

# Unfallversicherung

Ausgabe 1 | 2013

Informationen und  
Bekanntmachungen zur  
kommunalen und staatlichen  
Unfallversicherung in Bayern

# aktuell



Neue Präventionskampagne

## Denk an mich: Dein Rücken

Extra:  
**SiBe-Report**



Kommunale Unfallversicherung Bayern  
Bayerische Landesunfallkasse

**Kurz & knapp**

Seite **3**

- BAuA gibt Tipps für Ergonomieberatung
- Kein Stress mit dem Stress – Chefsache?
- München beteiligt sich am bundesweiten Projekt „psyGA“



**Im Blickpunkt**

Seite **4–8**

- Neue Präventionskampagne – Denk an mich: Dein Rücken
- Fotoshooting im Forstlichen Bildungszentrum Laubau



**Prävention**

Seite **9–19**

- **Serie:** Lärminderung am Arbeitsplatz
- München gewinnt Gesundheitspreis
- RESCU-Preis 2012 in Vilshofen verliehen
- Umsetzung der DGUV Vorschrift 2
- Alkohol am Arbeitsplatz
- Berufsschulmesse
- Rettungsgasse bilden



**Recht & Reha**

Seite **20–27**

- Gold – ein Film über drei außergewöhnliche Sportler
- **Serie:** Fragen und Antworten zum Unfallversicherungsschutz
- **Serie:** Das wissenswerte Urteil
- Versichert im Home-Office

**Intern**

Seite **28–30**

- Die KUVB – ein Jahr nach der Fusion
- Bayerischer Verdienstorden für Bürgermeister Gerhard Preß
- Was macht eigentlich der Rentenausschuss?

**Bekanntmachungen**

Seite **31**

- Beitragssätze 2013

**Sibe-Report**

In der Heftmitte finden Sie vier Extra-Seiten für Sicherheitsbeauftragte



**Impressum**

„Unfallversicherung aktuell“ – Informationen zur kommunalen und staatlichen Unfallversicherung in Bayern. Mitteilungsblatt der KUVB und der Bayer. LUK

**Nr. 1/2013 – Jan. / Feb. / März 2013**

„Unfallversicherung aktuell“ erscheint quartalsweise und geht den Mitgliedern kostenlos zu. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

**Inhaber und Verleger:**

Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) und Bayerische Landesunfallkasse (Bayer. LUK), Körperschaften des öffentlichen Rechts

**Verantwortlich:**

Erster Direktor Elmar Lederer

**Redaktion:**

Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Ulrike Renner-Helfmann

**Redaktionsbeirat:**

Richard Barnickel, Christina Bucher, Michael von Farkas, Sieglinde Ludwig, Karin Menges, Thomas Neeser, Klaus Hendrik Potthoff, Rainer Richter, Andrea Ruhland, Ulli Schaffer, Katja Seßlen

**Anschrift:**

KUVB, Ungererstr. 71, 80805 München, Tel. 089 36093-0, Fax 089 36093-135

**Internet:**

www.kuvb.de und www.bayerluk.de

**E-Mail:**

oea@kuvb.de und oea@bayerluk.de

**Bildnachweis:**

Titel: KUVB; S. 4–5: DGUV; S. 6–8: KUVB und Forstliches Bildungszentrum in der Laubau; S. 12: Michael Nagy; S. 9–11: KUVB; S. 13: Thomas Tratnik; S. 14–17: KUVB; S. 19: picture alliance; S. 20–21: DGUV; S. 22: SVLuma/Fotolia; S. 23: Losevsky/Fotolia; S. 25: shot99/Fotolia; S. 27: nyul/Fotolia; S. 28: Sauro Porta; S. 29: Bayerische Staatskanzlei; S. 30: KUVB

**Gestaltung und Druck:**

Mediengruppe Universal, Kirschstraße 16, 80999 München

## Neue Broschüre: BAuA gibt Tipps für die betriebliche Ergonomieberatung

# Bei der Gestaltung der Bildschirmarbeit gibt es Nachholbedarf

**Dortmund – Stundenlanges Sitzen vor einem Computerbildschirm: Für viele Beschäftigte in Deutschland sieht so der normale Arbeitsalltag aus. Dass diese Art der Arbeit auf die Dauer nicht gesund ist, ist bekannt. Dennoch gibt es Nachholbedarf bei der Gestaltung der Bildschirmarbeit.**



Hilfestellung bietet hierbei die neue Broschüre „Über die Schulter geschaut – Kollegiale Hilfe durch betriebliche Ergonomieberater“ der Bundesanstalt für Arbeits-

schutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Denn ein Viertel der Krankheitstage sind inzwischen den Muskel-Skelett-Erkrankungen

geschuldet. Viele davon verursacht durch Fehlbelastungen bei der Büroarbeit. Ein Ergonomieberater kann Abhilfe schaffen.

Die Broschüre entstand in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium NRW. Dort gibt es seit dem Jahr 2000 in jeder Dienststelle einen betrieblichen Ergonomiebeauftragten, verbindlich geregelt durch einen Ministererlass. Die Broschüre stellt das erfolgreiche Konzept zur Gestaltung ergonomischer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze vor. Aufgrund seiner Praxisnähe und Wirksamkeit wird es zur Anwendung in allen Bereichen mit Büroarbeit empfohlen.

Als Experte für den Büroarbeitsplatz ist der Ergonomieberater Bindeglied zwischen Kollegen, Vorgesetzten, Arbeitsmedizi-

nern, Sicherheitsfachkräften und Personalrat. Ein Vorteil ist, dass der Ergonomieberater als Betriebsangehöriger die Organisationseinheit sowie Arbeitsabläufe, Arbeitsaufgaben und eingesetzte Arbeitsmittel sehr gut kennt und Ansprechpartner für die Beschäftigten direkt vor Ort ist. Die Broschüre gibt Tipps, wie die betriebliche Ergonomieberatung aussehen kann und informiert über die vielfältigen Aufgaben der Ergonomiebeauftragten.

In kleinen Mengen kann die kostenlose Broschüre über das Informationszentrum der BAuA telefonisch, 0231 9071-2071, per Fax, 0231 9071-2070 oder E-Mail, [info-zentrum@baua.bund.de](mailto:info-zentrum@baua.bund.de), bezogen werden. Eine PDF-Version gibt es unter der Adresse [www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A83.html](http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A83.html)

## Kein Stress mit dem Stress – Chefsache?

**Unter dem Motto „Kein Stress mit dem Stress – Chefsache?“ veranstaltet die Landeshauptstadt München in Kooperation mit dem Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekts psyGA eine zweitägige, kostenlose Tagung für Fach- und Führungskräfte aus dem öffentlichen Dienst.**

Neben diversen Fachvorträgen namhafter Experten werden Ihnen Beispiele guter Praxis insbesondere aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung, aber auch der Privatwirtschaft vorgestellt. Natürlich kommt auch der gegenseitige Austausch nicht zu kurz. Bei der psyGANight steht neben einem kabarettistischen Blick auf das Thema „Führung und Führungskraft“ das Netzwerken am Schmankerl-Buffer im Mittelpunkt.

### Wann & wo?

- Termin: 21. bis 22. Januar 2012
- Ort: München, Alter Rathaussaal

Wollen Sie ab jetzt auf dem Laufenden gehalten werden? Gerne können Sie

eine E-Mail an [psyGA@muenchen.de](mailto:psyGA@muenchen.de) schicken und so den Münchner Newsletter abonnieren, der Sie im Vorfeld der Tagung über alles Wichtige informiert: über das detaillierte Veranstaltungsprogramm, über die Anmeldeformalitäten, über die Standpunkte der Experten oder auch darüber, wo in der öffentlichen

Verwaltung „Kein Stress mit dem Stress“ bereits Chefsache ist.

### Sie haben Rückfragen?

Frau Sabine Can, Gesundheitsmanagerin der Landeshauptstadt München, beantwortet diese gerne: Telefon 089 233-92072

### Landeshauptstadt München beteiligt sich an dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt „psyGA“

**In Kooperation mit dem Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) beteiligt sich die Landeshauptstadt München an dem bundesweiten Projekt „psyGA“.**



Die Federführung des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes liegt beim BKK Bundesverband, der die Arbeit von 16 Kooperationspartnern aus unter-

schiedlichen Bereichen der Arbeitswelt (öffentlicher Dienst, Großunternehmen, Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege etc.) koordiniert.

Ziel von psyGA ist in erster Linie, betriebliche und überbetriebliche Entscheider der verschiedenen Branchen sowie wichtige Multiplikatoren für die Thematik „psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ zu sensibilisieren sowie ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse an dem Thema insgesamt zu erhöhen.

Mehr Infos unter: <http://psyga.info>

## Neue Präventionskampagne

# Denk an mich: Dein Rücken

Das richtige Maß an Belastung hält den Rücken gesund. Mit dieser Botschaft wendet sich die neue Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ an Arbeitgeber und Versicherte. Ihr Ziel: die Belastungen für den Rücken verringern. Denn das zahlt sich aus – in mehrfacher Hinsicht.

**Wenn der Rücken sprechen könnte, würde er sich häufiger in Erinnerung rufen. „Benutz‘ doch mal eine Hebehilfe.“ – „Ich hätte gern etwas Abwechslung. Nicht immer die gleiche Haltung oder Bewegung.“ – „Wie wäre es mal mit einer bewegten Pause? Nicht immer nur sitzen.“ – „Sich immer nur über die Kollegen beschweren, bringt nichts. Sucht doch mal gemeinsam nach einer Lösung für den Stress.“**

Da der Rücken leider nicht sprechen kann, müssen wir uns angewöhnen, ihm mehr Beachtung zu schenken. Dass es ihn gibt, merken wir häufig erst, wenn er weh tut. Das muss nicht immer gleich Schlimmes bedeuten, häufig verschwinden die Schmerzen nach ein paar Tagen wieder. Allerdings sollten dauernde Rückenprobleme ernst genommen werden. Denn: Sind erst einmal Verschleißerscheinungen da, durch jahrelange Überbelastung und Fehlhaltung, ist es zu spät. Chronische Schmerzen und sogar Erwerbsunfähigkeit können die Folge sein. Daher sollten wir uns rechtzeitig um die Prävention kümmern. Es muss nicht so weit kommen. Das richtige Maß an Belastung hält den Rücken gesund. Was ihm schadet, ist dauerhafte körperliche oder seelische Überforderung.

### Rückenkampagne der gesetzlichen Unfallversicherung

Der Rücken kann uns leider nicht auffordern, ihm Gutes zu tun. Deswegen tut es nun die gesetzliche Unfallversicherung für

ihn. Seit dem 10. Januar 2013 läuft die neue Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“. Gemeinsam mit der landwirtschaftlichen Sozialversicherung und der Knappschaft werben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, wie auch die Kommunale Unfallversicherung Bayern und die Bayer. Landesunfallkasse, dafür, die Belastungen für den Rücken bei der Arbeit, in der Schule und der Freizeit zu verringern.

