

# SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 1/2025

## Hautschutz nach Plan

**Husten, Schnupfen, Heiserkeit? Aktuell stehen die Erkältungskrankheiten im Vordergrund. Kälte und trockene Luft setzen aber auch der Haut zu. Vor allem, wenn sie im Beruf besonders gefordert ist.**

Das Gesicht und die Hände mit Hautpflegemitteln einzucremen, ist im Winter ein sinnvoller Schutz. Denn durch kalte Luft ist die Haut weniger durchblutet und trockener. Die Folge: Sie kann sich weniger gut erholen,

ihre Schutzbarriere ist geschwächt. Hautpflegemittel – idealerweise mit Urea oder Glycerin – stärken die Hautbarriere und begrenzen den Feuchtigkeitsverlust.

So weit die allgemeingültigen Tipps. Was aber ist mit zusätzlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen? Hier einige der häufigsten:

- Hautverletzungen und Verschmutzung durch das Arbeiten mit Werk-

zeugen, Maschinen oder Materialien

- Kontakt mit Chemikalien, Lösungsmitteln, Reinigungsmitteln oder Schmierstoffen
- allergische Reaktionen durch Stoffe wie Nickel, Kobalt, Chromate, Epoxidharze oder bestimmte Konservierungsmittel
- Stress für die natürliche Hautbarriere durch häufiges Waschen der

### SiBe-Tipp

Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, den Hautschutz im Betriebsalltag zu verankern, indem sie ihn selbst konsequent umsetzen. Hand- und Hautschutzpläne auf Basis der Betriebsanweisungen – am besten ergänzt mit vor Ort erstellten Fotos – können für die Umsetzung der Maßnahmen hilfreich sein.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) stellt Vorlagen für Hand- und Hautschutzpläne bereit. Es gibt drei verschiedene Varianten:



Foto: New Africa/AdobeStock

**Hand- und Hautschutzplan, Variante 1**  
(nur Hautschutz-, Hautreinigungs- und Hautpflegemittel)



**Hand- und Hautschutzplan, Variante 2**  
(wie Variante 1 + Schutzhandschuhe)



**Hand- und Hautschutzplan, Variante 3**  
(wie Variante 2 + Desinfektionsmittel)




The form is titled 'Hand- und Hautschutzplan' and includes sections for 'Arbeitgeber', 'Arbeitsbereich (Arbeitsort)', and 'Hauptgefährliche Tätigkeit'. It contains a table for 'Schutzmaßnahmen' with columns for 'Wann?', 'Was?', and 'Wo?'. Below the table, there are fields for 'Verantwortlich für den Hand- und Hautschutzplan', 'Unterschrift', and 'Stand'.

Hände insbesondere mit heißem Wasser, aggressiven Reinigungsmitteln oder durch häufige Desinfektion

- Belastung durch extreme Temperaturen im Freien (Kälte)
- Auslaugen der Haut durch häufigen Kontakt mit Wasser und wassergemischten Irritantien wie Kühlschmierstoffe oder Reinigungslösungen
- Kontakt mit Mikroorganismen oder Krankheitserregern, beispielsweise im Gesundheitswesen
- Aufweichen der Haut durch das dauerhafte Tragen von Handschuhen

Bei solchen Belastungen ist das Tragen von Schutzhandschuhen und/oder das Auftragen von Hautschutz- oder Hautpflegemitteln angezeigt. Welche Schutzmaßnahmen notwendig sind, hängt von den Gefährdungen ab. Mittels Gefährdungsbeurteilung ermittelt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Schutzmaßnahmen, häufig mit sicherheitstechnischer und betriebsärztlicher Beratung. Sobald die Schutzmaßnahmen feststehen, können sie in eine Betriebsanweisung übertragen werden.

Woher aber sollen Beschäftigte wissen, welche Schutzmaßnahmen angezeigt sind? Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden, ihre Be-

schäftigten darin zu unterweisen. Dabei können Hand- und Hautschutzpläne eine sinnvolle Hilfe sein. Darin ist verständlich dargestellt, welche Schutzmaßnahmen bei welcher Tätigkeit zu treffen sind, häufig auch mit Fotos. Ergänzend zur Unterweisung ist es sinnvoll, die Hand- und Hautschutzpläne dauerhaft auszuhängen – am besten dort, wo die Schutzmaßnahmen zu treffen sind wie am Handwaschbecken einer Werkstatt oder auf einer Krankenstation.

Ein Hand- und Hautschutzplan, der in der Nähe ihrer Arbeitsplätze hängt, erinnert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran, was für Schutz und Pflege der Haut zu tun ist.

