinderbetreuung übernehmen müssen. Männer,

die parallel zur Arbeit Kinder betreuen müssen, sehen dagegen mehr Nachteile im Homeoffice als Männer, die keine Kinder betreuen.

Eigenes Arbeitszimmer oder nicht?

Knapp ein Viertel der Befragten besitzt zu Hause kein eigenes Arbeitszimmer oder einen eigenen Schreibtisch. Dabei macht es kaum einen Unterschied, wie häufig daheim gearbeitet wird. Allerdings nimmt mit steigendem Alter der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit zu, über ein Arbeitszimmer oder einen separaten Schreibtisch zu verfügen. Erfreulicherweise nutzt die überwiegende Mehrheit derjenigen, die einen eigenen Arbeitsplatz haben, diesen auch für die tägliche Büroarbeit. Knapp jedem Vierten mit eigenem Arbeitsplatz wurde allerdings nicht durch den Arbeitgeber vermittelt, wie er diesen er-



gonomisch gestalten kann. Vor allem jüngere Beschäftigte bis zu 40 Jahren erhielten seltener eine solche Einweisung (im Schnitt 54 % zu 34 % bei Personen über 40 Jahre) als ältere Personen.

Mit technischer Ausstattung zufrieden

Zwei Drittel der Befragten geben an, mit der bereitgestellten Technik im Homeoffice ebenso gut arbeiten zu können wie mit der im Büro; für ein Drittel trifft das nicht zu. Der Anteil hängt dabei auch von der Häufigkeit des Arbeitens im Homeoffice ab: Bei Beschäftigten, die täglich von zu Hause arbeiten, sind knapp 80 Prozent zufrieden mit der genutzten Technik.

Unterweisungen zu selten

Homeoffice geht häufig mit veränderten Arbeitsbedingungen einher, die auf Dauer krank machen können: Es ist bedauerlich, dass der Hälfte der Beschäftigten, die zumindest ab und zu zu Hause arbeiten, nicht vermittelt wird, wie das Arbeiten dort gesundheitsgerecht gestaltet werden kann. Es fehlten Informationen oder Unterweisungen beispielsweise zu Themen wie „Ablenkungen vermeiden“ oder „Zeitmanagement verbessern“. Frauen wurde das noch seltener vermittelt als Männern; mit steigendem Alter steigt jedoch tendenziell der Anteil der Beschäftigten, die eine solche Aufklärung erhalten haben.

Wie wichtig solche Informationen wären, zeigt sich auch an den Angaben zur geleisteten Arbeitszeit: Knapp vier von zehn Befragten arbeiten im Homeoffice länger, 20 Prozent kürzer als im Büro. Die Arbeitszeit hängt dabei auch von der wahrgenommenen eigenen Produktivität im Homeoffice ab. Personen, die ihre Leistung als deutlich unproduktiver wahrnehmen – und das ist immerhin jeder Vierte, der an der Umfrage teilgenommen

”
35 PROZENT DER BEFRAGTEN MÖCHTEN AUCH ZUKÜNFTIG GERN MEHRMALS PRO WOCHE VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN.
 “

hat –, neigen entweder dazu, zu Hause deutlich länger zu arbeiten als andere, die die Produktivität ihrer Arbeit positiver bewerten. Oder aber sie arbeiten zu Hause kürzer als im Büro. Sie sind damit die Personengruppe, bei denen die wenigsten angeben, dass sich die Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice nicht unterscheidet.

Anerkennung wichtig

Auch das Gefühl, dass die eigene Arbeitsleistung wahrgenommen wird, spielt eine Rolle bezüglich der Arbeitszeit daheim: Von den 27 Prozent, die das Gefühl haben, dass die eigene Arbeitsleistung weniger stark gesehen wird, gibt mehr als die Hälfte an, dass sie als Reaktion länger im Homeoffice als im Büro arbeiten. Von denjenigen, die das Gefühl haben, dass ihre Arbeitsleistung stärker wahrgenommen und gewürdigt wird, arbeiten nur 38 Prozent daheim länger als im Betrieb. Dennoch ist der Anteil derer, die gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen und weniger als elf Stunden zwischen zwei Arbeitsschichten haben, sehr gering und nicht höher als bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten.