Das Ziel der Rücken-Kampagne: einseitige Belastungen aufzeigen, Möglichkeiten zur Prävention deutlich machen und zur Umsetzung motivieren. Denn: Körperliche und seelische Belastungen bei der Arbeit sind keine Seltenheit. Aber viele Unternehmen analysieren sie nur unzureichend – gerade mit Blick auf den Rücken. Ihnen ist nicht bewusst, dass eine bessere Ergonomie die Beschäftigten nicht nur gesünder und motivierter macht, sondern häufig auch produktiver. Dass es noch einigen Spielraum für Verbesserungen gibt, zeigen Daten zu den Arbeitsbedingungen



**Weil Sie jeden Tag so einige Tonnen zu bewegen haben.**

[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)

UK|BG SVLFG KNAPPSCHAFT



Weil acht Stunden kein Kinderspiel sind.

[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)



in Deutschland. Noch immer bewegt fast jeder Vierte schwere Lasten im Beruf. Jeder Siebte nimmt häufig eine Zwangshaltung bei der Arbeit ein. Problematisch ist zudem der hohe Anteil derer, deren Alltag von zunehmendem Bewegungsmangel oder ständigem Stehen und Sitzen gekennzeichnet ist. Auf der psychischen Ebene klagten viele über starken Zeitdruck, Multitasking, häufige Unterbrechungen und zu wenig Spielraum für die Einteilung der eigenen Arbeit.

#### Den Rücken entlasten

Hier können die Betriebe für Entlastung sorgen. Die Instrumente dafür gibt es. Dazu zählen die Gefährdungsbeurteilung, betriebliche Gesundheitsförderung, Beispiele guter Praxis oder die bewegte Schule. Betriebe und Einrichtungen nutzen diese Instrumente allerdings noch zu selten systematisch. Dabei gäbe es gute Hilfsmittel, die mit wenig finanziellem Aufwand große Wirkungen erzielen. Erfolgreiche Ergonomieprojekte in der Industrie und in Verwaltungen, rückenschonende Hilfsmittel in der Pflege: Es gibt viele gute Beispiele. Wenn sie dann noch begleitet werden, von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt, wäre die richtige Prävention gewährleistet.

#### Gegen die Couch-Potatoes

Auch auf Seiten der Versicherten hapert es jedoch mit dem gesundheitsbewusst-

ten Verhalten. Zwar hat die Zahl der Menschen, die Sport treiben, in den vergangenen Jahren zugenommen. Aber es ist immer noch die Normalität, nach einem anstrengenden Arbeitstag auf der Couch zu sitzen und sich dort zu entspannen. Nur jeder Vierte folgt den aktuellen Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation zur körperlichen Aktivität. Um die Versicherten zu motivieren, setzt die Rücken-Kampagne auf Aufklärung und Freude an der Bewegung. Und dies sollte früh beginnen. Daher wendet sich ein Teil der Kampagne ganz gezielt an Jugendliche. Ihnen Spaß an sportlichen Aktivitäten zu vermitteln, ist ein zentrales Anliegen der Kampagne. Gerade in jungen Jahren ist es

wichtig, gesundheitsbewusstes Verhalten zu fördern. Denn diese Verhaltensmuster sind später nur schwer zu ändern.

In der neuen Rückenkampagne arbeiten Präventionsfachleute aus der gesetzlichen Unfallversicherung eng mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten zusammen. Die Experten der KUVB/der Bayer. LUK werden mit entsprechenden Informationen auf die Betriebe und Schulen zugehen. Alles zum Wohle des Rückens. Denn wenn alle regelmäßig an ihn denken, profitieren auch alle: Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft.

DGUV

## Denk an mich. Dein Rücken.

Den Rücken in Erinnerung rufen, ist das Ziel der neuen Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“. Das fängt bereits beim Logo an, einem orangenen Post-it, auf dem das Motto der Kampagne erscheint. Das Logo findet sich auf Infomaterial und Werbemitteln der Kampagne wieder – und auf den Poster und Anzeigenmotiven. Sie zeigen die Belastung des Rückens in alltäglichen Situationen, beruflichen wie schulischen.

Für betriebliche Aktionstage oder Schulungsmaßnahmen hält die Kampagne Veranstaltungsmodule bereit.

Der CUELA-Rückenparcours beispielsweise macht Belastungen bei verschiedenen Tätigkeiten anschaulich. Ein Stresspilot zeigt die persönliche Entspannungsfähigkeit an. Und eine Sprungwaage verdeutlicht, wie sehr die Wirbelsäule bei einem Sprung – z. B. aus dem LKW – belastet wird. Ideen für Veranstaltungen und Informationen zu den einzelnen Modulen gibt es auf der Kampagnenwebsite unter [www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de).



Die Rückenkampagne im Forst:

# Fotoshooting im Forstlichen Bildungszentrum in der Laubau

Für die Rückenkampagne werden verschiedene Medien erstellt, die den Arbeitgebern und Arbeitnehmern deutschlandweit zur Verfügung stehen. Bei Waldarbeiten entstehen z. B. beim Führen der Motorsäge oder Bewegen von Lasten häufig rückenbelastende Situationen in Verbindung mit Zwangshaltungen. Die DGUV ist der Anregung der Bayer. Landesunfallkasse gefolgt, den Arbeitsplatz „Wald“ im Rahmen der Präventionskampagne mit einem Plakat aufzugreifen. Die Bayer. Landesunfallkasse konnte das Forstliche Bildungszentrum in der Laubau der Bayerischen Staatsforsten für das Fotoshooting gewinnen, um durch professionelle Fotos die Gefahren und gesundheitlichen Belastungen der Waldarbeit zu illustrieren.



**Die perfekte Organisation hinsichtlich der Auswahl der Örtlichkeiten für das Fotoshooting und Logistik sowie die Erfahrung und vorbildliche Ausrüstung von Josef Wolf, Lehrmeister und Fachkraft für Arbeitssicherheit am Forstlichen Bildungszentrum in der Laubau, machten den Fototermin mit dem eigens aus Hamburg angereisten professionellen Fotografenteam zu einem großen Erfolg. So konnte an einem Tag das Bildmaterial für zwei Hauptmotive (Baumfällung und Entastung) erarbeitet werden.**

## Waldarbeit – eine gefährliche und körperlich stark belastende Tätigkeit

Trotz modernster Technik ist Waldarbeit eine gefährliche und körperlich stark belastende Tätigkeit. Vom Forstwirt bzw. von der Forstwirtin wird ein hohes Maß an eigenverantwortlichem Handeln und Selbstständigkeit verlangt.

Die Tätigkeit im Wald ist mit industriellen Arbeitsplätzen kaum vergleichbar. Sie unterscheidet sich vor allem durch ständig wechselnde Einsatzorte, findet das ganze

Jahr fast ausschließlich im Freien statt und ist sehr vielfältig. Da ein Einfluss auf diese örtlichen Verhältnisse und Randbedingungen nur sehr eingeschränkt möglich ist, spielt die zweckmäßige Ausgestaltung der Arbeits- und Schutzbekleidung bei der Waldarbeit eine wichtige Rolle. Hier haben die Bayerischen Staatsforsten in den letzten Jahren große Investitionen in die Weiterentwicklung und Optimierung einer an den praktischen Erfordernissen orientierten Ausrüstung getätigt. In der Folge hat sich das Erscheinungsbild des Waldarbeiters gegenüber früher auch optisch stark verändert.

Ein sicheres Arbeiten im Wald ist eng verzahnt mit dem persönlichen Verhalten. Viele Sicherheitsaspekte bei der Waldarbeit wie fachgerechte Fälltechnik, rückenschonende Arbeitsverfahren, Nutzen der Rückweiche oder Einhalten von Sicherheitsabständen müssen bewusst angenommen und durchgeführt werden. Eine gute Organisation im Vorfeld sowie klare Pflichten und Kompetenzen bei der Durchführung der Waldarbeiten tragen deutlich zur Verringerung des Risikos von Unfällen bei.

Um arbeitsbedingte Erkrankungen sowie schwere Unfälle zu vermeiden, ist es daher unerlässlich, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Waldarbeit engagieren.



Denk  
an mich  
Dein Rücken

Mehr zur DGUV-  
Präventionskampagne  
„Denk an mich.  
Dein Rücken“ unter  
[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)



## Von der Waldarbeitsschule zum Forstlichen Bildungszentrum der Bayerischen Staatsforsten

### Bayerische Staatsforsten – eines der größten Forstunternehmen Europas

Am 1. Juli 2005 wurden die Bayerischen Staatsforsten (BaySF) als Anstalt des öffentlichen Rechts gegründet. Sie bewirtschaften 720.000 Hektar Wald und rund 85.000 Hektar sonstiger Flächen des Freistaats Bayern. Das Unternehmen ist mit etwa fünf Millionen Festmeter Jahreserschlag eines der größten Forstunternehmen in Europa und wichtigster Rundholzanbieter Deutschlands. Sitz des Unternehmens ist die Zentrale in Regensburg, von der aus 41 regionale Forstbetriebe und mehrere überregionale Einrichtungen, wie z. B. das Forstliche Bildungszentrum mit seinen beiden Stützpunkten geführt werden.

Die Bayerische Landesunfallkasse ist seit dem Unternehmensstart der zuständige Unfallversicherungsträger. Die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die damit verbundenen vielfältigen technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen für die derzeit 2.900 Beschäftigten wurden seitens der Prävention der Bayerischen Landesunfallkasse eng begleitet. In Seminaren, bei Betriebsbesichtigungen und in enger Kooperation mit der Personalentwicklung konnten viele Beschäftigte und Verantwortliche im Arbeitsschutz erreicht werden. Mittlerweile besitzt das Unternehmen bereits seit mehreren Jahren ein gut funktionierendes Arbeitsschutzmanagementsystem

und ist nach OHRIS, dem Arbeitsschutzmanagementsystem, zertifiziert.

### Forstliches Bildungszentrum in der Laubau – Kompetenz in Aus- und Fortbildung

Das Forstliche Bildungszentrum in der Nähe von Ruhpolding steht unter der Leitung von Sebastian Paar und ist heute eine der überregionalen Einrichtungen der Bayerischen Staatsforsten. 1938 erfolgte die Gründung als „Schulungslager für die deutsche Waldarbeit“. Zunächst stand die klassische Waldarbeit mit manueller Holzernte mittels Handsägen oder motorgetriebenen Zweimannsägen im Vordergrund. Es wurden Pflanzverfahren und Pflageverfahren für die heran-



### Forstliches Bildungszentrum Stützpunkt Laubau

Laubau 7  
83324 Ruhpolding  
Telefon: +49 8663 7750-0  
Telefax: +49 8663 7750-39  
E-Mail: [info-laubau@baysf.de](mailto:info-laubau@baysf.de)



## Die Rückenkampagne im Forst

wachsenden Waldbestände vermittelt. Aufgrund der Gebirgslage war die Waldarbeitsschule Laubau schon immer auf hiermit zusammenhängende Besonderheiten spezialisiert. So gab es früher beispielsweise spezielle Schlitten-Bringungskurse, in denen die Techniken des Einsatzes von Schlitten zum Holztransport ins Tal vermittelt wurden.