## Dranbleiben

**Wer häufiger oder sehr lange am Stück krankgeschrieben ist, kann die Verbindung zum Team und zu den Vorgesetzten verlieren. Gespräche zum Beginn der Rückkehr helfen dabei, wieder im Job Fuß zu fassen. Unter Teamkolleginnen und -kollegen ist das selbstverständlich. Bei besonders langer oder wiederkehrender Abwesenheit jedoch ist ein Gesprächsangebot von Arbeitgeberseite sogar Pflicht als Teil des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“, kurz: BEM. Sicherheitsbeauftragte können Kolleginnen und Kollegen beim Wiedereinstieg unterstützen.**

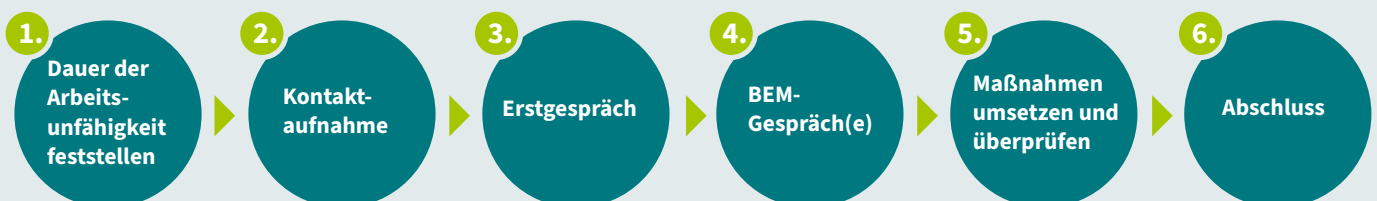
Nach einer langen Abwesenheit ist es gar nicht so einfach, wieder Tritt im Job zu fassen. Auch für Kolleginnen und Kollegen, die inzwischen die

Aufgaben des fehlenden Teammitglieds übernommen hatten, ist die Situation nicht immer einfach. Allein schon deshalb lohnt es sich, das

Teammitglied bewusst willkommen zu heißen und sich gegenseitig auf den neuesten Stand zu bringen. Natürlich muss die zurückkehrende Person dabei nicht erklären, warum sie krankgeschrieben war. Manchmal gibt es allerdings Einschränkungen bezüglich der Arbeitsbelastung, auf die noch Rücksicht genommen werden muss. Auch das gilt es dann zu organisieren – eine Aufgabe der Führungskraft.

Als Teammitglied können Sicherheitsbeauftragte eine solche Situation

### Die Schritte des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements



# WILLKOMMEN ZURÜCK!

## Betriebliche Wiedereingliederung

Sie und Ihre Gesundheit liegen uns am Herzen.

Wir helfen Ihnen, Ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und unterstützen Sie bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten, die in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

**Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – so läuft es ab:**

1. Um Ihre Rückkehr möglichst gut mit Ihnen planen zu können, nehmen wir frühzeitig Kontakt mit Ihnen auf.
2. Wir informieren und beraten Sie gerne.
3. Sie entscheiden, ob Sie das BEM-Angebot annehmen möchten. Falls ja, besprechen wir gemeinsam die Situation und die nächsten Schritte. Dazu können Sie auch eine Person Ihres Vertrauens hinzuziehen.
4. Sofern erforderlich, planen wir zusammen Maßnahmen und setzen diese um.
5. Sind Sie gut zurück am Arbeitsplatz, endet das BEM.



Weiterführende  
Informationen:  
[www.dguv.de/bem](http://www.dguv.de/bem)

**Wichtig:** BEM ist vertraulich und Ihre Teilnahme daran freiwillig.

**Sprechen Sie mich gerne an!**  
Ihre Ansprechperson im Betrieb für das  
Betriebliche Eingliederungsmanagement:



Hier  
eigenes  
Logo  
laden!

im Blick haben und von sich aus das Gespräch suchen, wenn ein Kollege oder eine Kollegin nach längerer Abwesenheit wieder einsteigt – eigentlich eine normale Sache innerhalb eines funktionierenden Teams. Wer nach längerer Abwesenheit zurückkehrt, sollte optimal wieder in den Job starten. Hier heißt es also im kollegialen Sinne: Dranbleiben!

Hat die Abwesenheit länger als sechs Wochen gedauert – am Stück oder insgesamt während der letzten zwölf Monate –, ist das Angebot eines BEM vonseiten des Unternehmens Pflicht. Nimmt die BEM-berechtigte Person das Angebot an, folgt ein BEM-Erstgespräch. Das ist der erste Schritt in einem Prozess, der dafür sorgen soll, weitere Ausfallzeiten zu vermeiden.

Sich stark machen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement des eigenen Betriebs geht mit Unterstützung von Medien der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Das Plakat- und Postkartenmotiv ist hier zu finden:

 [publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/5020](https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/5020)

Die Idee dahinter ist, dass berufliche Belastungen, die zur Abwesenheit beigetragen haben, rechtzeitig erkannt werden. Möglicherweise lassen sich Maßnahmen finden, damit es nicht zu erneuten Fehlzeiten kommt.

Verantwortlich dafür, das BEM anzubieten, ist also der Betrieb. Dazu muss die Dauer der Arbeitsunfähigkeit festgestellt werden. Der nächste Schritt vonseiten des Betriebs: die BEM-berechtigte Person vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz kontaktieren und ein persönliches oder digitales Gespräch anbieten, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Wichtig dabei: Der Betrieb steht laut Sozialgesetzbuch (SGB) IX in der Pflicht, das Angebot zu unterbreiten, aber der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin muss es nicht annehmen. Dies gilt für den gesamten Prozess des BEM.

