

# BGW magazin

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

**Feuchtarbeit**  
Was wichtig ist, damit  
die Haut gesund bleibt.

**Seite 12**

## Durchblick beim Mutterschutz

### KINDERBETREUUNG

Sicher und gesund in  
Wald-Kitas

### BRANDSCHUTZ

Wichtige Rollen im  
Betrieb

### SELBSTVERWALTUNG

Start der neuen  
Amtsperiode



## Gut geschützt

Irgendwann erlangt das Thema Mutterschutz in jedem Unternehmen Bedeutung. Bis dahin existieren manchmal eher vage Vorstellungen von Anforderungen oder Fristen. Meldet eine Mitarbeiterin dann ihre Schwangerschaft, stellen sich die Beteiligten auf einmal viele Fragen: Was müssen wir beachten? Welche Schutzmaßnahmen gelten für die Schwangere? Wie geht es nach der Geburt weiter?

Mit der richtigen Vorbereitung schaffen Unternehmen Handlungssicherheit. Und sie müssen das sogar: Zum Beispiel darf nicht erst im „Fall der Fälle“ der Schutz von Mutter und Kind in der Gefährdungsbeurteilung thematisiert werden. Vielmehr hat das Unternehmen schon im Vorfeld auch ohne konkreten Anlass bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung mögliche Risiken und geeignete Schutzmaßnahmen zu prüfen. In unserem Titelthema gehen wir den Anforderungen nach – für mehr Durchblick in Sachen Mutterschutz.

Jörg Schudmann  
Hauptgeschäftsführer der BGW

### Print oder online? Sie entscheiden!

Das BGW magazin viermal jährlich auf den Tisch bekommen – oder online nutzen und per Newsletter über die neue Ausgabe informiert werden.



**Abo pflegen:**  
[www.bgw-online.de/  
magazin-abo](http://www.bgw-online.de/magazin-abo)





6

14



18



# Themen

## Aktuell notiert

- 4 BGW Dialog: Arbeitsschutz im Wandel
- 4 Sport für alle – oder: Wie wird der Breitensport inklusiv?
- 5 Online-Seminare zu Hygiene und Arbeitsschutz

## Titelthema

- 6 **Durchblick beim Mutterschutz**  
Wie und wo dürfen Schwangere beschäftigt werden? Infos für Verantwortliche.

## Gesund im Betrieb

- 10 Berufsgesundheit in der Alten- und Krankenpflege: Tendenz derzeit negativ
- 12 Grundwissen: Feuchtarbeit
- 14 **Ab in den Wald**  
Wald-Kitas sind beliebt. Tipps für den gesunden und sicheren Aufenthalt in der Natur.

- 18 **Hilfe beim Brandschutz**  
Betriebe müssen Brandschutzhelfer und -helferinnen bestimmen und ausbilden.

## Ihre BGW

- 20 Eine neue Amtsperiode und zwei Abschiede

- 23 Wichtige Termine für Unternehmen
- 23 Gut zu wissen: SV-Meldeportal
- 24 Treffpunkt für die pädagogische Arbeit

## Service

- 25 Gut informiert

## Dies & Das

- 27 Gut sitzen
- 27 Impressum

BGW trialog:

# Arbeitsschutz im Wandel

Digitalisierung, Klimawandel, Mangel an Betriebsärztinnen und -ärzten – mit den Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben sich neue Anforderungen an den Arbeitsschutz. Was das für die Zukunft bedeutet, beleuchtet vom 24. bis 26. April der 11. BGW trialog in Dresden.



Foto: BGW/Stephan Floss

**W**ie kann Arbeitsschutz auch in Zukunft gelingen? Welche Kompetenzen helfen dabei? Die Fachtagung für Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Expertinnen und Experten der BGW bietet aktuelle Impulse und Erfahrungsaustausch.

Unter dem Motto „Arbeitsschutz im Wandel – gemeinsam in die Zukunft“ geht es um Themen wie künstliche Intelligenz, gesunde Führung und psychische Belastung, Klimawandel, Hautschutz, Lärmbelastung sowie systemische Beratungskompetenzen.

Wer in Dresden dabei ist, profitiert vom intensiven Austausch vor Ort und kann unter anderem an vielfältigen Praxisworkshops sowie am traditionellen „Dresden Abend“ teilnehmen. Alternativ ist die Online-Teilnahme möglich: Die Vorträge und Foren werden dafür auch digital übertragen.

Die Veranstaltung wird von der Sächsischen Landesärztekammer und dem Verband der Sicherheitsfachkräfte (VDSI) mit Fortbildungspunkten zertifiziert. ■

Programm und Anmeldung (voraussichtlich ab Anfang Februar):

📧 [www.bgwtrialog.de](http://www.bgwtrialog.de)

**BGW trialog**  
DRESDEN



Foto: stock.adobe.com/Guys Who Shoot

Sport für alle – oder:

## Wie wird der Breiten-sport inklusiv?

Am 13. März lädt die BGW zu einem Sportsymposium nach Berlin ein.

**S**port hält gesund und vermindert Unfallgefahren – ermöglicht aber auch soziale Teilhabe und steigert das Wohlbefinden. Deshalb engagiert sich die BGW als gesetzliche Unfallversicherung besonders dafür, dass alle Menschen den Sport ihrer Wahl ausüben können. Doch wie lässt sich das erreichen? Welche Einflussmöglichkeiten bestehen in Einrichtungen, Kommunen, Ländern oder auf Bundesebene?

Diese und weitere Fragen diskutieren die Teilnehmenden mit Expertinnen und Experten aus Sozialpolitik, Eingliederungshilfe und Sport. Ausgangspunkt sind dabei auch die Ergebnisse des Berichts „Mittendrin statt nur dabei“ von der BGW und Special Olympics Deutschland (SOD) zur Teilhabe im Sport.

Gemeinsam soll ein Plan formuliert werden, wie sich notwendige Veränderungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Sport anstoßen lassen. Dazu findet am Abend auch eine politische Gesprächsrunde statt. ■

Mehr zur Veranstaltung und zum BGW/SOD-Bericht:

📧 [www.bgw-online.de/sportsymposium](http://www.bgw-online.de/sportsymposium)



Foto: iStock.com/FatCamera

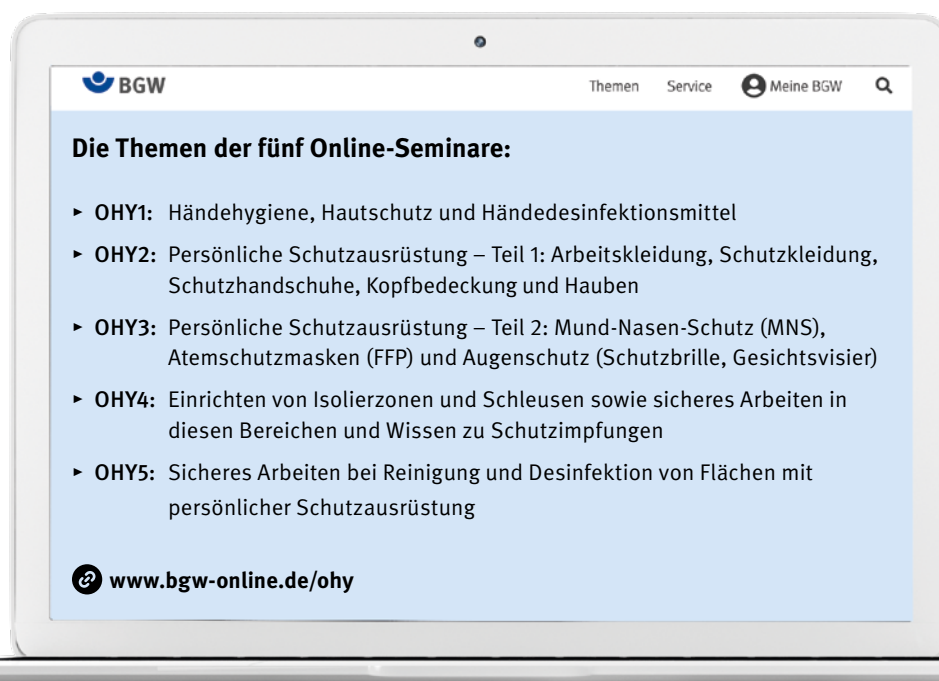
# Online-Seminare zu Hygiene und Arbeitsschutz

Was ist nötig, um im betrieblichen Alltag zuverlässig Infektionen zu vermeiden? Wie kommt dabei der Hautschutz ins Spiel? Unterstützung bietet eine Online-Seminarreihe der BGW.

Von: Andrea Quenzer

**H**ygien- und Arbeitsschutzmaßnahmen sind wesentlich für sicheres und gesundes Arbeiten – und meist eng miteinander verknüpft. Was dabei zu beachten ist, vermittelt die BGW in fünf Live-Online-Seminaren. Die in der Covid-19-Pandemie entwickelte Seminarreihe wurde jetzt auf den Infektionsschutz allgemein angepasst und aktualisiert.