So wie sich das Berufsbild des Waldarbeiters vom Holzhauer zum staatlich anerkannten Ausbildungsberuf des Forstwirts bzw. der Forstwirtin entwickelt hat, hat sich auch das Bildungsprogramm der Waldarbeitsschule gewandelt. Zu Beginn

des 20. Jahrhunderts brachte die neubegründete forstliche Arbeitswissenschaft und Forsttechnik erste Anstöße zur Modernisierung der Waldarbeit. Ständig verbesserte Arbeitsgeräte und neue Arbeitsverfahren steigerten die Produktivität erheblich und verbesserten gleichzeitig Arbeitssicherheit und Ergonomie. Der Einzug moderner Maschinen und Geräte in die Waldarbeit brachte in den letzten Jahrzehnten weitere Entwicklungsschübe, die das Tätigkeitsfeld des Forstwirts auf eine neue Grundlage stellten. Mit dem zunehmenden technischen Fortschritt im Wald ergaben sich für die Waldarbeitsschule immer wieder neue

Herausforderungen, zeitgemäße Aus- und Fortbildung anzubieten.

Heute bietet das Forstliche Bildungszentrum in der Laubau neben der überbetrieblichen Aus- und Fortbildung von Forstwirten auch vielfältige Schulungen im Bereich Forsttechnik und moderner Waldbewirtschaftung an. Durch die Erweiterung der räumlichen Kapazitäten in den letzten Jahren sind moderne Seminarräume für Tagungen, Führungskräftebildungen oder professionelle IT-Trainings entstanden.

Zum Bildungsangebot gehören auch Lehrgänge für Dritte. So werden regelmäßig Kurse angeboten, um z. B. kommunale Bauhofmitarbeiter, Mitglieder freiwilliger Feuerwehren oder Beschäftigte anderer staatlicher und kommunaler Einrichtungen nach den Vorgaben der GUV-Information „Ausbildung – Arbeiten mit der Motorsäge“ (GUV-I 8624) im Umgang mit der Motorsäge zu qualifizieren.

Schon immer konnten die Lehrgangsteilnehmer auf dem Gelände der Waldarbeitsschule versorgt werden. Heute gehören moderne Unterakunftsgebäude und eine gesunde herzhaftre Verpflegung zum Standard.

Eine weitere Besonderheit ist, dass zwei Fachkräfte für Arbeitssicherheit am Forstlichen Bildungszentrum in der Laubau etabliert sind. Sie bieten Kompetenz im Arbeits- und Gesundheitsschutz zum einen für die Lehrgangsteilnehmer vor Ort, zum anderen werden sie für die einzelnen Forstbetriebe in Südbayern beratend tätig.

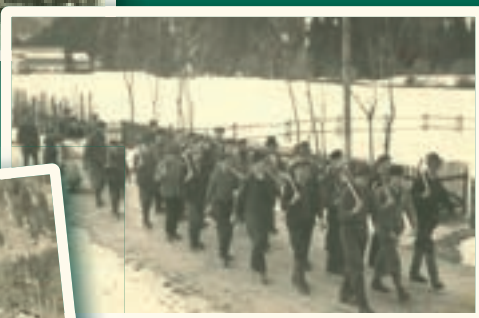
Nächstes Jahr wird das Forstliche Bildungszentrum in der Laubau 75 Jahre alt. Grund genug zu feiern, aber auch die Verantwortung in der Qualifizierung unterschiedlichster Aufgaben- und Funktionsträger im Unternehmen Bayerische Staatsforsten kompetent fortzuführen.

*Autor: Dipl.-Forstwirt Christian Grundwaldt,  
Geschäftsbereich Prävention bei der  
Kommunalen Unfallversicherung Bayern*



### Historische Fotos

des Forstlichen Bildungszentrums der Bayerischen Staatsforsten in der Laubau





Serie: Krank durch Lärm

# Lärminderung am Arbeitsplatz

Berufsbedingte Lärmschwerhörigkeit ist die am häufigsten anerkannte Berufskrankheit in Deutschland. Arbeitgeber stehen in der Pflicht, die Risiken der Arbeitnehmer durch Lärmeinwirkung zu ermitteln und bei Bedarf geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Lärmexposition zu ergreifen. Mit geeigneten Lärminderungsmaßnahmen kann die Lärmbelastung in vielen Fällen auf ein erträgliches Maß herabgesetzt werden und somit zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten beitragen. In einer dreiteiligen Serie wird das Thema „Lärminderung am Arbeitsplatz“ behandelt, wobei besonderes Augenmerk auf mögliche Anwendungen bei Mitgliedsbetrieben der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand gelegt wurde.

Teil 1: Lärminderungsprogramm

Teil 2: Raumakustische Maßnahmen in Arbeitsstätten

**Teil 3: Lärminderung – Praxisbeispiel Bauhof**

**In einem neu gebauten städtischen Bauhof klagten Mitarbeiter in den Werkstätten (Schlosserei, Schreinerei, Kfz-Werkstatt) über eine auffällige Halligkeit verbunden mit einem hohen Geräuschpegel durch Reflexionsschall. Aufgrund dieser unerträglichen Arbeitsbedingungen gab der Unternehmer ein Lärmgutachten in Auftrag, womit festgestellt werden sollte, ob die Anforderungen an die raumakustische Gestaltung von Arbeitsstätten und an den Lärmschutz am Arbeitsplatz ausreichend berücksichtigt wurden.**

Die schalltechnische Untersuchung führte zu dem Ergebnis, dass die Werkstätten des Bauhofes gemäß Lärm-Vibrations-Arbeitsschutzverordnung nicht dem Stand der Technik entsprachen und deshalb an Wand- und Deckenflächen raumakustisch wirksame Absorberelemente nachgerüstet werden sollten. Die KUVB führte jeweils vor und nach den Lärminderungsmaßnahmen an ausgewählten Arbeitsplätzen Schallpegelmessungen durch, um festzustellen, ob eine deutliche Reduzierung der Lärmbelastung erreicht wurde.

### Anforderungen an Arbeitsstätten

Nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 der Lärm-Vibrations-ArbSchV sind neben den Arbeitsverfahren auch die Arbeitsstätten und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Beschäftigten keinem gesundheitsschädigenden Lärm ausgesetzt sind. Diese Forderung gilt nach der Technischen Regel Lärm und Vibrationen, Teil 3 als erfüllt, wenn z. B. ein mittlerer Schallabsorptionsgrad ( $\alpha$ ) von 0,3 erreicht wird.

In der DIN EN ISO 11690, Teil 1, werden Empfehlungen zu raumakustischen Eigenschaften von Arbeitsstätten bzw. -räumen gegeben, wonach bei Raumvolumen von 200 – 1.000 m<sup>3</sup> eine Nachhallzeit (T) von 0,8 bis 1,3 s anzustreben ist. Für größere Raumvolumina oder bei Flachräumen sollte der mittlere Schallabsorptionsgrad des Raumes  $\alpha > 0,3$  betragen.

### Bauliche Voraussetzungen

Beim vorliegenden Beispiel wurden in drei Werkstätten, nämlich Schlosserei, Schreinerei und Kfz-Halle, raumakustische Untersuchungen durchgeführt. Die Raumbegrenzungsflächen (Wände, Decken, Böden) sowie die Einrichtungen in den Werkstätten können als äußerst schallhart ohne relevante schallabsorbierende Eigenschaften beschrieben werden (Tabelle 1).

Die Nachhallzeit (T) wurde in den einzelnen Werkstätten nach Betriebsschluss gemessen, um Störeinflüsse durch den Arbeitsbetrieb zu vermeiden. Zur Bestimmung der raumakustischen Kriterien erfolgten die Schallmessungen gemäß DIN EN ISO 3382-2: 2008-09 – Messung von Parametern der Raumakustik, Teil 2: Nachhallzeit in gewöhnlichen Räumen. Für die Messungen wurde ein Universalschallpegelmesser, Fabrikat Brüel & Kjaer, Typ 2236, verwendet. Die Nachhallzeitmessungen wurden nach dem Verfahren der integrierten Impulsantwort durchgeführt.

### Nachhallzeitmessung und Berechnung des mittleren Absorptionsgrades (vor der Durchführung der Lärminderungsmaßnahmen)

In den Werkstätten ergaben sich folgende mittlere Nachhallzeiten (500–4.000 Hz):

In den Werkstätten ergaben sich folgende mittlere Nachhallzeiten (500–4.000 Hz):

Schlosserei	T = 2,0 s
Schreinerei	T = 2,1 s
Kfz-Halle	T = 3,9 s

**Tabelle 1: Bauausführung der einzelnen Werkstätten**

Werkstatt	Grundfläche [m <sup>2</sup> ]	Höhe [m]	Fußboden	Decke	Wände
Schlosserei	256	4,15	Industrie-fußboden	Sichtbeton	Sichtbeton, Iso-Wandpaneele, Fenster
Schreinerei	230	4,15	Industrie-fußboden	Sichtbeton	Sichtbeton
Kfz-Halle	439	9,15	Fliesenbelag	Trapez-blech	Sichtbeton, Iso-Wandpaneele

Der von der DIN EN ISO 11690, Teil 1, empfohlene Wert von 1,3 s wurde damit bei allen Werkstätten weit überschritten.

Bei den drei Werkstätten kann von annähernd gleichen Absorptionseigenschaften der Raumbegrenzungsflächen ausgegan-

## Serie: Krank durch Lärm – Lärminderung am Arbeitsplatz

gen werden. Auch die vorhandene Raumeinrichtung (z. B. Maschinen) hat keinen nennenswerten Einfluss auf die Schallabsorption.

Der mittlere Schallabsorptionsgrad  $\alpha$  ergibt sich nach VDI 3760, Anhang C, aus der gemessenen Nachhallzeit (T), dem Raumvolumen (V) und der Summe aller Raumbegrenzungsflächen ( $S_i$ ):

$$\alpha = 0,163 \cdot \frac{V}{\sum S_i \cdot T}$$

Danach berechneten sich die mittleren Absorptionsgrade der einzelnen Werkstätten wie folgt:

Schlosserei	$\alpha = 0,11$
Schreinerei	$\alpha = 0,11$
Kfz-Halle	$\alpha = 0,11$

Der angestrebte mittlere Absorptionsgrad von  $\alpha \geq 0,3$  wurde in allen drei Werkstätten nicht erreicht. Somit war festzustellen, dass in keiner der untersuchten Werkstätten die Mindestanforderungen an die raumakustische Gestaltung von Arbeitsplätzen erfüllt wurden.