Ebenfalls wichtig: Wer sich für ein BEM entscheidet, hat Einfluss darauf, wer an den Gesprächen teilnimmt, beispielsweise eine Person des eigenen Vertrauens. Im Erstgespräch geht es erst einmal darum, über das BEM-Verfahren zu informieren. Die berechtigte Person kann sich daraufhin für oder gegen eine Teilnahme entscheiden.

Falls weitere BEM-Gespräche geführt werden, geht es um den Wiedereinstieg. Es handelt sich um einen gemeinschaftlichen und ergebnisoffenen Prozess. Die Beteiligten besprechen Maßnahmen, die unterstützen können, beispielsweise flexible oder reduzierte Arbeitszeiten, ergonomische Hilfen für bestimmte Tätigkeiten oder veränderte Aufgabengebiete. Ziel ist es, den Wiedereinstieg als Prozess so zu gestalten, dass die BEM-berechtigte Person bestmöglich in ihre Tätigkeit sowie ins Team zurückfindet.

Interessanter Fakt: Nicht einmal die Hälfte der BEM-berechtigten Beschäftigten in Deutschland erhielt ein entsprechendes Angebot. Von den Beschäftigten, die ein BEM-Angebot erhielten, haben es mehr als zwei Drittel angenommen. Dies ergab eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2018. Seither hat sich die Quote der Angebote eines BEM hoffentlich erhöht.

## Weitere Informationen

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet eine Orientierungshilfe und Informationen für die praktische Umsetzung des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements an unter:

📌 [publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3818](https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3818)

📌 [www.dguv.de/bem](https://www.dguv.de/bem)



## Wichtiges Wissen zum Schluss

# Sichtbar und sicher

**Zurzeit sind viele Menschen im Dunkeln auf dem Weg zur Arbeit und wieder nach Hause unterwegs. Dabei sind sie schlechter sichtbar als bei Helligkeit – und das birgt Gefahren insbesondere zu Fuß oder auf dem Rad oder Roller.**

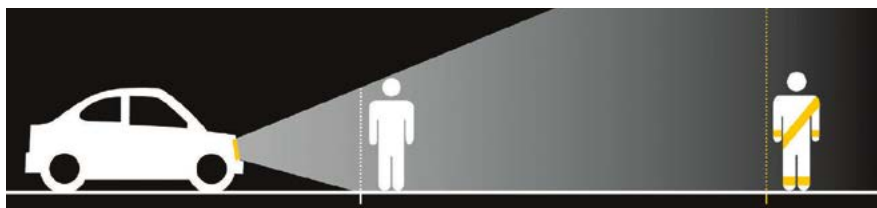
Menschen in dunkler Kleidung werden manchmal erst in einem Abstand von 25 Metern wahrgenommen. Wer im Dunkeln oder in der Dämmerung unterwegs ist, sollte sich deshalb hell kleiden. Das erhöht die Sichtbarkeit auf einen Abstand von 40 Metern. Noch effektiver ist es, wenn reflektierendes Material in die Kleidung eingearbeitet ist oder Warnwesten und Ähnliches aus solchem Material über der Bekleidung getragen werden. Mit reflektierender Kleidung steigt die

Entfernung, ab der Menschen sich gut erkennen lassen, auf bis zu 150 Meter – für den Bremsweg können das sehr entscheidende Meter sein!

Die Tipps für Bekleidung gelten ebenso für Fahrrad- oder Rollerfahrende. Reflektierendes Material am Rucksack oder den Satteltaschen trägt sehr zur Erkennbarkeit im Straßenverkehr bei. Außerdem gehören zu einem verkehrssicheren Fahrrad vorn und hinten Reflektoren sowie Rückstrahler an den Pedalen.

**Schnell sichtbar:** Es gibt Mützen und Schuhe mit reflektierenden Flächen, auch Leucht- oder Reflektorbänder sorgen ganz einfach für mehr Sichtbarkeit.

📌 [lmy.de/UZbgT](https://lmy.de/UZbgT)



Normale Alltagskleidung:  
bis zu 40 m

Alltagskleidung mit  
Reflektoren: bis zu 150 m

## Impressum

**SiBe-Report** – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 1/2025

Der **SiBe-Report** erscheint quartalsweise. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Konzeption: KUVB/UK Berlin

Inhaber und Verleger: Unfallkasse Thüringen

Verantwortlich: Sabine Dexheimer, Geschäftsführerin

Redaktion: Miriam Becker, Wiesbaden;

Stephanie Robus, Public Relations

Redaktionsbeirat: Jana Philipp

Anschrift: Unfallkasse Thüringen, Humboldtstraße 111, 99867 Gotha

Bildnachweis: DGUV, AdobeStock

Gestaltung: Universal Medien, München

Druck: Druckhaus Gera

**Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:**  
[redaktion@ukt.de](mailto:redaktion@ukt.de)