Die Online-Seminare haben jeweils eine Dauer von 150 Minuten. Sie sind in sich abgeschlossen und beleuchten verschiedene Facetten des Arbeitsschutzes und der Hygiene. Alle Angebote setzen dabei auf rege Beteiligung der Teilnehmenden und hohen Praxisbezug. Sie richten sich unter anderem an Leitungen in Senioreneinrichtungen, im Pflegedienst und in der Hauswirtschaft sowie an examinierte Pflegekräfte und medizinische Fachangestellte, die beauftragt sind, die Strukturen und die Organisation der Hygiene in ihren Unternehmen aufzubauen. Die fünf Online-Seminare können einzeln gebucht und frei kombiniert werden – kostenlos für Versicherte in BGW-Mitgliedsbetrieben. ■





# Durchblick beim Mutterschutz

Wie und wo darf ich Schwangere eigentlich beschäftigen?  
Diese Frage dürfen sich Verantwortliche nicht erst stellen, wenn eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft bekannt gibt. Bereits im Vorfeld ist einiges zu tun. Und die Regelungen des gesetzlichen Mutterschutzes reichen bis in die Stillzeit.

Von: Renate Korte und Dr. Johanna Stranzinger

## Je besser der Arbeitsschutz umgesetzt wird, desto weniger Beschäftigungseinschränkungen bestehen für Schwangere und Stillende.

**M**utterschutz muss nicht beantragt werden und ist nicht von einer Zustimmung abhängig. Er gilt unmittelbar. Auch kann eine schwangere Frau nicht darauf verzichten. Deshalb sollte sie ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist.

Basis ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es bezieht alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis ein – egal ob befristet, in Teilzeit oder Vollzeit angestellt oder noch in der Probezeit. Der Schutz erstreckt sich auch auf Auszubildende, Schülerinnen und Studentinnen, Praktikantinnen oder Minijobberinnen. Nur Selbstständige sind nicht einbezogen.

Ziel ist es, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz zu schützen, und zwar ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt. Frauen sollen ihre Tätigkeit möglichst weiter ausüben können und nicht durch eine Schwangerschaft benachteiligt werden.

### Schutzfristen

#### Vor der Entbindung

##### 6 Wochen

vor errechnetem Entbindungstermin darf eine Schwangere nicht mehr beschäftigt werden – es sei denn, sie stimmt ausdrücklich zu.

#### Nach der Entbindung

##### 8 Wochen

nach der Entbindung darf die Mitarbeiterin nicht beschäftigt werden – auch dann nicht, wenn sie ausdrücklich zustimmt.

##### 12 Wochen

Die Frist verlängert sich auf 12 Wochen

- ▶ bei Mehrlingsgeburten,
- ▶ bei medizinischen Frühgeburten,
- ▶ bei Geburt eines Kindes mit Behinderung.

Bei Frühgeburten verlängert sich der Anspruch zusätzlich noch um die vor der Geburt nicht genommene Zeit.



Viele kennen einige der Fristen rund um den Mutterschutz (siehe Info). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stehen aber von Anfang an in der Verantwortung, Gefährdungen für die schwangere und stillende Frau und ihr Kind möglichst zu vermeiden. Hierbei sind sowohl arbeitszeitliche Anforderungen als auch weitergehende Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes zu beachten.

### Dreh- und Angelpunkt: Gefährdungsbeurteilung

Der Mutterschutz wird für Unternehmen nicht erst relevant, wenn ein konkreter Anlass besteht. Das Thema ist bereits vorsorglich in der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung zu bearbeiten, selbst wenn zu diesem Zeitpunkt keine Frau beschäftigt wird. Tritt später tatsächlich eine Schwangerschaft ein, wird die Gefährdungsbeurteilung fortgeschrieben und durch eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung speziell für diese Mitarbeiterin an diesem Arbeitsplatz angepasst.

- ▶ Die **allgemeine, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** muss bereits eine Schwangerschaft berücksichtigen.
- ▶ Eine **anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung** muss erstellt werden, wenn die Schwangerschaft bekannt ist.

Schon vor einer Schwangerschaft sind also die Tätigkeiten und möglichen Gefährdungen für Schwangere und ihr Kind am Arbeitsplatz grundsätzlich zu prüfen. Welche Schutzmaßnahmen sind erforderlich? Wie lassen sich beispielsweise die Ruhepausen ermöglichen, auf die werdende Mütter Anspruch haben?

**Rangfolge der Schutzmaßnahmen**

Anzustreben ist, dass die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit fortführen kann. Sofern das angesichts der Gefährdungen nicht möglich ist, sind Schutzmaßnahmen in dieser Rangfolge zu ergreifen:

- 1) Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
- 2) Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz (wenn Umgestaltung nachweislich nicht möglich oder unzumutbar)
- 3) Beschäftigungsverbot (auch Teilbeschäftigungsverbot)

Gibt eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft bekannt, sind die Schutzmaßnahmen umzusetzen. Dazu ist der Schwangeren ein Gespräch über die Anpassung der Arbeitsbedingungen anzubieten – auch, um zu klären, ob zusätzliche Maßnahmen nötig sind. Das Angebot und das Ergebnis des Gesprächs müssen Arbeitgebende schriftlich dokumentieren. Außerdem melden sie die Schwangerschaft an die zuständige Behörde.

**Zu beachten: Arbeitszeit**

Für schwangere und stillende Frauen gelten besondere Anforderungen an die Arbeitszeit. Zum Beispiel dürfen sie nicht über 8,5 Stunden täglich beziehungsweise 90 Stunden in zwei Wochen beschäftigt werden. Für erforderliche Untersuchungen und zum Stillen sind sie freizustellen. Außerdem sind Ruhezeiten einzuhalten.

Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind verboten. Nur unter bestimmten Umständen kann eine Ausnahmegenehmigung von der zuständigen Behörde eingeholt werden.

**Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen**

§ 11 Mutterschutzgesetz benennt Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unzumutbare Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind darstellen. Eine solche liegt unter anderem vor,

- ▶ wenn sie Gefahrstoffen ausgesetzt ist, die krebserregend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend sind,
- ▶ wenn sie Kontakt mit Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4 hat und über keinen ausreichenden Immunschutz verfügt,
- ▶ wenn sie in Räumen mit Überdruck (§ 2 DruckluftV) tätig ist,
- ▶ wenn es zu erhöhter körperlicher Belastung kommt, zum Beispiel
  - wenn regelmäßig Lasten schwerer als 5 kg oder gelegentlich schwerer als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel zu tragen sind,
  - wenn sie nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats mehr als 4 Stunden bewegungsarm ständig steht,
  - wenn sie sich häufig erheblich strecken, bücken, dauernd hocken, gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
  - wenn erhöhte Unfallgefahren durch Ausgleiten, Fallen, Stürzen oder durch Tötlichkeiten zu befürchten sind.

**Was passiert bei einer „unverantwortbaren Gefährdung“?**

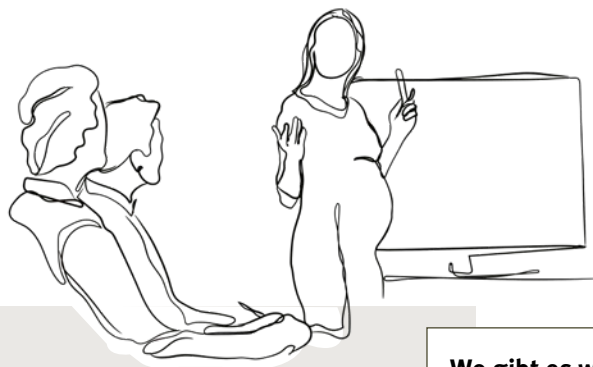
Die Weiterbeschäftigung der schwangeren und stillenden Frau hat Priorität. Zunächst sind alle möglichen und zumutbaren Schutzmaßnahmen auszuschöpfen. Nur Tätigkeiten, die nach Mutterschutzgesetz unzulässig sind (siehe Info), dürfen grundsätzlich nicht ausgeübt werden. Dahingehend sind beispielsweise Tätigkeiten mit Biostoffen, Gefahrstoffen, körperlichen Belastungen oder physikalischen Einwirkungen besonders zu prüfen.

Liegt eine „unverantwortbare Gefährdung“ (§ 9 MuSchG) vor und ist kein Arbeitsplatzwechsel möglich, müssen Arbeitgebende ein betriebliches Beschäftigungsverbot erteilen. Dann greift das sogenannte Umlageverfahren U2 und die Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet auf Antrag deren Bezüge. Finanziert wird das über eine Pflichtabgabe aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Ein Beschäftigungsverbot aufgrund unverantwortbarer Gefährdung kann auch von der zuständigen







## Elternzeit? Rückkehr in Teilzeit? Stillt die Mitarbeiterin?

Behörde erteilt werden. Es bezieht sich wie das betriebliche Beschäftigungsverbot immer auf die Arbeitsumstände. Darüber hinaus sind Beschäftigungsverbote von ärztlicher Seite möglich, je nach individuellem Gesundheitszustand der schwangeren Frau.