Zukunftsaussichten

Zukünftig möchten die meisten der bereits im Homeoffice arbeitenden Befragten (35 %) gern mehrmals die Woche von zu Hause aus arbeiten, tägliches Homeoffice wünschen nur fünf Prozent. 15 Prozent dagegen möchten lieber im Büro arbeiten, vor allem, wenn sie Führungsverantwortung haben. ■



UNTERWEISUNG ONLINE

Auch in Ihrem Homeoffice sollten Sie auf ergonomische und arbeitsschutzrechtliche Bedingungen achten. Unsere Online-Unterweisung „Sicher und gesund im Homeoffice“ hilft Ihnen, Ihren heimischen Arbeitsplatz zu testen – inklusive Wissenstest, Nachweis und Hinweisen zur Gefährdungsbeurteilung.

Infos unter → www.bgn.de, Shortlink: 1801

REHA-SPORT UND FUNKTIONSTRAINING

GEMEINSAM IN BEWEGUNG BLEIBEN

Egal ob nach einem Herzinfarkt, einer chronischen Atemwegserkrankung oder einer Querschnittlähmung: Passende sportliche Angebote helfen betroffenen Menschen, Mobilität, Kraft und Ausdauer zu trainieren und damit langfristig am Leben teilhaben zu können. Dabei unterstützt neben anderen Rehaträgern auch die BGN ihre Versicherten mit Angeboten im Rahmen der ambulanten Heilbehandlung.



Gabriele Albert, Martina Kern



Der Raum füllt sich langsam, Menschen unterschiedlichsten Alters und mit verschiedenen Konstitutionen kommen zusammen, um gemeinsam zu trainieren. Jeder, der regelmäßig größere Physiotherapiezentren besucht, im Sportverein trainiert oder ins Fitnessstudio geht, kennt solche Reha-Sport-Gruppen.

Das Besondere: Ob Rehabilitationssport – kurz Reha-Sport – oder Funktionstraining, beides muss ärztlich verordnet werden, ist für die Patienten kostenlos und wird in Gruppen durchgeführt. Reha-Sport wie auch Funktionstraining sind ergänzende Leistungen im Rahmen der ambulanten Heilbehandlung.

„
WIR WOLLEN DIE
BETROFFENEN MÖGLICHST
SCHNELL WIEDER ZURÜCK
INS AKTIVE LEBEN UND
AN DEN ARBEITSPLATZ
BRINGEN.
“

„Andere ergänzende Leistungen im Zusammenhang mit einer Maßnahme der Heilbehandlung oder medizinischen Reha sind zum Beispiel Reisekosten, Kfz-Hilfe, Wohnungs- oder Haushaltshilfe“, erklärt Martina Kern, Rehabilitationsexpertin von der BGN. Sie betont: „Durch den Reha-Sport und das Funktionstraining soll den Betroffenen nach einem Arbeitsunfall oder bei einer bestehenden Berufskrankheit möglichst auf Dauer die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und am Arbeitsleben ermöglicht werden. Das ist unser erklärtes Ziel.“

Was ist der Unterschied?

Sowohl Reha-Sport als auch Funktionstraining beinhalten bewegungstherapeutische Übungen, die in der Gruppe unter fachkundiger Anleitung durchgeführt werden. Beide enthalten kein Gerätetraining. Während Reha-Sport in erster Linie die Ausdauer, Kraft, Flexibilität und Koordination fördert, werden mithilfe des Funktionstrainings gezielt und schonend bestimmte Körperpartien trainiert. „Reha-Sport hat sich als besonders wirksam bei schweren Mobilitätsbehinderungen infolge von Querschnittlähmungen, Amputationen oder schweren Schädel-Hirn-Verletzungen erwiesen“, so Kern. Reha-Sportarten sind Gymnastik, Leichtathletik, Schwimmen oder Bewegungsspiele in Gruppen. Die Trainingseinheiten dauern mindestens 45 Minuten. Die Anzahl der Veranstaltungen pro Woche variiert.