### Raumakustische Verbesserungsmaßnahmen

Auf der Grundlage der Ergebnisse der durchgeführten schalltechnischen Untersuchung wurden in der Schlosserei, der

**Tabelle 2: Vergleich der Messergebnisse**

Werkstatt	Nachhallzeit T [s]			Mittlerer Absorptionsgrad $\alpha$		
	Soll	Vorher	Nachher	Soll	Vorher	Nachher
Schlosserei	0,8 – 1,3	2,0	0,9	0,3	0,11	0,25
Schreinerei	0,8 – 1,3	2,1	0,9	0,3	0,11	0,24
Kfz-Halle	1,3 – 1,8	3,9	1,2	> 0,3	0,11	0,35

Schreinerei und der Kfz-Halle des Bauhofs an Wand- und Deckenflächen raumakustisch wirksame Absorberelemente nachgerüstet.

**Schlosserei und Schreinerei:** Im Deckenbereich wurden jeweils 80 m<sup>2</sup> Akustikdeckenverkleidungen (Plattendicke 50 mm) und für den Wandbereich jeweils 20 m<sup>2</sup> Akustikwandbekleidungen aus gelochten Metallkassetten mit kaschierten Mineralfasereinlagen verwendet.

**Kfz-Halle:** In Abhängigkeit von Absorbertyp, Abhanghöhe und Verlegedichte der Elemente wurden auf einer zu bekleidenden Deckenfläche von ca. 250 m<sup>2</sup> tief abgehängte Absorberelemente sowie als Wandbekleidung ca. 120 m<sup>2</sup> breitbandige Schallabsorber eingebaut.

### Nachhallzeitmessung und Berechnung des mittleren Absorptionsgrades (nach der Durchführung der Lärminderungsmaßnahmen)

Nach Durchführung der Lärminderungsmaßnahmen konnte bei der Nachhallzeit

eine deutliche Verbesserung in allen drei Werkstätten festgestellt werden. In der Kfz-Halle wurde der mittlere Absorptionsgrad mehr als verdreifacht und erfüllt damit die Anforderungen der Norm. Bei der Schlosserei und der Schreinerei wurden die Zielvorgaben der Norm zwar geringfügig unterschritten, dennoch ergaben sich auch hier deutliche Verbesserungen (Tabelle 2).

Durch die Maßnahmen wurden die Halligkeit herabgesetzt und der Reflexionsschall vermindert. Damit konnte die raumakustische Qualität in den Werkstätten des Bauhofes nachweisbar verbessert werden.

### Schallpegelmessungen durch KUVB

Aufgrund der außergewöhnlich hohen Lärmbelastungen an den Arbeitsplätzen und den damit verbundenen Beschwerden der Beschäftigten wurde die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) eingebunden und war mehrmals vor Ort beratend tätig. In diesem Zusammenhang wurden von unserem Verband jeweils vor



Bild 1: Schlosserei vor Lärminderungsmaßnahmen



Bild 2: Schlosserei nach Lärminderungsmaßnahmen

Detaildarstellungen der Akustik Elemente in Schlosserei/Schreinerei



**Bild 3: Akustikdeckenverkleidung von der vorhandenen Rohdecke abgehängt, Stärke 50 mm, Fläche 80 m²**



**Bild 4: Akustikwandblechpaneele: Fläche 20 m², Wandabstand 100 mm, Lochanteil 16 – 20 %, Faservlies als Dämmstoff**

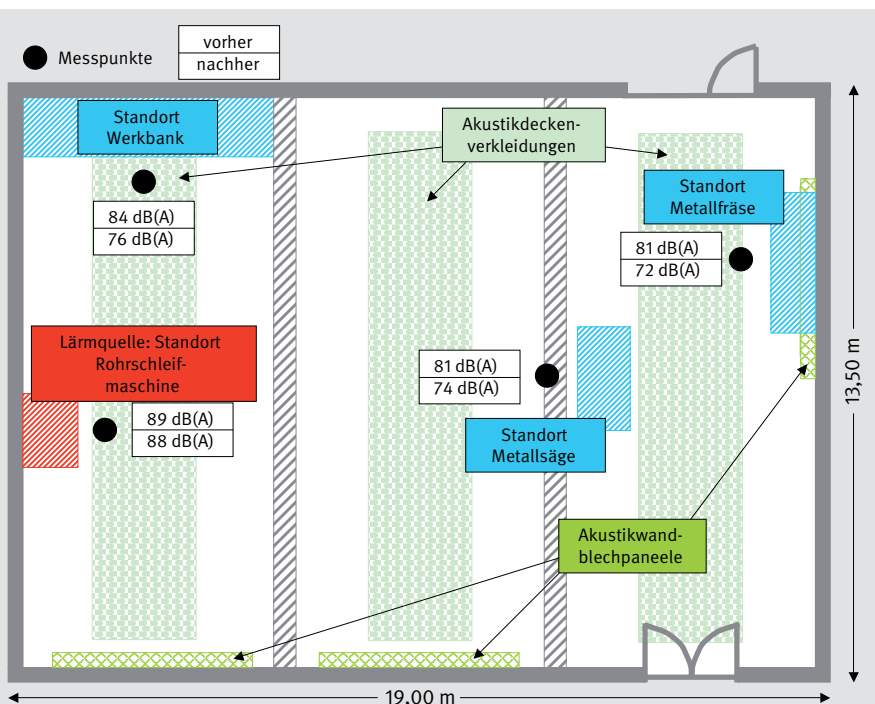
und nach den Lärminderungsmaßnahmen an ausgewählten Arbeitsplätzen Schallpegelmessungen durchgeführt. Es konnte der Nachweis erbracht werden, dass nach dem Einbau der schallabsorbierenden Verkleidungen der Schalldruckpegel an den verschiedenen Arbeitsplätzen deutlich reduziert wurde und dadurch

eine geringere Lärmbelastung für die Beschäftigten besteht.

Als ausgewähltes Beispiel für die realisierte Schallpegelabnahme nach den Lärminderungsmaßnahmen wird in nachfolgender Skizze 1 die Lärmquelle „Rohrschleifmaschine“ mit der entspre-

chenden Schallpegelverteilung an den einzelnen Standorten in der Schlosserei betrachtet.

Beim Standort neben der Lärmquelle war keine nennenswerte Schallpegelreduzierung festzustellen. Am Standort Werkbank wurde eine Reduzierung von 8 dB(A), am Standort Metallsäge von 7 dB(A) und am Standort Metallfräse von 9 dB(A) erreicht.



**Skizze 1: Lärmquelle Rohrschleifmaschine; Schallpegelverteilung und Anordnung der Akustik Elemente in der Schlosserei.**

Die Lärmbelastung in der Schlosserei setzte sich aus dem von der Rohrschleifmaschine abgestrahlten Schall und dem von den Raumbegrenzungsflächen (z. B. Decken und Wänden) reflektierten Schall zusammen. So hatten demnach Lärminderungsmaßnahmen an Decken und Wänden zur Folge, dass der Reflexionsschall nur noch zum Teil bei den von der Schallquelle entfernteren Arbeitsplätzen ankam.

Wie an diesem Beispiel geschildert, können bauliche Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Minderung der Lärmbelastung an Arbeitsplätzen und somit zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten leisten.

*Autoren: Dipl.-Ing. Michael Böttcher und Dipl.-Ing. Gregor Bündgen, Geschäftsbereich Prävention der Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Focus:

# München gewinnt Gesundheitspreis

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat sich in den letzten Jahren etabliert und professionalisiert. Viele Unternehmen integrieren Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter in den täglichen Arbeitsablauf. Unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wird jährlich durch das Handelsblatt, den TÜV Süd Life Service und EuPD der Corporate Health Award verliehen. Mit ihm werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich in besonders vorbildhafter Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter einsetzen und damit deutschlandweit Standards setzen. Die Landeshauptstadt München war 2012 die Gewinnerin in der Kategorie „öffentlicher Dienst“.



Wir fragen dazu Herrn Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München.

**UV-aktuell: Die LH München wurde ja nicht zum ersten Mal für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement ausgezeichnet. Was macht München anders als andere?**

**Dr. Thomas Böhle:** Es ist uns gelungen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement fest in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Bei uns stellt BGM ein strategisch ausgerichtetes Gesamtkonzept dar, das verhaltens- und verhältnispräventive Ansätze miteinander verbindet. Die entwickelten Maßnahmen zielen eben nicht nur auf Verhaltensänderungen einzelner Personen ab, sondern streben vor allem Veränderungen betrieblicher Arbeitsbedingungen und Strukturen an.



Dr. Thomas Böhle

Wir haben außerdem Kennzahlen entwickelt, mit denen wir Präventionsbedarf und Erfolge messen können. Erfolgsgaranten sind dabei unsere Führungskräfte, die wir schon früh für dieses Thema und ihre Verantwortung sensibilisieren, aber auch die stadtweite Vernetzung mit Gesundheitskoordinatoren, die das Thema im Großunternehmen Stadt München mit immerhin über 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „vor Ort“ mit Leben füllen.

Entscheidend ist, dass wir durch die Maßnahmen, die wir auf den Weg bringen, in der Tat zu einer spürbaren, erkennbaren und messbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und dem Verhalten der Mitarbeiter kommen konnten. Und das kommt allen zugute.

**UV-aktuell: Welche Motivation verfolgt München mit seinem Gesundheitsmanagement?**

**Dr. Thomas Böhle:** Ein gutes BGM kommt uns als Arbeitgeber zugute, weil es sich schlichtweg rechnet. Gesunde Menschen gehen engagierter ihren Aufgaben nach. Und natürlich ist es für die Betroffenen erfreulich, wenn sie zufrieden und hochmotiviert unterwegs sind. Es ist ein Gebot politischer und unternehmerischer Vernunft, das vorhandene – immer älter werdende – Personal möglichst lange arbeitsfähig zu erhalten und vorzeitiges Ausscheiden zu verhindern. Insofern hat Betriebliches Gesundheitsmanagement

nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und damit in Unternehmen einen besonderen Stellenwert erlangt. So auch in München.

**UV-aktuell: Sehen Sie messbare Erfolge, z. B. gesunkene Krankheitsraten, zufriedener Mitarbeiter?**

**Dr. Thomas Böhle:** Den Erfolg von BGM an gesunkenen Fehlzeiten festzumachen, wäre zu kurz gegriffen. Fehlzeiten sind die Spitze des Eisbergs und sagen nicht viel über den tatsächlichen Gesundheitszustand der Beschäftigten aus. Die Krankenstatistik ist eben kein Indiz für eine gute betriebliche Gesundheitspolitik. Denken Sie nur an das verbreitete Phänomen des „Präsentismus“. Menschen gehen zur Arbeit, obwohl sie krank sind, weil sie glauben, sie könnten sich ein Fehlen am Arbeitsplatz nicht leisten. Als Basis für den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, insbesondere auch bei älteren Beschäftigten, wollen wir die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten positiv beeinflussen. Ob wir uns mit unserem Gesundheitsmanagement hier auf dem richtigen Weg befinden, messen wir unter anderem über wissenschaftlich validierte Befragungsinstrumente, zum Beispiel über den Work Ability-Index. Die Rückmeldung, die wir bekommen: Es lohnt sich!