### Rückkehr an den Arbeitsplatz gestalten

Elternzeit? Rückkehr in Teilzeit? Stillt die Mitarbeiterin? Auch nach der Geburt und der entsprechenden Schutzfrist ist im Betrieb einiges zu klären. Stillende haben beispielsweise Anspruch auf Stillzeiten zusätzlich zu den regulären Pausen, sogar inklusive eventuell nötiger Wegzeiten nach Hause und zurück. Und für sie gelten weiterhin die Regelungen des gesetzlichen Mutterschutzes – von den arbeitszeitlichen Vorgaben bis hin zu erforderlichen Schutzmaßnahmen und unzulässigen Tätigkeiten. ■

### Wo gibt es weitere Infos?

Auf der Website der BGW finden sich umfassende Informationen und Antworten auf häufige Fragen. Zudem gibt es Links zu den zuständigen Aufsichtsbehörden und weiteren Informationsquellen:

🔗 [www.bgw-online.de/mutterschutz](http://www.bgw-online.de/mutterschutz)

Der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) beim Bundesfamilienministerium stellt seine Arbeitsergebnisse zur Verfügung. Unter „Regeln“ findet sich auch die Mutterschutz-Regel, die die Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz konkretisiert:

🔗 [www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse](http://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse)

Das Institut für Arbeitsschutz (IFA) informiert zum Mutterschutz beim Umgang mit Gefahrstoffen und Biostoffen:

🔗 [www.dguv.de/ifa/fachinfos/mutterschutz](http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/mutterschutz)

### Tipp: Online-Kurs „Mutterschutz“

Wenn schwangere Frauen oder stillende Mütter beschäftigt werden, müssen Arbeitgebende einiges beachten. In 45 bis 60 Minuten erläutert ein Online-Kurs auf dem BGW-Lernportal rechtliche Grundlagen, Zuständigkeiten sowie Schutzmaßnahmen. Dazu gibt es Tipps zum Vorgehen im Betrieb und zur Gefährdungsbeurteilung. Der Kurs ist kostenlos und frei zugänglich.

Die Themen:

- ▶ Grundlagen des Mutterschutzes: Zuständigkeiten, Ziele, Schutzfristen, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- ▶ Umsetzung in der betrieblichen Praxis: Regelungen und Pflichten, anlassunabhängige und anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung, Branchenspezifika
- ▶ Hinweise und Tipps zur Organisation und Durchführung im eigenen Betrieb: zuständige Aufsichtsbehörde, meldepflichtige Ausnahmen, Befugnisse der zuständigen Behörde, Checkliste

🔗 [www.bgw-online.de/lernportal-mutterschutz](http://www.bgw-online.de/lernportal-mutterschutz)



# Berufsgesundheit in der Alten- und Krankenpflege: Tendenz derzeit negativ

Der Berufsgesundheits-Index (BeGX) Alten- und Krankenpflege liegt jetzt in zweiter Ausgabe vor.

Insgesamt zeigt sich zuletzt ein Negativtrend in beiden Berufsfeldern.

Besonders beeinflusst wurde diese Entwicklung von zwei Faktoren: den Folgen der Covid-19-Pandemie und dem anhaltend starken Fachkräftebedarf.

**N**ach der Erstveröffentlichung im Oktober 2022 hat die BGW den BeGX in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund, DIW Econ und Media Tenor International fortgeschrieben, um Antworten auf die Schlüsselfrage zu liefern: Wie steht es um die Berufsgesundheit der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege? In der zweiten Ausgabe wurde der Zeitraum vom Basisjahr 2013 bis 2021 ausgewertet. In beiden Berufsfeldern liegt der Index dabei auf dem niedrigsten Wert im Beobachtungszeitraum – deutlich unter dem Basisjahr.

Das sozioökonomische Konzept der Berufsgesundheit beleuchtet vier Dimensionen: die Ressourcen, die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, die Arbeitsbedingungen und das Medien-Meinungsklima.

### Einzelwerte entwickeln sich unterschiedlich

Die größte Veränderung von 2020 auf 2021 liegt im Bereich Arbeits- und Erwerbsfähigkeit vor und ist auf die hohe Zahl von Covid-19-bezogenen Verdachtsmeldungen auf Berufskrankheiten zurückzuführen.

Bei den Ressourcen hat sich die Berufszufriedenheit nach dem „Covid-19-Schock“ leicht erholt. Bei der Ein-

kommenszufriedenheit sind die Anstrengungen von Politik und Branche der letzten Jahre erkennbar, ebenso wie die Marktkräfte: In der Krankenpflege erreicht die Einkommenszufriedenheit einen langjährigen Höchststand, in der Altenpflege rangiert sie stabil im oberen Bereich. Sorgenkind bei den Ressourcen ist die Inanspruchnahme von Weiterbildung. Hier werden offenbar angesichts des Fachkräftebedarfs Weiterbildungen verschoben.

Der Fachkräftebedarf spiegelt sich einerseits in geringer Angst vor Arbeitsplatzverlust und sinkendem (Altenpflege) oder niedrigem Anteil (Krankenpflege) befristeter Verträge.

Die Kehrseite der Medaille zeigt sich in der steigenden Zahl an Überstunden (Altenpflege).

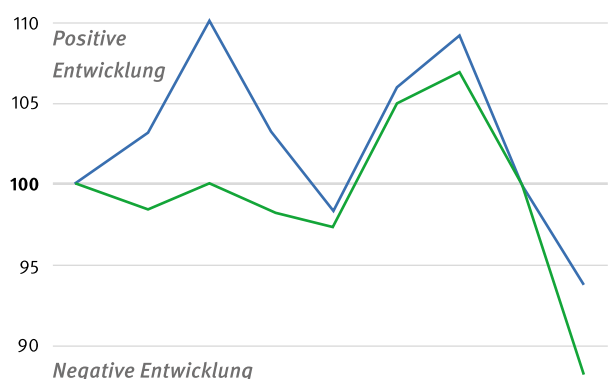
Das Medien-Meinungsklima normalisiert sich: Für die Krankenpflege, über die in der Pandemie-Anfangszeit besonders positiv berichtet wurde („Applaus für die Pflege“), bedeutet das eine negativere Darstellung. Für die Altenpflege, die in den Nachrichten zunächst oft mit Infektionsausbrüchen in Pflegeheimen und dem Thema „soziale Isolation“ in Verbindung gebracht wurde, verbessert sich das Meinungsklima deutlich. ■

Vollständiger Bericht zum Download:

[www.bgw-online.de/begx](https://www.bgw-online.de/begx)


**Index der Berufsgesundheit\***

Index: 2013 = 100



\* Quelle: DIW Econ. Indexierte Werte (Basisjahr = 2013) auf Basis von Daten der AOK, BGW, DRV, von Media Tenor, der Bundesagentur für Arbeit und des SOEP v.38 (aktuellste Zahlen für 2021).

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
— Altenpflege	100	103	110	103	98	106	109	100	94
— Krankenpflege	100	98	100	98	97	105	107	100	88



## Personalbemessung in der Pflege: BGW-Beratungsangebote können unterstützen

**S**eit 1. Juli 2023 sind neue Vorgaben zur Personalbemessung (PeBeM) in der Langzeitpflege in Kraft. Auf Grundlage eines wissenschaftlichen Forschungsprojekts wurden per Gesetz bundesweit einheitliche Personalanhaltswerte für vollstationäre Pflegeeinrichtungen festgelegt. Das Verfahren soll dabei helfen, die Qualität der Pflege zu verbessern und die knappen Personalressourcen in der Pflege besser zu verteilen. Das kann beispielsweise bedeuten, Fachkräfte gezielt nur dort einzusetzen, wo ihre Expertise benötigt wird, und Aufgaben, die eine geringere Qualifikation erfordern, verstärkt auf Assistenz- oder Hilfskräfte zu übertragen.

Die Pflegeheime können die Personalanhaltswerte heranziehen, um mehr Personal mit den Kostenträgern zu vereinbaren – sie müssen es aber nicht. Sofern sie das tun, sollen sie zudem Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung durchführen.

Die BGW unterstützt Einrichtungen, die sich mit dem Personaleinsatz, den Arbeitsbedingungen und der Personal- und Organisationsentwicklung befassen, mit ihren Beratungsangeboten. Themen können unter anderem Arbeitsabläufe, Belastungsspitzen, verborgene Ressourcen, Kommunikationsstrukturen oder Dienst- und Leistungsplanung sein. In der Analysephase nehmen die Einrichtungen ihre Arbeitsorganisation unter die Lupe. Wie kann die Pflege besser auf die Bewohnerinnen und Bewohner eingehen? Wie bleiben Mitarbeitende gesund?

Die Beratung ist auch dafür geeignet, die Umsetzung der neuen Vorgaben zur Personalbemessung in der Pflege zu begleiten. ■

 [www.bgw-online.de/organisationsberatung](http://www.bgw-online.de/organisationsberatung)



**Wo liegt das Problem?**

Die gesunde Haut verfügt über eine stabile Barrierefunktion. Ständiger Wasserkontakt sowie anhaltende Feuchtigkeit können sie aber aus dem Gleichgewicht bringen. Denn Wasser trocknet die Haut aus! Dieser Effekt wird durch Seife, Reinigungsmittel und aggressive Substanzen verstärkt. Die Schutzfunktion ist dann geschwächt. Insgesamt wird somit die natürliche Barriere der Haut durchlässiger für Schadstoffe, Allergien auslösende Stoffe und Infektionserreger.



**Was ist Feuchtarbeit?**

Feuchtarbeit bedeutet, dass Beschäftigte Tätigkeiten ausführen, bei denen sie

- ▶ Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten von regelmäßig mehr als zwei Stunden pro Arbeitstag haben oder
- ▶ Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten haben und im häufigen Wechsel flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen (mehr als 10 Mal pro Arbeitstag) oder
- ▶ ihre Hände mindestens 15 Mal pro Arbeitstag waschen oder
- ▶ flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen und im häufigen Wechsel ihre Hände waschen (mehr als 5 Mal pro Arbeitstag).