„Funktionstraining ist im Gegensatz zum Reha-Sport besonders sinnvoll bei Erkrankungen oder Funktionsstörungen der Stütz- und Bewegungsorgane. Es dient dem Erhalt und der Verbesserung von Funktionen beziehungsweise soll Funktionsverluste zum Beispiel von Körperteilen hinauszögern“, erklärt die Reha-Expertin. Weitere Ziele seien die Schmerzlinderung, eine verbesserte Bewegung, die Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung und natürlich – genau wie beim Reha-Sport – die Hilfe zur Selbsthilfe. Beim Funktionstraining handelt es sich in erster Linie um gezielte Übungen und Anwendungen der Krankengymnastik und Ergotherapie, weshalb



die regelmäßigen gemeinsamen Übungsstunden in der Regel unter der Leitung entsprechend ausgebildeter Therapeuten stattfinden. „Das Funktionstraining kann als Trocken- und/oder als Wassergymnastik durchgeführt werden“ erklärt Martina Kern. Die Trockengymnastik beim Funktionstraining dauert mindestens 30 Minuten und die Wassergymnastik mindestens 15 Minuten, wobei auch beim Funktionstraining die Anzahl der Veranstaltungen pro Woche variiert.

Wie funktioniert die Beantragung?

Hält der behandelnde Arzt nach einem Arbeitsunfall oder bei einer bestehenden Berufskrankheit Reha-Sport oder Funktionstraining aus medizinischer Sicht für erforderlich, kann er eine entsprechende Verordnung ausstellen. Diese muss dann vom Patienten oder der Patientin um weitere Daten ergänzt und an die BGN geschickt werden, wo die Kostenübernahme geprüft wird. Ist der Antrag genehmigt, muss die betroffene Person selbst den gewünschten Leistungsanbieter kontaktieren. „Es ist wirklich ganz wichtig, dass man sich den Reha-Sport oder das Funktionstraining vor Beginn genehmigen lässt – das gilt auch für alle weiteren Verordnungen. Wir haben mit den meisten Leistungsanbietern Verträge und die Abrechnung erfolgt dann direkt mit uns“, so Kern. Sie betont: „Es gibt für unsere Versicherten keinen Eigenanteil und der Anspruch gilt grundsätzlich so lange, wie die betroffene Person auf eine fachkundige Anleitung angewiesen ist. Bei der BGN ist die Anspruchsdauer nicht begrenzt. Auch eine wiederholte Gewährung ist möglich, insbesondere bei schweren Mobilitätsbehinderungen.“