**Stefan Grüttner (Hessischer Sozialminister), Gesundheitsmanagerin Sabine Can und der Personal- und Organisationsreferent Dr. Thomas Böhle.** Foto: Thomas Tratnik

### **UV-aktuell: Was bieten Sie konkret an. Turnen für alle und schon ist es gut?**

**Dr. Thomas Böhle:** „Turnen für alle und schon ist es gut?“ ist eine Illusion und bringt – auch wissenschaftlich erwiesen – keine großen Erfolge. Verhaltenspräventive Maßnahmen haben durchaus ihre Berechtigung, machen allerdings nur bedarfsgerecht und in Kombination mit verhältnispräventiven Maßnahmen Sinn, wo der Arbeitgeber im Grunde über das Arbeitsschutzgesetz eine konkrete Verantwortung hat.

Nein, für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine gute Unternehmenskultur elementar. Die Beschäftigten sollen einerseits ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit entwickeln, für gesunde Ernährung und Bewegung. Der andere Ansatz konzentriert sich auf die Frage, wie sich die Verhältnisse am Arbeitsplatz positiv beeinflussen lassen. Seit etwa zehn Jahren praktizieren wir so genannte Gesundheitszirkel, in denen Beschäftigte und Führungskräfte gemeinsam über Verbesserungen nachdenken. Stadtweit sind viele gute Ansätze zu verzeichnen, etwa die zentral organisierten Aktionstage zu verschiedenen Gesundheitsthemen wie Darmkrebs, Haut oder psychische Belastungen sowie die Teilnahme am Firmenlauf und die vielen verschiedenen Angebote der Referate wie zum Beispiel die Rückenschulen oder auch Massagen.

### **UV-aktuell: Wie stellen Sie sicher, dass die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter in die Planung einbezogen werden?**

**Dr. Thomas Böhle:** Partizipation ist einer der zentralen Erfolgsfaktoren für die Implementierung von BGM und daher auch als Qualitätsstandard über unsere Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München verbindlich gemacht. Die Beschäftigten wissen am besten, wo Ver-

besserungen erforderlich sind, die zu mehr Wohlbefinden und höherer Leistungsfähigkeit beitragen. Deshalb werden sie bei der Durchführung von BGM-Projekten durch Befragungen und Gesundheitszirkel aktiv beteiligt.

### **UV-aktuell: Wie ist Ihr Gesundheitsmanagement aufgebaut? Wie viele Mitarbeiter beschäftigen sich mit dem Thema?**

**Dr. Thomas Böhle:** Als Querschnittsaufgabe ist Betriebliches Gesundheitsmanagement im Personal- und Organisationsreferat der Personalentwicklung zugeordnet und damit zentral organisiert. Innerhalb des Personal- und Organisationsreferates gibt es eine eigene Unterabteilung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, in der insgesamt sechs Personen beschäftigt sind. Dieser Bereich befasst sich nicht nur mit der stadtweiten strategischen Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zu den Aufgaben gehören auch die Leitung von dezentralen BGM-Projekten, Arbeitgeberaufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz – wie die Dienstanweisung zum Nichtraucherschutz, Kantinenangelegenheiten, Krankenstatistik, Arbeitsschutzmanagement und vieles mehr. Aktuell dazugekommen ist, dass wir – wie bereits eingangs erwähnt – 37 dezentrale Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement ausbilden, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement vor Ort in den Referaten und Eigenbetrieben voranbringen sollen.

### **UV-aktuell: Wie werden die Maßnahmen an die spezifischen Erfordernisse der verschiedenen Betriebseinheiten angepasst?**

**Dr. Thomas Böhle:** In unserer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement haben wir diverse Qualitätsstandards für die Implementierung eines BGM festgelegt. So sind Bereiche, die entsprechende Aktivitäten entwickeln

wollen, verpflichtet, erst einmal mit Hilfe einer standardisierten Mitarbeiterbefragung und sog. Gesundheitszirkeln die Ist-Situation des Bereichs zu ermitteln, um dann bedarfsgerechte Interventionen anstoßen zu können. Über diesen Weg wird sichergestellt, dass wir allorts die spezifischen Erfordernisse der jeweiligen Bereiche abdecken.

### **UV-aktuell: München leistet sich hier ein ziemlich aufwendiges Modell. Wäre dies auch auf kleinere Kommunen übertragbar und was wäre dabei zu beachten?**

**Dr. Thomas Böhle:** Wichtig ist eine systematische Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, bei der insbesondere alle Beteiligten – angefangen bei der Führungsspitze bis zum einzelnen Mitarbeiter – von dessen Nutzen und dessen Notwendigkeit überzeugt und zum Mitmachen motiviert werden. Das Angebot darf nicht aufgrund oberflächlicher Analysen am wahren Bedarf vorbeigehen. Führungskräfte sollten keine halberzigen Bekenntnisse zu BGM abgeben, sondern sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein. Dafür müssen sie viele Beteiligte an einen Tisch bringen. Ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement braucht Know-how und Zeit. Klar ist auch, dass ein erfolgreiches BGM nicht zum Nulltarif zu haben ist. Auch wenn sich die Investitionen mittel- wie langfristig rechnen, müssen zunächst entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Hier helfen Kooperationen mit externen Kostenträgern wie Krankenkassen oder Unfallversicherungsträgern, den Ressourcenaufwand bei der Einführung des BGM zu reduzieren. Dies gilt – unabhängig von der Größe – für alle Kommunalverwaltungen gleichermaßen.

### **UV-aktuell: Herr Dr. Böhle, wir danken für dieses Gespräch.**

Die Fragen stellte Ulrike Renner,  
Redaktion der UV-aktuell

Ehrung für die Retter:

# RESCU-Preis 2012 in Vilshofen verliehen

Ein schwerer Unfall – schwerverletzte Menschen – die Zeit drängt, um Leben zu retten: ein fiktives Szenario, das sich aber häufig real bei Unfällen abspielt. Nur dann, wenn Rettungskräfte und Notfallmedizin eng zusammenarbeiten, ist die Chance gegeben, die Verunglückten erfolgreich zu retten.

Diese Vernetzung und das enge Zusammenspiel aller Rettungskräfte ist Anliegen und Thema des Rettungszentrums Regensburg, das jährlich ein wissenschaftliches Symposium veranstaltet, in dessen Rahmen die sogenannten RESCU-Preise verliehen werden. RESCU steht dabei für Regensburg Emergency Services Centre at the University. Ein Preis – mit Prof. Nerlicher, dem Leiter des Rettungszentrums, gesprochen „ein Rettungs-Oscar“ – wird für außergewöhnliche Rettungseinsätze bzw. vorbildliches Verhalten verliehen und ist mit jeweils 1.500 € dotiert.



Die Preisverleihung 2012 fand am 13. Oktober im Atrium des Gymnasiums Vilshofen statt. Seit 2007 stiften die Kommunale Unfallversicherung Bayern (früher: Bayer. GUVV) und die Bayer. Landesunfallkasse einen der Preise. Damit soll ausdrücklich das Engagement des Rettungszentrums Regensburg unterstützt, aber auch den Lebensrettern für ihren Einsatz gedankt werden, und dies öffentlich, im Beisein zahlreicher Ehrengäste aus Ehrenamt, Notfalldiensten und Politik. Vier besondere Rettungen wurden aus vielen

Vorschlägen ausgewählt und von den vier Sponsoren, der BMW AG, der Mittelbayerischen Zeitung, Radio Charivari und KUVB/Bayer. LUK, gewürdigt.

Die KUVB und der Bayer. LUK prämierten die Rettung einer verunglückten Autofahrerin im November 2011 auf der B 20, die von der Straße abgekommen und gegen einen Baum geprallt war. Als die Rettungskräfte von der FFW Weiding und dem BRK Cham eintrafen, stellten sie fest, dass die Frau ansprechbar, aber eingeklemmt und



Sieglinde Ludwig, Leiterin des Geschäftsbereichs Prävention der Kommunalen Unfallversicherung Bayern, bei der RESCU-Preisverleihung 2012.

## Die RESCU-Preisträger 2012

1. Die Freiwilligen Feuerwehren (FFW) Oberschneiding, Großpinning, Strasskirchen, Wallersdorf und Straubing mit ihren Führungskräften sowie den Landkreisführungskräften, das Technische Hilfswerk Straubing, dem Rettungsdienst des Bayerischen Roten Kreuzes und dem Team des Rettungshubschraubers Christoph Regensburg (BMW AG)
2. Wolfgang Köhler, Daniel Linsmeier und Patrick Weiß für eine Reanimation am Rande eines Benefiz-Fußballspiels (Mittelbayerische Zeitung)
3. FFW, Firstrespondern, Wasserwachtlern, Strömungstaucher der DLRG; Rettungsdienst; den beiden Kanuten; der Crew des Rettungshubschraubers (Radio Charivari)
4. die FFW Weiding und Cham sowie das gesamte Rettungsteam des BRK Cham mit dem Einsatzleiter Michael Daiminger (KUVB/Bayer. LUK)

## Der RESCU-Preis

Teilnahmeberechtigt sind alle, die bei einem Notfall in Niederbayern, der Oberpfalz und den angrenzenden Regionen beteiligt waren, neben Mitgliedern der Rettungsorganisationen also auch Privatpersonen. Eingereicht werden können die Vorschläge von jedermann beim Rettungszentrum Regensburg e.V. ([www.rettungszentrum.de](http://www.rettungszentrum.de)). Der nächste RESCU-Preis wird am 12.10.2013 in Regensburg verliehen.



vermutlich schwer verletzt war. Deshalb wurde sie mit Decken vor dem Auskühlen geschützt. Erschwerend kam hinzu, dass das Fahrzeug umzustürzen und abzurutschen drohte. Es musste deshalb durch die Feuerwehr stabilisiert werden. Die Rettungskräfte führten eine Rundschnur durch das Fahrzeug und zogen es anschließend vom Baum mit dem Kran des Rüstwagens zurück. Damit wurde eine ausreichend große Öffnung geschaffen, um die Patientin medizinisch versorgen zu können. Sie wurde auf eine Vakuummatratze gelegt und mit dem Rettungshubschrauber in die Uniklinik Regensburg geflogen. Dort wurde sie mehrfach operiert. Anschließende Rehabilitationsmaßnahmen sorgten dafür, dass sie heute wieder gesund ist.