*(Quelle: TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“, Stand 11/2022)*

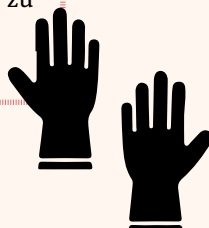
# Grundwissen: Feuchtarbeit

Manche gesundheitlichen Risiken für Haut und Hände lassen sich im Arbeitsalltag nicht vollständig vermeiden. Ein solches Thema ist „Feuchtarbeit“. Was verbirgt sich dahinter – und was ist zu beachten?

Von: Alexandra Morch-Röder und Dr. Christiane Altenburg

**Was ist zu beachten?**

Arbeitgebende müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermitteln, ob Feuchtarbeit vorliegt und, wenn ja, in welchem Umfang. Die Gefährdungsbeurteilung hilft, Gefährdungen zu erkennen und Arbeitsschutzmaßnahmen effektiv zu planen. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen im Berufsalltag sind die Beschäftigten zu unterweisen.





**Was hat das mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu tun?**

Wenn Angestellte laut Gefährdungsbeurteilung regelmäßig **täglich mehr als zwei Stunden** Feuchtarbeit ausgesetzt sind, müssen Arbeitgebende ihnen anbieten, sich vorsorglich betriebsärztlich wegen möglicher Hautschäden beraten und – wenn gewünscht – untersuchen zu lassen. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter regelmäßig **täglich mehr als vier Stunden** für Feuchtarbeiten eingeteilt, muss eine Pflichtvorsorge veranlasst werden.

Ob Angebots- oder Pflichtvorsorge: Die individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge wird vom Betriebsarzt oder der Betriebsärztin durchgeführt.

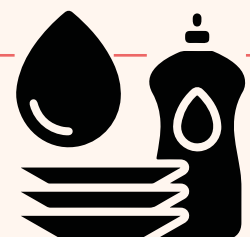
**Wo kommt Feuchtarbeit vor?**

Viele Tätigkeiten im Gesundheitsdienst erfüllen die genannten gefährdenden Arbeitsbedingungen. Aus hygienischen Gründen werden einerseits oft flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe getragen, andererseits kommen die Hände mit wässrigen Flüssigkeiten in Kontakt – insbesondere mit Händedesinfektionsmitteln.

Auch in anderen Branchen finden sich Tätigkeiten mit gefährdenden Arbeitsbedingungen durch Feuchtarbeit, wie Beispiele zeigen:

- ▶ In Hauswirtschaft, Küche und Reinigung kommen flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe beim Kontakt mit hautreizenden Lebensmitteln sowie bei Spül- und Reinigungstätigkeiten zum Einsatz. Das wechselt sich häufig ab mit Wasserkontakt, Händewaschen und Händedesinfektion.
- ▶ In Kinderbetreuung und Heilerziehungspflege werden Handschuhe beim Wickeln der Kinder und beim Unterstützen der Körperpflege getragen. Und zwischen durch immer wieder mal: Hände desinfizieren, bei Verschmutzung waschen – oder mit den Kindern Händewaschen üben.
- ▶ Im Friseurhandwerk, in der Kosmetik und der Podologie wechselt sich der Hautkontakt mit Wasser häufig mit dem Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe ab. Auch hier werden Hände zudem regelmäßig gewaschen oder desinfiziert.

**Gut zu wissen:** Hände desinfizieren ist weniger hautbelastend als Hände waschen. Deshalb Händewaschen auf das notwendige Minimum beschränken!



Illustrationen: freepik.com; iStock.com/master1305, Syllfida, AtlasStudio; stock.adobe.com/Pierre Appell



# Ab in den Wald

Wald-Kitas sind beliebt. Vieles ist anders als in „klassischen“ Kindertageseinrichtungen. Der Aufenthalt in der Natur ermöglicht Freiheiten, muss aber auch sicher und gesund gestaltet werden.

Von:  
Anja Hanssen

Is t es eine Wald-Kita oder eine Kita im Wald? Eine Frage, die sich Kathleen Bösing und Arne Schröder oft stellen, wenn sie Kindertageseinrichtungen beraten. Bösing ist Präventionsberaterin in der BGW-Bezirksstelle Würzburg. Schröder ist für die Kommunale Unfallversicherung in Bayern (KUVB) als Aufsichtsperson unterwegs. Wald-Kitas begegnen sie immer häufiger. „Ihre Zahl hat insgesamt stark zugenommen“, sagt Bösing. „Allerdings handelt es sich manchmal eher um eine normale Kita, die eben im Wald gelegen ist und dessen Möglichkeiten nutzt.“ Bedeutsam ist das mit Blick auf die rechtlichen Anforderungen, die für die jeweilige Variante gelten.

## Wie viel Schutz durch Gebäude?

Früher standen meist Elterninitiativen hinter dem Wunsch nach mehr Nähe zur Natur. Das Konzept stößt heute auf breites Interesse – auch über diejenigen hinaus, die sich in erster Linie aus Überzeugung für das Draußensein engagieren. „Der Anspruch auf einen Kindergartenplatz und die Nachfrage nach Ganztagsbetreuung haben einiges bewegt“, berichtet Arne Schröder. Unter anderem könnten mit Wald-Kitas oder Wald-Gruppen ohne größere Investitionen mehr Betreuungsplätze angeboten werden. „Gerade beim ganztägigen Aufenthalt im Freien erhalten Aufwärmöglichkeiten dann meist einen höheren Stellenwert“, so Schröder weiter. Die Grenze zwischen „echten“ Wald-Kitas, die einfache Schutzräume oder Bauwagen nutzen, und Gebäuden im Wald mit Merkmalen herkömmlicher Kitas ist oft fließend, beobachten er und seine BGW-Kollegin. „Aber spätestens, wenn es innenliegende Toiletten, Strom, Gruppenräume, womöglich eine Küche gibt, ist klar, dass die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) 82 ‚Kindertageseinrichtungen‘ greift.“

Die UVV gilt dagegen nicht in gleicher Weise für Kitas, bei denen die Kinder sich ausschließlich in der freien Natur aufhalten und nicht an ein festes Gebäude gebunden sind. „Doch das ist kein Freibrief“, betont Schröder: „Eine Verpflichtung zum Schutz der Kinder und der Beschäftigten vor Gefährdungen besteht immer. Die UVV kann, je nach Thema, durchaus zur Orientierung herangezogen werden.“ Darüber hinaus geht die DGUV Information 202-074 „Mit Kindern im Wald“ detailliert auf Waldkindergärten ein, nimmt aber vorwiegend die Sicherheit und Gesundheit der Kinder in den Blick.



### Wenig Unfälle

Vom pädagogischen Konzept der Wald-Kitas ist Kathleen Bösing jedenfalls überzeugt. „Sie sind zum Beispiel super, um Bewegungsmangel bei Kindern vorzubeugen.“ Ihr Augenmerk gilt aber nicht nur den Kindern, sondern insbesondere auch der Sicherheit und Gesundheit des pädagogischen Personals. „Spannend ist, dass es in Wald-Kitas keine Häufung von Unfällen gibt, wie man vielleicht denken könnte. Stattdessen passiert weniger als in klassischen Kitas.“



Den Eindruck bestätigt Arne Schröder von der KUVB, wo Auswertungen für die Kinder zum gleichen Ergebnis kamen. Beide führen das darauf zurück, dass draußen viel mehr auf den unebenen Boden und die Umgebung geachtet wird. „Achtbarer zu sein, entspricht dem pädagogischen Konzept“, sagt Bösing. „Und im Wald fehlen potenziell unfallträchtige Spielgeräte und Ähnliches.“

Das Instrument, mit dem Kindertageseinrichtungen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit auf die Spur kommen, ist überall dasselbe: die Gefährdungsbeurteilung. Mit ihrer Hilfe können geeignete Schutzmaßnahmen festgelegt werden. Dabei müssen zum Beispiel besondere Gefährdungen des Betreuungsortes Wald berücksichtigt werden.

### Wetterschutz: Mehr als nur Aufwärmen

Zentrales Thema in Wald-Kitas sind die Witterungseinflüsse, vor allem Kälte, Nässe und UV-Strahlung. Sie sind in jedem Fall in der Gefährdungsbeurteilung zu betrachten. Schutzräume oder Bauwagen kommen zwar als Ausweich- oder Aufwärmmöglichkeiten zum Einsatz. Das Konzept reiner Wald-Kitas sieht aber in der Regel den Daueraufenthalt in der Natur vor. „Deshalb geht es beispielsweise auch um geeignete Kleidung, die Schutz vor Witterungseinflüssen bietet“, erläutert Kathleen Bösing. Selbst wenn Bäume Schatten bieten, darf der UV-Schutz nicht vernachlässigt werden, macht Arne Schröder klar. „Bei den Kindern wird das leider eher bedacht als beim Personal. Die Langzeitfolgen der UV-Strahlung können aber gravierend sein, bis hin zum Hautkrebs.“



Arne Schröder



Kathleen Bösing



Fotos: iStock.com/elena hramowa, Marc Dufresne, SanyaSM; stock.adobe.com/Smileus; privat; Illustrationen: freepik.com





### BGW forum für die pädagogische Arbeit: Ein Kongress – zwei Termine

- ▶ 7./8. Juni 2024 in Dresden
- ▶ 8./9. November 2024 in Ulm

Mit Handlungshilfen und Praxisbeispielen für Kitas – sowie einem Plenum „Wald-Kitas und naturnahes Lernen“! Siehe auch Seite 24.