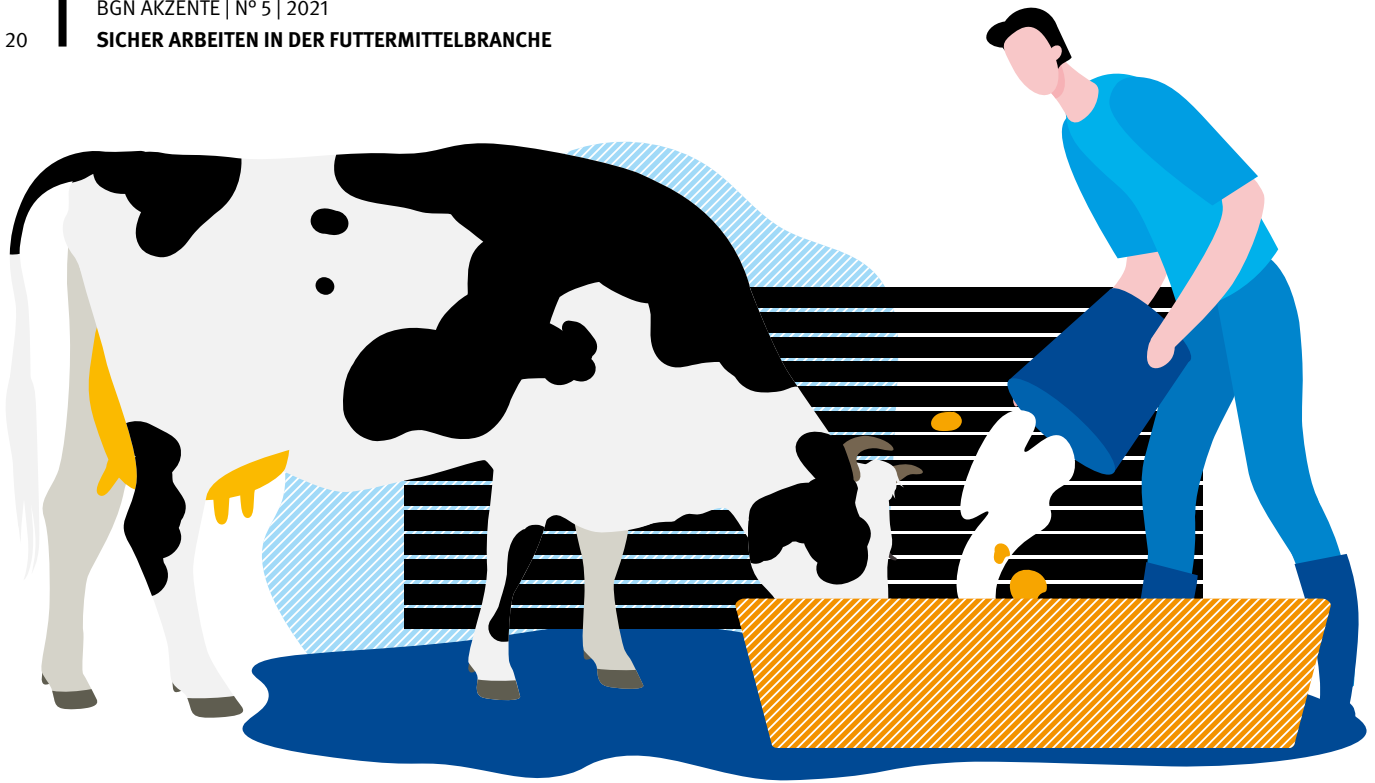
Wer führt das Training durch?

In der Regel übernehmen örtliche Rehabilitationssportgruppen, die dem Deutschen Behindertensportverband (DBS) angehören, aber auch andere Dienstleister, die Durchführung des Reha-Sports. Das Funktionstraining halten oft örtliche Anbieter ab, die den Landesverbänden der Deutschen Rheuma-Liga angehören. Aber auch hier kommen – wie beim Reha-Sport – ebenfalls andere Dienstleister infrage.

„Leider gibt es kein Verzeichnis mit allen Anbietern, aber über die Verbände wird man in der Regel schnell fündig. Auch viele Sportvereine, Fitnessstudios und Physiotherapiepraxen bieten solche Trainings an. Nachfragen lohnt sich, ansonsten kennt meistens auch der behandelnde Arzt wohnortnahe Angebote“, ist sich die BGN-Expertin Martina Kern sicher. ■



- Informationen zum Reha-Sport inklusive der „Abkommen für den Reha-Sport“ der DGUV mit dem Deutschen Behindertensportverband e. V. und mit dem RehaSport Deutschland e. V. finden Sie unter:
→ www.dguv.de, Webcode: d1520
- Weitere Informationen zum Reha-Sport stehen auf den Seiten der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR):
→ <https://kurzelinks.de/BAR-Rehasport>
- Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining:
→ <https://kurzelinks.de/Rahmenvereinbarung-Rehasport>



COBALT IM TIERFUTTER

EXPOSITION MINIMIEREN

Cobalthaltige Zusatzstoffe werden als krebserzeugend eingestuft. Um die Beschäftigten in der Tierfutterherstellung vor Expositionen zu schützen, muss die Staubentwicklung möglichst gering gehalten werden.

 Dr. Matthias Weigl, Manuel Gehrke

Cobalt ist unter anderem für den Aufbau des Vitamins B12 erforderlich. Bei einem Cobaltmangel treten bei vielen Tierarten Verdauungsstörungen, Anämie und nachlassende Fresslust auf. Da der Cobaltgehalt in natürlichen Futtermitteln großen Schwankungen unterliegt, werden dem Futter tierartspezifisch cobalthaltige Stoffe wie Cobaltcarbonat zugesetzt.