Dieser Fall, so Frau Ludwig während der Preisverleihung, zeigt, dass Menschen bei Unfällen oder Notfällen nur dann

schnell, fachgerecht und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln geholfen werden kann, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten und über die notwendigen technischen Geräte verfügen. Daher wurden die beteiligten Retter mit dem RESCU-Preis der KUVB/Bayer. LUK ausgezeichnet.

Den Freiwilligen Feuerwehren Kothmaißling und Dalking, die die Einsatzstelle absicherten und für die notwendigen Umleitungen sorgten, sei an dieser Stelle ebenfalls gedankt.

An der RESCU-Preisverleihung nahm die Fahrerin nicht teil, um nicht wieder an das traumatische Ereignis erinnert zu werden.

### Erste Hilfe – jeder kann helfen

Die Kommunale Unfallversicherung Bayern weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass jeder dazu verpflichtet ist, Erste

Hilfe zu leisten. Bei der Erste-Hilfe-Leistung sind Helfer bei dem Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand versichert, in dessen Land sie die Erste-Hilfe-Maßnahmen durchführen. In diesen Fällen ist, entgegen den sonstigen Regelungen, auch der Sachschaden mitversichert. Wird z. B. ein Handy beschädigt, weil es nach dem Absetzen des Notrufs verloren wird, wird es ersetzt.

Deshalb unser Rat: Bereiten Sie sich darauf vor, sicher und korrekt Erste Hilfe leisten zu können, indem Sie betrieblicher Ersthelfer werden. Wenn Sie regelmäßig üben, sind Sie für den Notfall gewappnet und können Verunglückten zu Hilfe eilen. Die Menschen in Not werden es Ihnen danken.

*Autorin: Sieglinde Ludwig,  
Leiterin des Geschäftsbereichs Prävention der  
Kommunalen Unfallversicherung Bayern*



Pilotprojekt abgeschlossen:

# Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Am 01.01.2011 ist die DGUV Vorschrift 2 in Kraft getreten, die die Verpflichtung der Mitgliedsunternehmen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte im Betrieb einzusetzen, neu regelt. Allerdings wurde den Unternehmen der KUVB eine Übergangsfrist bis zum 01.01.2013 eingeräumt (Bestandsschutz). Mit Ablauf der Frist müssen unsere Mitgliedsbetriebe die Vorgaben der neuen DGUV Vorschrift 2 umsetzen.

Die Vorteile der neuen Vorschrift liegen auf der Hand:

## 1. Die Vereinheitlichung

Der öffentliche Dienst und die Privatwirtschaft werden erstmals hinsichtlich des Arbeitsschutzes gleichgestellt. Beide orientieren sich nun an gleichen Vorgaben und Regeln.

## 2. Der individuelle und bedarfsorientierte Ansatz

Mit der neuen Vorschrift werden die Unternehmer aufgefordert, sich mit dem Stand des Arbeitsschutzes in ihrem Unternehmen aktiv auseinander zu setzen. Sie sollen den eigenen Beratungs- und Handlungsbedarf selbst erkennen und entsprechende Maßnahmen veranlassen.

## 3. Der kooperative Ansatz

Das Bestreben, Unternehmer, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit als eine handelnde Einheit zu sehen – zu der auch beauftragte Personen (z. B. Sicherheitsbeauftragte, Hygienebeauftragte) und weitere Personen (Fachberater) gehören – wurde bewusst gestärkt.

Neben neu gewonnener Freiheit und Flexibilität lastet nun mehr Verantwortung auf den Unternehmen, und es entsteht neuer Beratungs- und Handlungsbedarf. Die Unternehmen genießen in gewissen Grenzen Wahlfreiheit und Flexibilität (z. B. bei der Wahl des Betreuungsmodells, Festsetzen von Einsatzzeiten), tragen aber dafür mehr Verantwortung.

Folgende Betreuungsmodelle stehen zur Wahl:

1. Regelbetreuung für Betriebe bis zu 10 Beschäftigten
2. Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten
3. Alternative bedarfsorientierte Betreuung für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten.

Darüber hinaus müssen sich nun die Unternehmer mit Begriffen wie „Grundbetreuung“ und „betriebsspezifischer Teil der Betreuung“ auseinandersetzen. Sie müssen die eigenen und individuellen Bedürfnisse erkennen, diese den handelnden Personen zuordnen, entsprechende Zeitfaktoren zur Anrechnung bringen und aktiv Hilfe anfordern. Basis dieser Selbsteinschätzung sind einerseits die Regelungen der neuen DGUV Vorschrift 2, andererseits aber auch die Gefährdungsbeurteilung und der Stand und Umsetzungsgrad des Arbeitsschutzes im Unternehmen (Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation). Es liegt dabei auf der Hand, dass im gleichen Betrieb oder auch innerhalb gleicher Branchen unterschiedliche Personen zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen können.

Unfallversicherungsträger können hier im Vorfeld nur Hilfe zur Selbsthilfe geben. Sie können zum Beispiel Handlungshilfen zur Verfügung stellen und Ratschläge erteilen. Beides hat keinen bindenden Charakter. „Handlungshilfen“ und „Rechtsauslegungen“ der einzelnen Unfallversicherungsträger können sich natürlich unterscheiden. Der Grund hierfür ist die Heterogenität der Mitgliedsbetriebe und der Gefährdungsstruktur. Auch der Umsetzungsgrad und Stand des Arbeitsschutzes in den einzelnen Mitgliedsbetrieben unterscheiden sich oft erheblich.

Im Verlauf des Projektes zeigte sich, dass die Mitgliedsbetriebe Schwierigkeiten hatten, die einzelnen Aufgabenfelder den Betriebsärzten und/oder den Fach-

kräften für Arbeitssicherheit zuzuordnen. Auch das Konkretisieren von Zeitansätzen erscheint kompliziert, insbesondere weil gegenwärtig weder Betriebsärzte noch Fachkräfte für Arbeitssicherheit über entsprechende Erfahrungen verfügen. Es muss daher mit Schätzwerten gearbeitet werden, die aus bisherigen Erfahrungswerten abgeleitet werden.

## Unterstützung durch die KUVB

Im Rahmen eines Pilotprojektes hatte die KUVB in den Jahren 2011 und 2012 bei 17 Kommunen in Bayern die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 erprobt. Die Projektergebnisse wurden in zwei Handlungshilfen veröffentlicht (siehe hierzu auch den Beitrag in Unfallversicherung aktuell 3/2012). Diese können unter [medienversand@kuvb.de](mailto:medienversand@kuvb.de) angefordert werden.

Zur Unterstützung unserer Mitgliedsbetriebe wurden Eintagesseminare zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in Nürnberg und München für Verantwortliche (Bürgermeister, Geschäftsleiter), Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung sowie für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit angeboten, mit denen die KUVB den Dialog mit den Akteuren im Arbeitsschutz und den Mitgliedsunternehmen anregte. Anregungen, wie wir Sie weiter bei der Umsetzung unterstützen können, nehmen wir gerne unter [praevention@kuvb.de](mailto:praevention@kuvb.de) entgegen.

Wir wünschen unseren Mitgliedern viel Erfolg und eine glückliche Hand bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2.

Autoren:  
Dipl.-Ing. Thomas Neeser,  
Dr. Marcus Alsbach,  
Geschäftsbereich Prävention  
der Kommunalen  
Unfallversicherung Bayern



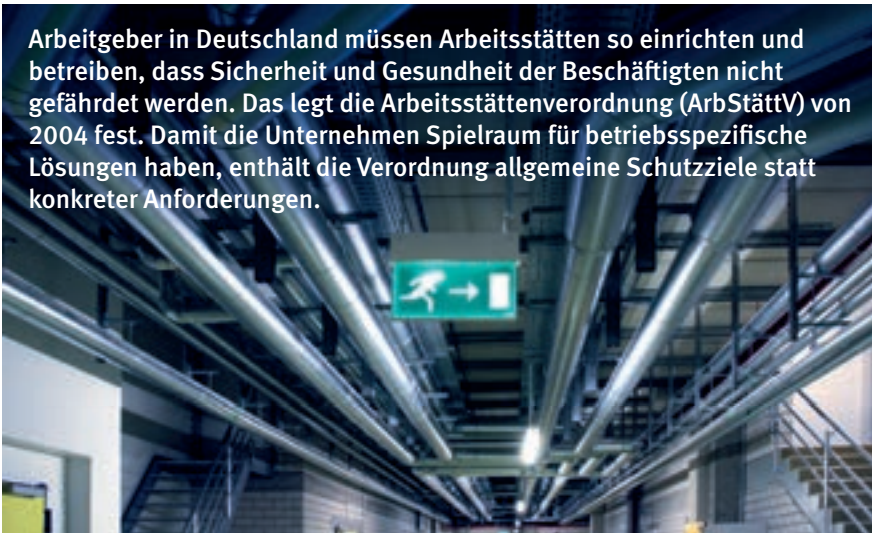
# SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 1/2013

Arbeitsstättenrecht

## Der aktuelle Stand der Rechtssetzung

Arbeitgeber in Deutschland müssen Arbeitsstätten so einrichten und betreiben, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden. Das legt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 2004 fest. Damit die Unternehmen Spielraum für betriebsspezifische Lösungen haben, enthält die Verordnung allgemeine Schutzziele statt konkreter Anforderungen.



Um den Praktikern in den Betrieben Hinweise zur Umsetzung zu geben, erarbeitet der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Technische Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR). Sie haben die alten Arbeitsstätten-Richtlinien nach und nach ersetzt. Am 31. Dezember 2012 ist die Übergangsfrist ausgelaufen, innerhalb derer die alten Arbeitsstätten-Richtlinien weiter gelten konnten.

### Hilfe bei Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

Die ASR helfen vor allem bei der Gefährdungsbeurteilung und bei den Schutzmaßnahmen. Unternehmer, die die Vorgaben der ASR einhalten, gewinnen viel Rechtssicherheit. Denn sie können davon ausgehen, dass sie den aktuellen Stand der Technik berücksichtigt haben. In einigen Fällen sind mehrere alte Arbeitsstätten-Richtlinien in eine einzige neue ASR eingeflossen. Umgekehrt wurden auch

ARS erarbeitet, deren Inhalte bislang nicht abgedeckt waren, etwa die ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“, die u. a. die Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Künftig sollen außerdem – wo nötig – fachspezifische Anhänge die ASR beim Thema Barrierefreiheit ergänzen.