📍 [www.bgwforum.de/paed-arbeit](http://www.bgwforum.de/paed-arbeit)

Der UV-Schutz ist deshalb ein Thema für die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Beschäftigten in diesem Zusammenhang angeboten werden muss.

Der Betreuungsort Wald bietet darüber hinaus ganz eigene Herausforderungen. Bäume, Gewässer, Felsen, Pflanzen – auch die natürlichen Gegebenheiten sind ein Thema für die Gefährdungsbeurteilung. „Mit Blick auf den Baumbestand und insbesondere den Hauptaufenthaltsort der Wald-Kita sollten die Einrichtungen und Träger engen Kontakt mit denjenigen suchen, denen der Wald gehört“, empfiehlt Arne Schröder. Kathleen Bösing ergänzt: „Wenn es gestürmt hat, bietet sich eine Besichtigung mit dem Förster oder der Försterin an. Mit ihrer Fachkenntnis können sie Risiken am besten einschätzen.“

#### Herausforderung Aufsicht

Die Erzieherinnen und Erzieher selbst sind meist auf die Kinder und deren Sicherheit fokussiert: Wo können sie herumklettern, ohne dass etwas passiert? Welche Pflanzen sind womöglich giftig? Was ist in der Nähe von Gewässern zu beachten? Diese Verantwortung kann eine besondere Belastung der Beschäftigten mit sich bringen, weiß Schröder: „Aufsichtführen ist in der klassischen Kita anders. Dort gibt es ein fest umgrenztes Gelände, das keine unbekanntes Gefahren aufweisen sollte und das kein Kind unbemerkt verlassen kann. Im Wald müssen die pädagogischen Fachkräfte dagegen ständig im Blick haben, wo Risiken bestehen könnten. Das braucht Expertise. Erziehende müssen immer wieder neue Entscheidungen treffen und diese auch für sich und für andere begründen können.“

#### Vorbereitet für den Notfall

Stichwort Organisation: Was tun, wenn ...? Werden typische Fälle im Vorfeld durchgespielt und Lösungen gefunden, entlastet das auch das Personal. Geklärt werden müssen zudem die Strukturen und das Handeln in Extremsituationen. Wie können beispielsweise Kinder und Personal bei einem plötzlich auftretenden Unwetter schnell evakuiert werden? Wie erreichen Rettungskräfte nach einem Unfall die Gruppe?

Manche Fragen erscheinen eher „klein“, sind aber genauso bedeutsam für Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte: zum Beispiel der Umgang mit Zeckenstichen. „Viele sind verunsichert, haben womöglich gehört, dass es sogar unterlassene Hilfeleistung wäre, wenn die Erziehenden eine Zecke beim Kind nicht entfernen. Das stimmt so nicht!“, hebt Arne Schröder her-



vor. „Trotzdem sollte zwischen Einrichtung und Eltern geklärt sein, wie und durch wen Zecken schnellstmöglich entfernt werden. Das entlastet alle Seiten.“

Zeckenstiche sind auch beim pädagogischen Fachpersonal ein Thema. Kathleen Bösing verweist wieder auf die Gefährdungsbeurteilung: „Die kann ergeben, dass bei Tätigkeit im freien Gelände und in Wäldern Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Gegebenenfalls müssen Arbeitgebende für die Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge organisieren. In FSME-Risikogebieten geht es dann auch um die Möglichkeit der Impfung.“

Die Natur so nah zu erleben, bringt einige Risiken mit sich. Doch mit guter Vorbereitung lassen sich diese minimieren. „Ich bin oft begeistert, was Wald-Kitas alles möglich machen – bis hin zu Feuerstellen im Tipi, an denen die Kinder den Umgang mit Feuer lernen können“, erzählt Bösing. Schutzmaßnahmen werden auch hier in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet: Ist das Tipi überhaupt fürs Feuermachen geeignet? Wie zieht der Rauch ab? Wie kann im Notfall gelöscht werden? Was ist je nach Wetterlage zu beachten?







### Bewusst planen – Kinder einbeziehen

Die BGW-Präventionsberaterin hat die Erfahrung gemacht, dass Wald-Kitas besonders gut auf solche Fragen vorbereitet sind, wenn alle hinter dem Konzept stehen. „Es zahlt sich aus, wenn der Aufenthalt im Wald bewusst erfolgt und von Trägern, Kita-Team und weiteren Beteiligten nicht als Ausweichlösung betrachtet wird.“ Ihr Tipp ist auch: „Trauen Sie den Kindern etwas zu! Wenn sie einbezogen werden, trägt das zur Sicherheit und Gesundheit von allen bei.“ Bei Fragen zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen könne man sich an die gesetzliche Unfallversicherung wenden.

Bei der BGW sind vor allem die Beschäftigten in nichtstaatlichen Kindertageseinrichtungen versichert. Die Unfallkassen – darunter die Kommunale Unfallversicherung in Bayern (KUVB) – versichern in der Regel die Kinder. Sie sind zudem für das pädagogische Personal im kommunalen Bereich zuständig. „Wir arbeiten bei Kita-Themen mit der BGW zusammen“, betont Arne Schröder von der KUVB. „Sie können daher nicht nur Kathleen Bösing, sondern auch mich auf den diesjährigen Kongressen der Reihe ‚BGW forum‘ für die pädagogische Arbeit treffen.“ ■

Fotos: iStock.com/HappyKids, Svetlanais; stock.adobe.com/Smileus, wetzka; Illustrationen: freepik.com

### Handlungshilfen für die Sicherheit und Gesundheit in Kitas

- ▶ DGUV Vorschrift 82 „Kindertageseinrichtungen“\*  
 [publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de), Webcode: p000576
- ▶ DGUV Regel 102-602 „Branche Kindertageseinrichtung“\*\*  
 [publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de), Webcode: p102602
- ▶ DGUV Information 202-074 „Mit Kindern im Wald“  
 [publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de), Webcode: p202074
- ▶ DGUV Information 214-078 „Vorsicht Zecken! Risiko Zeckenstich – was tun?“\*\*  
 [publikationen.dguv.de](https://publikationen.dguv.de), Webcode: p214078
- ▶ BGW check „Gefährdungsbeurteilung in der Kinderbetreuung“\*\*  
 [www.bgw-online.de/media/BGW04-05-130](https://www.bgw-online.de/media/BGW04-05-130)
- ▶ BGW „Sichere Seiten“ Kinderbetreuung\*  
 [www.bgw-online.de/sichere-seiten-kinderbetreuung](https://www.bgw-online.de/sichere-seiten-kinderbetreuung)
- ▶ Portal der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen\*  
 [www.sichere-kita.de](https://www.sichere-kita.de)

\* Informationen beziehen sich nicht unmittelbar oder nur teilweise auf Wald-Kitas und deren Besonderheiten.



# Hilfe beim Brandschutz

Betriebe müssen Brandschutzhelfer und -helferinnen bestimmen und ausbilden. Diese Beschäftigten sollen bei einem Brand schnell und fachgerecht beim Evakuieren und Löschen helfen. Auch Brandschutzbeauftragte können hilfreich sein.

## BRANDSCHUTZHELPER

### Wie viele Brandschutzhelfer sind nötig?

Die ausreichende Anzahl ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung: Besteht keine besondere Brandgefahr, reicht es, circa fünf Prozent der Beschäftigten als Brandschutzhelfer ausbilden zu lassen. Also eine von 20 Personen. Ist das Brandrisiko höher, sind mehr Brandschutzhelferinnen und -helfer einzusetzen. Das gilt auch, wenn sehr viele oder mobilitätseingeschränkte Personen anwesend sind – etwa in einem Krankenhaus oder Altenpflegeheim.

### Wie werden sie ausgebildet?

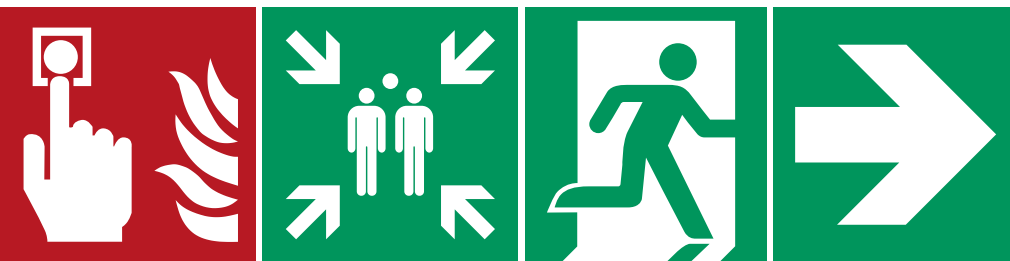
Die Ausbildung kann im Unternehmen stattfinden oder extern, zum Beispiel zusammen mit Feuerlöschgeräteherstellern oder Feuerwehren. Sie muss alle drei bis fünf Jahre aufgefrischt werden. Brandschutzhelfer und -helferinnen lernen neben vorbeugendem Brandschutz, wie Feuerlöschgeräte funktionieren und wirken, sowie das richtige Verhalten bei Bränden. Die Ausbildung beinhaltet auch praktische Übungen.