Einstufung und Grenzwerte

Aufgrund von Tierversuchen werden Cobalt und Cobaltcarbonat als krebserzeugend der Kategorie 1B und H350i „Kann bei Einatmen Krebs erzeugen“ eingestuft. Für den Umgang mit krebserzeugenden Stoffen sieht die TRGS 910 ein abgestuftes risikobezogenes Maßnahmenkonzept vor. Hierfür wurden stoffspezifische Konzentrationen für Cobalt (Toleranzkonzentration 5 µg/m³ beziehungsweise Akzeptanzkonzentration 0,5 µg/m³) abgeleitet. Beide Werte gelten allerdings nur für die alveolengängige Fraktion des Staubes.

Cobalt in der Mischfutterproduktion

Ein Großteil der Unternehmen in der Futtermittelbranche produziert Mischfutter, das entweder pelletiert oder als Mehlfutter zum Abnehmer gelangt. Für die Produktion von Rinder-, Pferde- oder Geflügelfutter wird den Mischungen Cobaltcarbonat entweder direkt zugesetzt oder es werden spezielle Vormischungen produziert, die als solche zugemischt werden. Dabei kommt Cobalt in den Betrieben in unterschiedlichsten Mengen und Konzentrationen vor: Von wenigen Säcken Vormischungen, die aufgrund des Cobaltanteils von < 0,01% (99 mg/kg) nicht als Gefahrstoff kennzeichnungspflichtig sind, bis hin zur direkten Zugabe des gecoateten, kennzeichnungspflichtigen Cobaltcarbonats aus Big-Bags ist alles dabei.

Typische Tätigkeiten mit möglicher Cobalt-Exposition sind das Verwiegen und die Zugabe in der Kleinkomponentendosierung, das Befüllen von Vorratssilos aus Big-Bags, das Absacken sowie das Befüllen von Big-Bags.

Emissionsarm dank Coating

Zur Minimierung der Cobalt-Exposition setzt man heute das seit 2014 in der EU zugelassene gecoatete Cobaltcarbonat ein. Der Feinstaubanteil wird hier durch das Coating (Beschichten oder Verkapseln) auf unter 1 % reduziert. Das setzt die Staubigkeit des Zusatzstoffes deutlich herab, wodurch diese emissionsarme Verwendungsform dem Minimierungsgebot Rechnung trägt.

Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

In welcher Weise das gestufte risikobezogene Maßnahmenkonzept gemäß TRGS 910 beim Umgang mit gecoateten Cobaltverbindungen umzusetzen ist, hängt von der Expositionshöhe gegenüber Cobalt ab. Dies wurde in den letzten zwei Jahren durch ein Messprogramm der BGN untersucht (siehe Grafik). Die Messungen zeigen, dass die Cobaltbelastung der Beschäftigten in den erfassten Bereichen gering ist. Es gelten deshalb hier gemäß TRGS 910 die gängigen Maßnahmen für den Bereich des geringen Risikos. Das sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass vor allem die Staubbelastung der Beschäftigten zu berücksichtigen und zu reduzieren ist. Die einatembaren Staubanteile (E-Fraktion) liegen bei den in der Grafik aufgeführten Tätigkeiten manchmal oberhalb des allgemeinen Staubgrenzwertes von 10 mg/m³. Deshalb dienen allgemeine staubreduzierende Maßnahmen wie Verbesserung der Absaugung und staubarmes Arbeiten auch einer weiteren Verringerung der Gefährdungen durch Cobalt.