### Aktueller Stand der Arbeitsstättenregeln (ASR):

- Bislang wurden 12 ASR erlassen:
- ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
- ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände
- ASR A1.7 Türen und Tore
- ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
- ASR A3.4 Beleuchtung
- ASR A3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

### Web-Links

- [www.baua.de](http://www.baua.de)
  - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
  - ⊗ Arbeitsstättenrecht ⊗ Informationen zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

---

- [www.baua.de](http://www.baua.de)
  - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
  - ⊗ Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA)

---

- [www.baua.de](http://www.baua.de)
  - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
  - ⊗ Arbeitsstättenrecht ⊗ Technische Regeln für Arbeitsstätten

---

- <http://lasi.osha.de/docs/lv40.pdf>
  - ⊗ Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung

---

- [www.dguv.de](http://www.dguv.de)
  - ⊗ Webcode: d38755 ⊗ Handlungshilfen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

---

- [www.vdri.de](http://www.vdri.de)
  - ⊗ Fachinformationen ⊗ nach Themen
  - ⊗ Arbeitsstättenverordnung
  - ⊗ Vortrag „Arbeitsstättenrecht – ein Überblick über Neuerungen“ von Reinhild Müller
  - ⊗ Vortrag „Arbeitsstättenrecht 2012“ von Andreas Voigt

- ASR A3.5 Raumtemperatur
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume
- ASR A4.3 Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe
- ASR A4.4 Unterkünfte

Zwei weitere ASR sind im Prüfverfahren. Die ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“ wird derzeit aktualisiert. Kurz vor der Inkraftsetzung stehen die ASR A1.5/1,2 Fußböden und die ASR A2.2 Maßnahmen gegen Brände.

## SiBe- und Sicherheitsregeln

**„Wie sag' ich es meinem Kollegen“ – das fragt sich mancher Sicherheitsbeauftragte (SiBe), wenn Sicherheitsregeln wieder einmal ignoriert werden. Bei der BG Rohstoffe und chemische Industrie hat man von einem Mitgliedsunternehmen eine „Neun-Schritte-Methode“ übernommen, um nicht sicherheitsgerechtes Verhalten wirksam zu unterbinden.**

Wie überall im praktischen Arbeitsschutz macht dabei der Ton die Musik. SiBes sollten darauf achten, freundlich-neutral und nicht etwa anklagend oder von oben herab mit den Kollegen zu sprechen – schließlich geht es darum, Gefahren im

partnerschaftlichen Miteinander auszuräumen. Verlieren die Kollegen die Scheu vor Kritik, nehmen sie Hinweise bereitwilliger an.

### Vorgehen kann man in neun aufeinander aufbauenden Schritten:

1. Nicht sicherheitsgerechtes Verhalten beobachten.
2. Den Kollegen ruhig ansprechen.
3. Den Grund für die Kontaktaufnahme nennen.
4. Nach der Aufgabe fragen, die der Angesprochene gerade erledigt.
5. Erläutern, welches Verhalten korrekt und sicherheitsgerecht wäre.

6. Erfragen, was beim riskanten Verhalten schlimmstenfalls passieren könnte.
7. Den Kollegen auffordern zu überlegen, wie es zum gefährlichen Verhalten gekommen ist.
8. Erfragen, was notwendig wäre, um das Risiko zu reduzieren.
9. Den Anlass für das riskante Verhalten oder das gefährliche Verhalten selbst ändern.

[www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

© Presse und Medien © Das RCI-Magazin  
© Ausgaben 2012 © Ausgabe 9/10 © Seite 10 „Unsicheres Verhalten ansprechen – aber wie“

## Arbeitsschutz für Reinigungskräfte

**Reinigungsarbeiten gehören zum Alltag, im Betrieb wie in der Freizeit. Weil Feuchtarbeit oder der Kontakt mit Chemikalien und biologischen Arbeitsstoffen die Gesundheit schädigen können, müssen die Beschäftigten umfassend informiert und unterwiesen werden.**

### Gefahren beim Hautkontakt

Reinigungs- und Desinfektionsmittel enthalten Chemikalien, die die Haut schädigen oder Allergien auslösen können. Auch Gefahrstoffe und Krankheitserreger wie Schimmelsporen, Bakterien, Viren und Pilze im Schmutz sind potenziell gefährlich. Wenn Beschäftigte regel-

mäßig mehr als zwei Stunden pro Tag Arbeiten im feuchten Milieu ausführen müssen, spricht man von Feuchtarbeit. Auch wer häufig die Hände reinigen oder flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen muss, riskiert Hautschäden. Quillt die Haut durch Feuchtarbeit auf, lässt ihre Barrierewirkung nach, und Gefahrstoffe oder Krankheitserreger können leichter eindringen. Die TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“ hilft bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen und zeigt, wann arbeitsmedizinische Vorsorge bzw. Angebotsuntersuchungen notwendig sind.

### Gefährliche Mixturen

Hochprozentiger Alkohol ist wegen der Brand- und Explosionsgefahr als Reinigungsmittel für große Flächen nicht geeignet. Weil Reinigungsmittelkonzentrate oft leicht entzündliche Substanzen enthalten, müssen Reinigungskräfte u. a. darin unterwiesen werden, was zu tun ist, wenn versehentlich große Mengen des Produkts auslaufen. Auch Anleitungen zum Verdünnen – etwa mit Dosierhilfen – sind unerlässlich. Werden Reinigungsmittel gemischt, können gefährliche Reaktionsprodukte wie Gase, Dämpfe oder Spritzer reizender oder ätzender Stoffe entstehen.

## Kurzmeldung

### Risiken beim Umgang mit Nanomaterialien unterschätzt

Obwohl nachgewiesen wurde, dass künstlich hergestellte Nanomaterialien für Gesundheit und Umwelt gefährlich sein können, werden sie in Nahrungsmitteln, Kosmetika, Textilien, Farben, Sportartikeln, elektronischen Geräten, Reinigungsmitteln sowie Gesundheits- und Wellness-Produkten verwendet. Beschäftigte an 300 000 bis 400 000 Arbeitsplätzen in der EU haben direkt mit Nanotechnologie zu tun. Auch an nachgeschalteten Arbeitsplätzen der Lieferkette, 75 % davon

in kleinen und mittleren Unternehmen, wird mit gefertigten Nanomaterialien gearbeitet. Trotzdem sind die potenziellen Risiken solcher Materialien wenig bekannt. 54 % der Europäer wissen nicht einmal, was Nanotechnologie ist. 75 % der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Baugewerbe etwa ist nicht bewusst, dass sie mit Nanomaterialien arbeiten.

<http://osha.europa.eu/de>

© Presse und Multimedia © Presseinformationen © 20. 06. 2012 © Die Risiken der winzig kleinen Teilchen

## Web-Links

[www.vbgi.de](http://www.vbgi.de)

© Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
© Branchen © Gebäudemanagement © Branchenseite Hausmeister

[www.dguv.de](http://www.dguv.de)

© Webcode d69365 © Hautgefährdung und Hautschutz – Präventionsstrategien

[www.baua.de](http://www.baua.de)

© Themen von A-Z © Gefahrstoffe  
© Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)  
© TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“

[www.mit-heiler-haut.de](http://www.mit-heiler-haut.de)

© Infoportal „Mit heiler Haut“

# Arbeiten mit mobilen Informationstechnologien – ein Gesundheitsproblem?

Immer mehr Beschäftigte arbeiten zumindest gelegentlich unterwegs oder zuhause. Mit Notebook, Tablet oder Smartphone werden der Schreibtisch zu Hause, der Dienstwagen oder das Hotelzimmer schnell und einfach zum Büro auf Zeit. Arbeitsschützer warnen vor gesundheitlichen Risiken, wenn dabei ergonomische Anforderungen missachtet werden.



Zwar muss die betriebliche Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich auch Handlungsempfehlungen für Beschäftigte liefern, die mit mobilen Kommunikations- und Informationstechnologien an wechselnden Orten arbeiten. Allerdings sind

einschlägige Gesundheitsrisiken bislang noch wenig bekannt, sodass klare Anweisungen meist noch fehlen.

Für die Arbeit mit mobilen Informationstechnologien gilt unter anderem die Bild-

schirmarbeitsverordnung (BildschArbV), die bislang aber lediglich Anforderungen für stationäre Arbeitsplätze nennt. Problematisch für das Auge sind Reflexionen auf dem Display vieler Tablets. Einsetzen sollte man nur Geräte mit mattem, entspiegeltem Display. Tablets sind zwar leicht, doch bei längerer Nutzung unbequem, weil man sie gleichzeitig halten und stabilisieren muss. Ergonomisch nicht gerade günstig sind auch die kleinen Bildschirmstaturen, die oft schwer zu bedienen sind.

Auch der Rücken wird bei mobiler Arbeit oft überlastet. Das beginnt beim Transport des „mobilen Büros“ und endet nicht bei der oft unbequemen Körperhaltung, die man bei der Arbeit unterwegs einnimmt. Zusätzliche Belastungen ergeben sich aus langen Arbeitswegen und der Tätigkeit außerhalb der gewohnten Arbeitsumgebung und ohne Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten.

[www.dguv.de](http://www.dguv.de)

© Webcode: d117326 © Informationen zu mobiler IT-Arbeit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV

## Beruf und häusliche Pflege vereinbaren

**Die Lebenserwartung steigt, und immer mehr ältere Menschen brauchen Pflege, oft viele Jahre lang. Weil die meisten so lange wie möglich im eigenen Zuhause leben wollen, springen oft die eigenen Kinder ein und betreuen Vater oder Mutter neben ihrer Berufstätigkeit. Damit stehen auch immer mehr Arbeitgeber vor der Frage, ob und wie sie ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung dieser Doppelbelastung unterstützen können.**

Wer zusätzlich zur Arbeit pflegt, braucht auch zeitlich viel Flexibilität. Der Gesetzgeber hat dazu inzwischen Rahmenbedingungen geschaffen. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sichert Arbeitnehmern, die einen nahen Angehörigen pflegen, einen Anspruch auf Pflegezeit zu. Beschäftigte dürfen sich bis zu sechs Monate lang vollständig oder teilweise freistellen lassen. In dieser Zeit erhalten sie kein Gehalt, genießen jedoch Kündigungsschutz.

Dank des Familienpflegezeitgesetzes von 2012 können Beschäftigte außerdem die

eigene Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. Das Einkommen reduziert sich dabei nur halb so stark wie die Arbeitszeit. Wer also von bislang 40 auf 20 Wochenstunden halbiert, erhält nicht 50, sondern 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Außerdem besteht Kündigungsschutz. Nach der Pflegephase arbeitet der Beschäftigte mit weiterhin reduziertem Gehalt in Vollzeit. Wenn die durch den Entgeltvorzuschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet wurde, bekommt der Beschäftigte wieder ein volles Gehalt.

Weil Pflege die betroffenen Angehörigen auch physisch und psychisch belastet, kommt es oft zu Erschöpfungszuständen und psychosomatischen Störungen. Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte, aber auch bewusste Auszeiten fürs eigene Wohlbefinden können helfen, die Doppelbelastung zu meistern.