Foto: BGW – Bearbeitung: in.signo GmbH



Weitere Infos zum Brandschutz im Betrieb:

 [www.bgw-online.de/brandschutz](http://www.bgw-online.de/brandschutz)



## AKTUELLER HINWEIS

Seit 1. Januar 2024 ist die DGUV Information 205-003 „Aufgaben, Qualifikation, Ausbildung und Bestellung von Brandschutzbeauftragten“ mit Stand 6/2020 anzuwenden. Die bisherige Übergangsfrist ist somit abgelaufen. Die Neufassung ermöglicht vielfältige Ausbildungsvarianten von Brandschutzbeauftragten. Diese bleiben weiterhin weisungsfrei. Es gilt allerdings ein neuer Anspruch an ihre Qualifikationen und Fähigkeiten, außerdem ist die Fortbildung nach spätestens drei Jahren verpflichtend. Brandschutzbeauftragte sind zudem an die zuständige Genehmigungsbehörde zu melden. ■

## BRANDSCHUTZBEAUFTRAGTE

### Was sind Brandschutzbeauftragte?

Aufgrund besonderer Rechtsvorschriften, behördlicher Auflagen oder Gefährdungsbeurteilungen können in Betrieben darüber hinaus Brandschutzbeauftragte erforderlich sein. Sie stehen durch ihre qualifizierte Ausbildung als zentrale Ansprechpersonen für brandschutzrelevante Themen im Betrieb zur Verfügung.

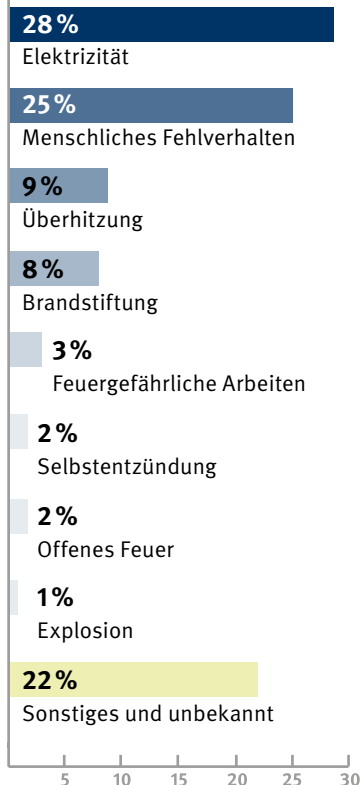
Mit ihrer Hilfe lassen sich alle technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen besser koordinieren. Sie sollen die Unternehmensleitung unter anderem bei diesen Aufgaben unterstützen:

- ▶ Brand- und Explosionsgefahren ermitteln
- ▶ Brandschutzkonzept erstellen und umsetzen
- ▶ Brandschutzeinrichtungen instand halten
- ▶ zur Ausstattung mit Feuerlösch-einrichtungen und Auswahl der Löschmittel beraten
- ▶ Pläne aktuell halten: zum Beispiel Alarmplan, Flucht- und Rettungspläne
- ▶ Beschäftigte ausbilden, etwa Brandschutzhelferinnen und -helfer

Die Kosten für die Aus- und Fortbildung von Brandschutz Helfern und -helferinnen sowie Brandschutzbeauftragten sind von den Arbeitgebenden zu übernehmen.

### Was Brände verursacht

Untersuchte Brände in Deutschland im Jahr 2022 nach Ursache



(Quelle: IFS)





*An der Spitze der BGW-Selbstverwaltung stehen ab sofort für die Vertreterversammlung Birgit Adamek (2. von rechts) und Susann Czekay-Stohldreier sowie für den Vorstand Dietmar Erdmeier (links) und Erik Bodendieck.*

# Eine neue Amtsperiode und zwei Abschiede

Die BGW-Selbstverwaltung hat sich neu konstituiert. Ihre Gremien Vertreterversammlung und Vorstand kamen im Oktober 2023 in Dresden erstmals in der aktuellen Besetzung zusammen. Dabei gab es Ausblicke, eine Rückschau und Verabschiedungen.

Von: Hermann Bach

**D**ie Vertreterversammlung, das „Parlament“ der BGW, führen in der neuen Amtsperiode Birgit Adamek als Vorsitzende und Susann Czekay-Stohldreier als alternierende Vorsitzende an. Sie tauschen ihre Rollen jährlich. Birgit Adamek kommt aus der Gruppe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, stand dem Gremium bereits seit 2017 vor und ist seit 1986 in der BGW-Selbstverwaltung tätig. „Ich hoffe, dass es weiterhin – wie wir auch in Zeiten der Pandemie gezeigt haben – gelingt, durch gutes Zusammenwirken der Versicherten- und der Arbeitgeberseite in der Selbstverwaltung den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten voranzubringen“, so Adamek.

Neu in ihrer Funktion ist Susann Czekay-Stohldreier aus der Gruppe der Versichertenvertretung. Auch sie hob hervor, wie konstruktiv Arbeitgeber- und Versichertenseite sowie die BGW-Verwaltung zusammenarbeiten. „Es gibt eine Fülle von wichtigen Themen, denen wir uns gemeinsam stellen müssen. Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen, die Zunahme von Gewalt gegen Beschäftigte und der allgemeine Anstieg psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sind nur einige davon.“ Czekay-Stohldreier war von 1998 bis 2017 Mitglied der Vertreterversammlung und anschließend im BGW-Vorstand.

Wer in der Vertreterversammlung mitwirkt, wird alle sechs Jahre in den Sozialwahlen bestimmt. Aus diesen gehen 30 Vertreterinnen und Vertreter vonseiten der Arbeitgebenden und 30 vonseiten der Versicherten hervor. Die Vertreterversammlung wählt den Vorstand als „Regierung“ der BGW sowie, sofern dort ein Wechsel ansteht, auch die Hauptgeschäftsführung. Weitere Aufgaben sind unter anderem die Festsetzung des Gehaltstarifs als Maßstab für die Beiträge und das Beschließen von Satzung, Unfallverhütungsvorschriften sowie anderen Rechtsnormen für Mitgliedsbetriebe.

#### **Covid-19 dominiert nach wie vor**

Einen Tag, bevor sich die Vertreterversammlung neu konstituierte, kam das Gremium letztmals in alter Besetzung zusammen. Hier standen die Rückblicke des Vorstands und der BGW-Hauptgeschäftsführung im Mittelpunkt. Dabei spielte die Covid-19-Pandemie mit ihren vielfältigen Folgen eine große Rolle.

Von einer „Sturmflut“ an Verdachtsmeldungen von Covid-19 als Berufskrankheit sprach der scheidende Vorstandsvorsitzende, Dr. Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach. Ziel sei es, erkrankte Versicherte umfassend zu unterstützen. Das beispiellos hohe Infektionsgeschehen werde den Alltag in der BGW noch weiter prägen.

Der Gipfel wurde im Jahr 2022 mit rund 227.000 meldepflichtigen Fällen von Covid-19 als Berufskrankheit erreicht. Zwar sank diese Zahl 2023 deutlich – bis zum Jahresende wurden etwa 54.000 meldepflichtige Fälle erfasst –, doch war und ist die BGW nach wie vor stark gefordert. Zum Vergleich: Vor 2020 erhielt die BGW jährlich etwa 1.000 Verdachtsmeldungen auf beruflich bedingte Infektionskrankheiten.

Jörg Schudmann, Hauptgeschäftsführer der BGW, berichtete von zweierlei Effekten, die mit dem Pandemiegeschehen in Verbindung stünden. So zeichne sich einerseits



*Dr. Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach verabschiedete sich als BGW-Vorstandsvorsitzender. Birgit Adamek erinnerte an die vielen wichtigen Vorhaben, die er in seiner Amtszeit auf den Weg gebracht hatte.*

„Unser Ziel ist es, die Meldekultur zu stärken, damit wir frühzeitig mit Individualprävention einwirken können.“



BGW-Hauptgeschäftsführer Jörg Schudmann berichtete unter anderem über die Entwicklung des Versicherungsgeschehens.

► bei der Gesamtzahl der Arbeits- und Wegeunfälle 2023 eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren ab. Dies sei auf eine Normalisierung vieler Aktivitäten in den Mitgliedsbetrieben – etwa weniger Homeoffice und mehr Fahrten zur Arbeit – zurückzuführen, so Schudmann. Lasse man Covid-19 außen vor, liege dagegen bei der Berufskrankheitenstatistik die Zahl der gemeldeten Verdachtsfälle noch deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie. Hier gelte es, rechtzeitig über auftretende Gesundheitsprobleme informiert zu werden: „Unser Ziel ist es, die Meldekultur zu stärken, damit wir frühzeitig mit Individualprävention einwirken können. Dies gilt insbesondere im Bereich der Haut- und Wirbelsäulenerkrankungen“, betonte Schudmann.

### BGW wirtschaftlich stabil

So einschneidend Covid-19 auch wirkte und weiterhin wirkt – in wirtschaftlicher Hinsicht entwickelt sich die BGW dennoch stabil. Die Berufsgenossenschaft verzeichnete zum Start der 13. Amtsperiode knapp 654.000 Mitgliedsunternehmen. Bei dem leichten Rückgang um 0,8 Prozent habe unter anderem die Überführung in ein neues Mitgliederkataster eine Rolle gespielt, erklärte Schudmann.

Die Vertreterversammlung beschäftigte sich auch mit dem Haushalt: Die BGW plant mit einem Finanzbedarf von 1,37 Mrd. Euro für das Jahr 2024, das sind 4,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Größten Anteil an der Erhöhung haben steigende Ausgaben für Rehabilitation und Geldleistungen. Die Entwicklung bei den Rentenzahlungen im Zusammenhang mit Covid-19 sei hingegen noch nicht absehbar, so Schudmann.