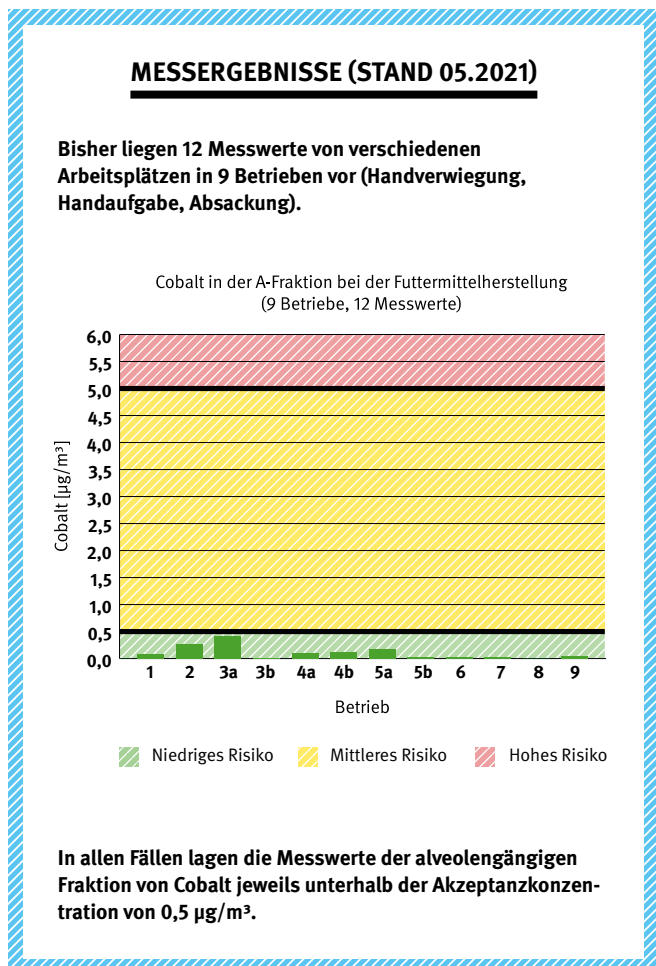
Der Unternehmer muss grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung nach GefStoffV durchführen. Mit den darin festzulegenden Maßnahmen muss dem Minimierungsgebot Rechnung getragen werden. Weitere Maßnahmen ergeben sich aus der TRGS 910:

- Minimierung der Expositionszeit und der Anzahl exponierter Beschäftigte.
- soweit verhältnismäßig eine räumliche Abgrenzung des Arbeitsbereichs, um die Verschleppung von Cobalt in andere Bereiche und den Zutritt anderer Personen zu vermeiden
- Kennzeichnung zum Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen, sofern sinnvoll
- Hygienemaßnahmen (z. B. Bekleidungswechsel, Waschlösungen)
- Betriebsanweisungen und mündliche Unterweisungen (nachweisbar). Dabei sind neben den erforderlichen Maßnahmen auch die Expositionshöhe und der ermittelte Risikobereich nach TRGS 910 zu vermitteln sowie eine arbeitsmedizinisch-toxische Beratung zu geben.

- regelmäßige Kontrolle der betreffenden Arbeitsbereiche bezüglich einer möglichen Verschlechterung der Situation

Atenschutz, zum Beispiel FFP2-Masken, ist im Bereich geringen Risikos nicht zwingend erforderlich, aber unbedingt zu empfehlen (inkl. Unterweisung zur Handhabung). Aufgrund einer oftmals vorliegenden allgemeinen Staubbelastung, häufig auch durch sensibilisierende Stäube, ist er in vielen Betrieben sowieso erforderlich.

Den Beschäftigten, die wiederholt Kontakt zu Cobalt haben, ist zudem eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Dazu gehört auch das Führen einer Vorsorgekartei, was über die Zentrale Expositionsdatenbank der DGUV (ZED) erfolgen kann. Damit kann auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die nachgehende Vorsorge über den Organisationsdienst für nachgehende Untersuchungen der DGUV (ODIN) bei der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) in Anspruch genommen werden. ■





ELEKTROBRÄNDE VERMEIDEN

VORSICHT, BRENZLIG!

Die meisten Elektrobrände werden durch vermeintliche Kleinigkeiten verursacht: eine beschädigte Isolierung, schlechte Kontakte oder Überlastungen an elektrischen Leitungen und Anschlüssen.