### Wechsel an der Vorstandsspitze

Der 26-köpfige Vorstand der BGW startete nach seiner Wahl durch die Vertreterversammlung mit neuem

Führungspersonal in die 13. Amtsperiode: Dietmar Erdmeier aus der Gruppe der Versichertenvertretung ist Vorstandsvorsitzender. Zuvor war er Vorsitzender der Vertreterversammlung. In seiner neuen Funktion wechselt sich Erdmeier jährlich mit dem alternierenden Vorstandsvorsitzenden, Erik Bodendieck, aus der Gruppe der Arbeitgebervertretung ab. Die bisherigen Vorstandsvorsitzenden, Axel Schmidt und Dr. Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach, schieden nach langjähriger Tätigkeit in der Selbstverwaltung aus (siehe Infokasten).

Der Start der neuen Amtsperiode war auch Anlass, die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung als demokratische Institution zu würdigen. So sagte Birgit Adamek: „Gerade in der heutigen Zeit, in der der gesellschaftliche Grundkonsens über das Demokratieverständnis seine jahrzehntelange Selbstverständlichkeit zu verlieren scheint, kommt es mehr denn je auf Werte wie Interessenausgleich, Gemeinwohlorientierung und Solidarität an.“

🔗 [www.bgw-online.de/selbstverwaltung](https://www.bgw-online.de/selbstverwaltung)





### Doppelte Verabschiedung

Dr. Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach und Axel Schmidt verabschiedeten sich am Ende der abgelaufenen Amtsperiode nicht nur als Vorsitzende des BGW-Vorstands, sondern auch aus der Selbstverwaltung.

Die neue und alte Vorsitzende der Vertreterversammlung, Birgit Adamek, würdigte von Knoblauch zu Hatzbach: „Sie riefen zu kontinuierlichen Anstrengungen auf, um die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz und nicht zuletzt die betriebsärztliche Versorgung in Deutschland zu sichern und zu verbessern.“ Es verwunderte daher nicht, dass in seiner Amtszeit wichtige Vorhaben in verschiedenen Handlungsfeldern auf den Weg gebracht wurden, die seine Handschrift tragen. Dr. Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach engagierte sich seit 2011 in der Selbstverwaltung; seit 2017 war er Vorstandsvorsitzender im Wechsel mit Axel Schmidt.

Dessen Nachfolger Dietmar Erdmeier hob Axel Schmidts Weitsicht und Bereitschaft zu Kompromissen hervor: „So stand am Ende vieler Diskussionen ein breiter Konsens, in dessen Folge wichtige zukunftsweisende Vorhaben angestoßen wurden.“ Während Schmidts Amtszeit habe die BGW ihr Leistungsangebot zur Unterstützung und Beratung der Mitgliedsunternehmen deutlich ausbauen und Prozesse erfolgreich digitalisieren können. Axel Schmidt gehörte der Selbstverwaltung als Vertreter der Versicherten seit 24 Jahre lang an, seit 2010 an der Spitze des Vorstands.

Fotos: BGW/Thomas Meinicke



*Auch Axel Schmidt (links) schied aus dem BGW-Vorstand aus. Sein Nachfolger Dietmar Erdmeier würdigte sein langjähriges Engagement in der Selbstverwaltung.*

# Wichtige Termine für Unternehmen

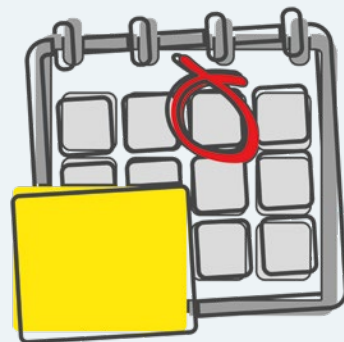


Illustration: iStock.com/Oksana00

## Bis 16. Februar 2024

... muss der digitale Lohnnachweis für das Jahr 2023 eingereicht werden. Wenn kein Personal beschäftigt wurde – auch keine Aushilfen –, entfällt die Meldung.

[www.bgw-online.de/lohnachweis](https://www.bgw-online.de/lohnachweis)

... ist die UV-Jahresmeldung im Rahmen des DEÜV-Verfahrens vorzunehmen.

[www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung](https://www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung)

... müssen Unternehmen der Wohlfahrtspflege die Zahl der Personen melden, die 2023 unentgeltlich oder ehrenamtlich tätig waren.

[www.bgw-online.de/anzahl-ehrenamt](https://www.bgw-online.de/anzahl-ehrenamt)



## Gut zu wissen: SV-Meldeportal

Seit Anfang Oktober 2023 steht ein neues Portal für Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge rund um die Sozialversicherung zur Verfügung. Das Angebot richtet sich insbesondere an Unternehmen und Selbstständige, die kein Entgeltabrechnungsprogramm nutzen. Sie können mit der Ausfüllhilfe beispielsweise die Daten für den digitalen Lohnnachweis übermitteln.

Das SV-Meldeportal ersetzt die bisherige Anwendung sv.net, die nur noch bis zum 29. Februar 2024 eingeschränkt verfügbar ist. Wer sich bis 31. März 2024 im neuen SV-Meldeportal registriert, kann das Portal im Jahr 2024 noch kostenlos nutzen. ■

[www.bgw-online.de/sv-meldeportal](https://www.bgw-online.de/sv-meldeportal)



# Treffpunkt für die pädagogische Arbeit

Bei zwei Kongressen der Reihe „BGW forum“ geht es in diesem Jahr um sicheres und gesundes Arbeiten in der pädagogischen Arbeit.

## Die Zielgruppe:

Alle, die in Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege oder Kinder- und Jugendhilfe tätig sind oder sich mit Arbeitsschutzthemen in diesem Zusammenhang befassen

## Die Themen:

- ▶ Digitalisierung in Kitas und in der Kinder- und Jugendhilfe
- ▶ Wald-Kitas und naturnahe Spielplätze
- ▶ Sonne und UV-Schutz
- ▶ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- ▶ Lärm
- ▶ Umgang mit Gewalt und Aggressionen
- ▶ Ergonomie
- ▶ Diversität – Schubladen im Kopf überwinden
- ▶ Management und Führung
- ▶ Infektionsschutz
- ▶ Sicherheit und Gesundheit in der Kindertagespflege
- ▶ ... und vieles mehr

## Die Termine:

**7./8. Juni**  
in Dresden


**8./9. November**  
in Ulm



Geplant ist wieder ein umfangreiches Programm mit vielen Praxisbeispielen und Handlungshilfen. Beide Kongresse finden als Präsenzveranstaltungen mit Plenen und Workshops statt (Teilnahmegebühr: 60 Euro). Den Einstieg wird Prof. Dr. Michaela Brohm-Badry gestalten – eine der führenden Glücksforscherinnen in Deutschland, die für ihre mitreißenden Vorträge zu Motivation, Persönlichkeitswachstum und Lernen bekannt ist.

Im Rahmenprogramm sind unter anderem eine Fachaussstellung und ein Netzwerkabend vorgesehen. Am 7. Juni können sich die Teilnehmenden außerdem auf die feierliche Preisverleihung für den BGW-Fotowettbewerb „Mensch – Arbeit – Zukunft“ freuen. ■

## Programm und Anmeldung:

 [www.bgwforum.de/paed-arbeit](http://www.bgwforum.de/paed-arbeit)



**BGW**forum



# Gut informiert

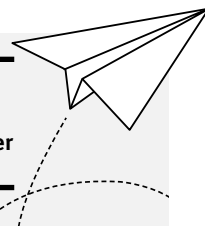
**Medien** und **Veranstaltungen** finden Sie stets aktuell auf unserer Website – mit vielen Extras.

[www.bgw-online.de/medien](https://www.bgw-online.de/medien)

[www.bgw-online.de/veranstaltungen](https://www.bgw-online.de/veranstaltungen)



**Newsletter abonnieren:**  
[www.bgw-online.de/newsletter](https://www.bgw-online.de/newsletter)



## Die gesunde und sportliche Werkstatt



Sport ist gesund, Sport hält fit und Sport hilft zusammenzuwachsen. Doch viele Menschen in Deutschland haben noch immer nicht die Möglichkeit, regelmäßig im Verein sportlich aktiv zu sein. Nur acht Prozent aller Menschen mit geistiger Beeinträchtigung sind bundesweit Mitglied in einem Sportverein. Wie sich Bewegung und Sport im Arbeitsalltag umsetzen lassen, zeigt der neue Leitfaden „Die gesunde und sportliche Werkstatt“.

Die gemeinsame Initiative von SOD, der BGW und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) hat das Ziel, Einrichtungsleitungen für die Zusammenhänge zwischen sportlicher Betätigung, allgemeiner Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

Mithilfe der zum Download verfügbaren Broschüre soll Werkstätten und anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe der Einstieg in ein regelmäßiges Sportangebot erleichtert werden. Sie stellt auch die Angebote von Special Olympics Deutschland (SOD) vor und gibt einen Überblick über mögliche Kooperationspartnerinnen und -partner, Netzwerke sowie Fördermöglichkeiten.

[www.bgw-online.de/sportliche-werkstatt](https://www.bgw-online.de/sportliche-werkstatt)



## Taschenbuch „Gefahrstoffe 2024“

Vor 15 Jahren trat die CLP-Verordnung in Kraft – eine der Grundsäulen der europäischen Chemikaliengesetzgebung. Sie regelt die Einstufung und Kennzeichnung von gefährlichen Stoffen. Die Ausgabe 2024 des Jahresfachbuchs „Gefahrstoffe“ geht auf die Auswirkungen der Verordnung und die Weiterentwicklung des Einstufungs- und Kennzeichnungsrechts ein. Kernstück des handlichen Nachschlagewerks sind wie immer Übersichten zu Gefahrenpiktogrammen, Gefahrklassen und aktuellen Grenzwerten sowie Hilfen für die Gefährdungsbeurteilung. Das Taschenbuch kann kostenlos über die BGW bezogen werden.

[www.bgw-online.de/media/BGW09-19-007](https://www.bgw-online.de/media/BGW09-19-007)

## In Leichter Sprache: Werkstatt-Rat und Arbeits-Schutz

Eine aktualisierte Veröffentlichung der BGW richtet sich an Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Erklärt werden die Aufgaben des Werkstatttrats – und wie er beim Arbeitsschutz unterstützt. Um den Bedürfnissen von Menschen mit kognitiven Einschränkungen nachzukommen, ist das Heft in Leichter Sprache geschrieben.

[www.bgw-online.de/media/BGW20-00-005](https://www.bgw-online.de/media/BGW20-00-005)





# Podcast

## Was aufs Ohr ...

Im BGW-Podcast „Herzschlag – Für ein gesundes Berufsleben“ gibt es alte und neue Folgen zu entdecken. Neu sind zum Beispiel diese Themen:

- ▶ Infektionsschutz im Winter
- ▶ Arbeitsschutz in Physiotherapiepraxen
- ▶ Reihe „Inspirierende Menschen im Berufsalltag“ mit mehreren Folgen
- ▶ Führungsdilemma: Wie Führungskräfte Widersprüche im Alltag kompetent meistern (ab 12. Februar verfügbar)

## ... und zum Ansehen: Podcast-Folgen in Gebärdensprache

Ausgewählte Folgen des BGW-Podcasts stehen jetzt auch in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung. Unter anderem zu folgenden Themen:

- ▶ Widerstandskräfte entdecken mit Resilienz
- ▶ BGW-Ergo Coach: Ergonomisches Arbeiten im Betrieb verankern
- ▶ Medizinprodukte auf dem Prüfstand
- ▶ Kinästhetik in der Pflege

📍 [www.bgw-online.de/podcast](http://www.bgw-online.de/podcast)

Foto: stock.adobe.com/OneClick; Illustration: freepik.com

# Termine

Foto: BGW/Oliver Eberhardt

**13. März**

**BGW-Sportsymposium, Berlin**

Siehe Seite 4

📍 [www.bgw-online.de/sportsymposium](http://www.bgw-online.de/sportsymposium)



**BGW trialog**  
DRESDEN

**24.–26. April**

**BGW trialog, Dresden**

Siehe Seite 4

📍 [www.bgwtrialog.de](http://www.bgwtrialog.de)



**7.–8. Juni**

**BGW forum – Pädagogische Arbeit, Dresden**

Siehe Seite 24

📍 [www.bgwforum.de/paed-arbeit](http://www.bgwforum.de/paed-arbeit)

Foto: stock.adobe.com/pressmaster

ar

**März**

**April**

**Mai**

**Juni**

**Juli**

**16.–17. März**

**Bundesweiter Betriebsärztetag, München**

📍 [www.bsafb.de/betriebsaerztetag](http://www.bsafb.de/betriebsaerztetag)



Foto: stock.adobe.com/MP Studio

**7.–10. Mai**

**Deutscher Ärztetag, Mainz**

Auf der diesjährigen Hauptversammlung der Bundesärztekammer findet am 8. Mai auch ein BGW forum „kompakt“ für die Humanmedizin statt. Vorgestellt werden die vielfältigen Leistungen der BGW für Mitgliedsunternehmen und Versicherte – angestellte Ärztinnen und Ärzte ebenso wie freiwillig versicherte Praxisinhaberinnen und -inhaber. Sie erhalten sowohl Unterstützung bei Präventionsthemen (beispielsweise Umgang mit Gewalt, Stress) als auch kompetente Hilfe bei einem Versicherungsfall, zum Beispiel Post-Covid.

📍 [www.bgw-online.de/forum-kompakt](http://www.bgw-online.de/forum-kompakt)

**Termine stets aktuell:**

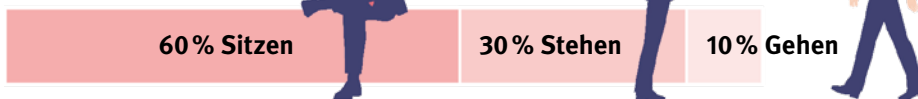
📍 [www.bgw-online.de/veranstaltungen](http://www.bgw-online.de/veranstaltungen)



# Gut sitzen

Der Top-Tipp bei Büroarbeit lautet „dynamisch sitzen“. Und das heißt: Nicht ständig kerzengerade in einer scheinbar gesunden Position verharren, sondern sich bewusst zwischendurch „hinlummeln“, lockern und bewegen. Natürlich muss der Bürostuhl darüber hinaus richtig eingestellt und genutzt werden. Eine kleine Übersicht.

## Empfehlung:



Nicht nacheinander, sondern im ständigen Wechsel!

### Sitzhöhe:

Füße haben ganzflächig Bodenkontakt, Unter- und Oberschenkel im 90-Grad-Winkel oder etwas mehr

### Rückenlehne:

dynamische Wippfunktion nutzen, Lordosenstütze („Lendenbausch“) individuell einstellen

### Sitzfläche:

vollständig ausnutzen, dabei bleibt ein etwa vier Finger breiter Freiraum zwischen Sitz und Unterschenkel

### Armlehne:

am besten auf Höhe der Tischplatte

### Tisch:

Hände und Unterarme liegen auf, Ellenbogen im 90-Grad-Winkel, Schulterhaltung bleibt entspannt

### Bildschirm:

Position frontal, Oberkante nicht über Augenhöhe, Blicklinie geht etwa 35 Grad nach unten, Monitor leicht nach hinten geneigt, Blickdistanz etwa 50 bis 80 Zentimeter

### Tastatur:

möglichst flach auf dem Tisch aufliegend, etwa 10 bis 15 Zentimeter Abstand zur Tischkante

## Impressum

### HERAUSGEGEBEN VON:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)  
Postfach 76 02 24, 22052 Hamburg  
Pappelallee 33/35/37, 22089 Hamburg  
Tel.: +49 40 20207-0  
Fax: +49 40 20207-2495

**Verantwortlich:** Jörg Schudmann,  
Hauptgeschäftsführer der BGW

**Redaktionsleitung:** Sebastian Grimm und  
Jan Gruber

**Redaktion:** Anja Hanssen

**Assistenz:** Sabine Kühn

**Kontakt zur Redaktion:**

**E-Mail:** [magazin@bgw-online.de](mailto:magazin@bgw-online.de)

Tel.: +49 40 20207-2727 (Mo–Fr 8–12 Uhr)

### Grafisches Konzept und Umsetzung:

in.signo GmbH, Hamburg

**Produktionsservice:** schulz + co

**Titelbild:** [iStock.adobe.com/PIKSEL](https://iStock.adobe.com/PIKSEL)

**Druck:** Evers-Druck GmbH, 25704 Meldorf

**Versand:** PrimaNeo, Hamburg

**Erscheinungsweise:** 4x jährlich/quartalsweise

**Nachdruck:** nach Absprache mit der Redaktion  
und mit Quellennachweis möglich

**Teilbeilage:** Flyer zum BGW forum – Pädagogische  
Arbeit

Das „BGW magazin“ ist das offizielle  
Mitteilungsblatt der BGW. Die Bezugskosten  
sind im Mitgliedsbeitrag enthalten.

ISSN 2629-5113 (Print), 2629-5121 (Online)

Informationen zur Verarbeitung personen-  
bezogener Daten in der BGW und weitere  
Auskünfte entsprechend Artikel 13, 14 DSGVO  
können Sie der Datenschutzerklärung unter  
[www.bgw-online.de/datenschutz](http://www.bgw-online.de/datenschutz) entnehmen.



## Änderungen bei Adresse oder Abo?

Auf dem Adressaufkleber finden Sie Ihre  
Bezugsnummer **direkt über Ihrer Anschrift**  
nach dem \* ...

Teilen Sie uns Ihre Änderungswünsche  
unter Angabe dieser Nummer mit:

- ▶ per Online-Formular:  
[www.bgw-online.de/magazin-abo](http://www.bgw-online.de/magazin-abo)
- ▶ per E-Mail:  
[magazin@bgw-online.de](mailto:magazin@bgw-online.de)

Postvertriebsstück **C 10874** · Gebühr bezahlt  
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege (BGW) · 22079 Hamburg

Illustration: stock.adobe.com/LanaSham

## BGW magazin: Online-Ausgabe entdecken!

- ▶ Artikel-Highlights online lesen
- ▶ Heftarchiv mit barrierefreien PDFs  
sowie E-Journals durchstöbern
- ▶ Print-Abo ändern/abbestellen
- ▶ Online-Abo per BGW-Newsletter einrichten

 [www.bgw-online.de/magazin](https://www.bgw-online.de/magazin)