 **Werner Fisi**

Wenn elektrische Betriebsmittel nicht in einwandfreiem Zustand sind, kann es schnell brenzlig werden. So vermeiden Sie riskante Situationen im Arbeitsalltag:

CHECKLISTE „SCHUTZ VOR ELEKTROBRAND“

- Lassen Sie Schäden an Leitungen, Steckdosen, Steckern und Schaltern sofort durch eine Elektrofachkraft beheben.
- Schließen Sie nicht zu viele Verbraucher (Lampen, Geräte) an eine Steckdose an.
- Verwenden Sie keine Abzweigstecker oder Steckvorrichtungen für Lampen – das ist verboten.
- Achten Sie bei einer Lampe auf die angegebene Nennleistung.
- Tauschen Sie – besonders in Kühl- und Feuchträumen – defekte Überglocken an Lampen aus, damit die Kontakte sauber und trocken bleiben.
- Flicken Sie nie eine elektrische Sicherung.
- Legen Sie in der Gefährdungsbeurteilung die Prüf-
fristen fest: Eine befähigte Person sollte stationäre Elektrogeräte alle vier Jahre prüfen, mobile Geräte alle sechs Monate.

- 1 Schadhafte Isolierungen können die Folge von geknickten, gequetschten oder alten Leitungen sein. Aber auch Fette, aggressive Flüssigkeiten, Gase und Dämpfe können Isolierungen angreifen. Weil ein gequetschter Leiter einen höheren Widerstand hat, erwärmt sich hier die Leitung. Brüche der Isolierung führen zu Kriech- und Kurzschlussströmen.
- 2 Überlastung kann einen Leiter erwärmen – beispielsweise wenn zu viele Geräte oder Verbraucher mit zu hoher Nennleistung an eine Steckdose angeschlossen werden.
- 3 Schlechte Kontakte führen zu erhöhten Widerständen und somit Wärmeentwicklung. Schuld sind häufig schadhafte Steckdosen, Stecker oder Schalter, aber auch Korrosion und Verschmutzung. Bei einem Wackelkontakt in der Steckdose droht ein heißer Lichtbogen, der zum Beispiel eine Pressspanwand entzünden kann.
- 4 Sicherungen sollen bei einem Defekt oder Mangel den Stromkreis unterbrechen und dürfen deswegen weder geflickt noch überbrückt werden. Wenn eine manipulierte Sicherung einen Brand verursacht hat, lehnt die Versicherung den Schadenersatz ab. Zudem erfolgt eine Anzeige wegen fahrlässiger Brandstiftung. ■

WIR FÜR SIE

MENSCHEN BEI DER BGN



Katja Kästner ist seit 2009 als Aufsichtsperson bei der BGN tätig. Sie leitet das Sachgebiet Fleischwirtschaft im DGUV Fachbereich Nahrungsmittel.

MEINE AUFGABEN BEI DER BGN

sind zum einen die Beratung der Unternehmen vor Ort und zum anderen analysieren und bewerten wir im Team des Sachgebiets Fleischwirtschaft Gefährdungen bei der Schlachtung, der Fleischbe- und -verarbeitung und im Verkauf dieser Produkte. Daraus resultieren konkrete Hilfestellungen für die Betriebe, zum Beispiel die Checkliste zur Maschinensicherheit in der Geflügelschlachtung.

ICH FREUE MICH,

wenn wir in Betrieben und Gremien mit Argumenten überzeugen, sodass möglichst schnell konkrete Maßnahmen realisiert werden, die den Arbeitsalltag der Beschäftigten sicherer und gesünder machen. Das ist dann ein echtes Erfolgserlebnis, das mich motiviert.

ICH WÜNSCHE MIR,

dass unsere Versicherten Bestehendes hinterfragen und ihren Vorgesetzten und auch uns Vorschläge machen, um das Potenzial der betrieblichen Prävention für Verbesserungen im Arbeitsalltag intensiver zu nutzen.



FUNFACT

279



1.300

Die **Zehn Gebote** haben **279 Wörter**, die **amerikanische Unabhängigkeitserklärung** umfasst **1.300 Wörter**. Auf stolze **25.911 Wörter** kommt dagegen die **EU-Verordnung über den Import von Karamellbonbons**.



25.911