### Web-Links

[www.kuvb.de](http://www.kuvb.de)

© Medien © Zeitschriften © Pflegeinfobrief  
© Ausgabe 2/2012

[www.pflegen-und-leben.de](http://www.pflegen-und-leben.de)

© Psychologische Online-Beratung für pflegende Angehörige (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

# Serie: Psychische Gesundheit im Erwerbsleben

Dass Unternehmen, Behörden und Verwaltungen mehr für ihre Beschäftigten tun müssen, als Arbeitssicherheit zu gewährleisten, wird seit Langem diskutiert. Vielerorts trägt betriebliche Gesundheitsförderung dazu bei, gesundheitliche Belastungen zu senken und Krankheiten vorzubeugen. Immer häufiger engagieren Arbeitgeber sich außerdem dafür, arbeitsbedingte psychische Belastungen zu minimieren.



Psychische Störungen sind weit verbreitet – fast jeder zweite EU-Bürger erkrankt im Lauf seines Lebens. Depressionen und Angststörungen kommen am häufigsten vor. Von den 18- bis 65-Jährigen sind etwa 27 Prozent pro Jahr betroffen. Allerdings kommen nur 26 Prozent der Erkrankten in den Genuss einer professionellen Behandlung.

## Subjektive Verletzlichkeit oder objektive Fehlbelastung?

Nicht ganz eindeutig lässt sich beantworten, ob psychische Störungen stärker auf

persönliche Anlagen bzw. die individuelle Verletzlichkeit einer Person zurückzuführen sind oder auf betriebliche Belastungen. Meist entstehen psychische Störungen in komplexer Wechselwirkung von belastenden Ereignissen oder Situationen etwa am Arbeitsplatz und individuellen Faktoren wie der Persönlichkeit oder privaten Problemen. Grundsätzlich kann

jeder Mensch eine psychische Störung entwickeln, wenn in einer Belastungssituation keine Konfliktlösung möglich scheint.

## Wie Prävention helfen kann

Dass Stress am Arbeitsplatz zu psychischen Fehlbelastungen führen kann, ist weitgehend unbestritten. Maßnahmen, die die Kompetenz zur Stressbewältigung verbessern, sind zwar sinnvoll, reichen aber nicht aus, um Arbeitszufriedenheit, Motivation und Produktivität positiv zu beeinflussen. Stressbelastung lässt sich nur dann reduzieren, wenn auch die Arbeitsverhältnisse sich ändern, etwa durch Umgestaltung von Arbeitsabläufen und Aufgaben. Kommunikationstrainings können allen Mitarbeitern helfen, Konflikte anzusprechen und im Team Probleme zu lösen.

➤ [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)

© Veröffentlichungen © iga-Fakten

© iga-Fakten 1: Psychische Gesundheit im Erwerbsleben

## Kurzmeldungen

### Einfach mal abschalten – Ruhezeiten sind wichtig

Immer erreichbar sein – für viele Menschen gehört das zum Lebensgefühl. Privat- und Berufsleben verschwimmen dabei zusehends. Über negative Auswirkungen auf die Gesundheit spricht Professor Dirk Windemuth vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in einem Podcast.

➤ [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

© Webcode: d139498

### Betriebsvereinbarung macht besseren Umgang mit der Sucht möglich

Jemanden auf eine mögliche Alkohol- oder Drogensucht anzusprechen, ist schwierig. Helfen können hierbei konkrete Verhaltensrichtlinien in Form einer Betriebsvereinbarung. Die Zeitschrift „DGUV Arbeit und Gesundheit“ stellt weitere Strategien vor.

➤ [www.arbeit-und-gesundheit.de](http://www.arbeit-und-gesundheit.de)

© „Keine Flucht vor der Sucht“

### Vorsicht Chemikalien! Gefahrenpiktogramme leicht erklärt

Schon im Jahr 2009 ist die europäische GHS-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, genannt CLP-Verordnung (Classification, Labelling and Packaging), in Kraft getreten. Sie regelt die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen einheitlich und hat dazu neue Warnzeichen für Chemikalien eingeführt. Die rautenförmigen Piktogramme zeigen an, welche Gefahr(en) bei der Verwendung drohen. Ergänzt werden die Piktogramme durch Signalwörter, Gefahrenhinweise und Sicherheitshinweise sowie Produkt- und Lieferinformationen. Weil die neue Kennzeichnung noch nicht allen vertraut ist, erklärt ein neues Werkzeug die Piktogramme noch einmal und hilft so, für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen.

➤ <http://osha.europa.eu/de>

© Publikationen © Werbematerial © Vorsicht: Chemikalien! Hier werden die Gefahrenpiktogramme erklärt.

## Impressum

**SiBe-Report** – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 1/2013

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

Inhaber und Verleger: KUVB/Bayer. LUK

Verantwortlich: Erster Direktor Elmar Lederer

Redaktion: Sabine Kurz, freie Journalistin, München, Ulrike Renner-Helfmann, Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, KUVB

Redaktionsbeirat: Sieglinde Ludwig, Michael von Farkas, Thomas Neeser, KUVB

Anschrift: Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB), Ungererstr. 71, 80805 München

Bildnachweis: fotolia.de

Gestaltung und Druck: Mediengruppe Universal, München

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:

➤ [SiBe@kuvb.de](mailto:SiBe@kuvb.de)

## Alkohol am Arbeitsplatz

# Wie man sinnvoll und rechtssicher handelt

Es kommt in den besten Verwaltungen und Unternehmen vor: Beschäftigte erscheinen angetrunken oder unter dem Einfluss von Medikamenten oder Drogen am Arbeitsplatz. Weil sie dadurch nicht nur die eigene Gesundheit, sondern potenziell auch die Sicherheit und Gesundheit der Kollegen beeinträchtigen können, müssen Kollegen und Vorgesetzte handeln. Wie sie das richtig machen, beschreibt die neue Broschüre der KUVB/Bayer. LUK: Alkohol in der Arbeitswelt. Rechtssicher handeln im Akutfall.

Grundsätzlich überträgt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter. Umgekehrt dürfen auch Versicherte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Ist ein Mitarbeiter alkoholisiert, ist es Sache des Vorgesetzten zu entscheiden, ob dieser vom Arbeitsplatz entfernt oder etwa nach Hause geschickt werden muss. Bemerken Kollegen oder der SiBe zuerst, dass Alkohol im Spiel ist, sollten sie den Vorgesetzten umgehend informieren. Das ist nicht etwa unkollegial, sondern hilft dem Betroffenen, sich so früh wie möglich mit der eigenen Suchtgefährdung auseinanderzusetzen. Noch besser ist es, wenn das Unternehmen Regeln für den Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz entwickelt, etwa in Form einer Betriebsvereinbarung.

## Haftungsfragen

Abhängigkeit ist auch ein betriebliches Problem. Nach Schätzungen von Experten sind etwa 12 % der Beschäftigten in Deutschland alkoholabhängig. An der Schwelle zur Abhängigkeit dürften weitere 15 % der Beschäftigten stehen. Mitarbeiter mit Alkoholproblemen erbringen weniger Arbeitsleistung als Gesunde und sind häufiger krank.



Arbeitet ein Beschäftigter unter Alkoholeinfluss und verursacht einen Unfall, wird selbst verletzt, verletzt Kollegen oder zerstört Sachwerte, kommt die gesetzliche Unfallversicherung für die Folgen häufig nicht auf. In jedem Einzelfall wird dann abgewogen, ob der Unfall auch ohne Alkoholeinfluss passiert wäre oder ob Alkohol die wesentliche Ursache ist. Ist das der Fall, erlischt der Versicherungsanspruch. Nur wenn jemand Medikamente einnehmen muss, um arbeitsfähig zu sein, sind im Einzelfall Ausnahmen möglich.

Entfällt der Versicherungsschutz, hat das meist gravierende Folgen:

- Leistungen zur Heilbehandlung und sonstigen Rehabilitation entfallen.
- Eine Rente wird bei schweren Unfallfolgen nicht gezahlt.
- Hinterbliebene erhalten bei einem tödlichen Unfall keine Leistungen.

Kommen Kollegen, Dritte, fremdes Eigen-

tum oder Eigentum des Arbeitgebers zu Schaden, wird dies in der Regel als Folge grober Fahrlässigkeit gewertet, und der Beschäftigte muss für die entstandenen Schäden aufkommen.

Auch der Arbeitgeber ist in der Verantwortung, wenn er bemerkt, dass ein Mitarbeiter alkoholisiert ist. Lässt er den Beschäftigten weiter arbeiten und kommt es zu einem Unfall, droht der Vorwurf der Fahrlässigkeit. Dieser kann zu Regressansprüchen der Unfallversicherung, Schadensersatzansprüchen und im Extremfall sogar zu strafrechtlicher Verfolgung führen.

Hat der Vorgesetzte den subjektiven Eindruck, dass ein Mitarbeiter so stark alkoholisiert ist, dass er nicht mehr arbeiten kann, darf er ihn für den jeweiligen Arbeitstag von seiner Aufgabe entbinden. Am besten ist es, den Beschäftigten in Gegenwart von Zeugen (z. B. ein Vertreter des Personalrats) anzusprechen. Ausfallerscheinungen und Auffälligkeiten sollte man möglichst dokumentieren, etwa über ein Protokoll, das der betroffene Mitarbeiter am nächsten Tag unterschreiben muss.

Handelt es sich vermutlich um eine leichte Alkoholisierung, kann man den Betroffenen stundenweise von seinem Arbeitsplatz entfernen. Ist der Betroffene stark alkoholisiert, muss der Arbeitgeber für den sicheren Heimtransport sorgen. Dazu kann es erforderlich sein, den Kollegen bis zur heimischen Haustür zu begleiten. Es muss unbedingt sichergestellt sein, dass der Alkoholisierte nicht mit dem Auto fährt. Im Extremfall, wenn der alkoholisierte Beschäftigte sich selbst oder andere gefährdet oder wenn er trotz mehrfacher Aufforderung nicht bereit ist, nach Hause zu gehen, darf der Vorgesetzte die Polizei verständigen.

## Abhängigkeit am Arbeitsplatz

Experten schätzen, dass etwa jede sechste Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs ausgesprochen wird. Weil Alkoholabhängigkeit sich meist schleichend entwickelt, bemerken Betroffene wie das private und

## Infos

➔ [www.kuvb.de](http://www.kuvb.de)

© Medien © Druckschriften und Broschüren © Broschüren zur Gesundheitsförderung © Alkohol in der Arbeitswelt – Rechtssicher handeln im Akutfall

➔ <http://publikationen.dguv.de>

© Suche: GUV-I 8562 © GUV-I 8562: Suchtprobleme im Betrieb. Alkohol, Medikamente, illegale Drogen

### Informationen speziell für Jugendliche

➔ [www.bist-du-staerker-als-alkohol.de](http://www.bist-du-staerker-als-alkohol.de)

© Informationen zur Sucht am Arbeitsplatz

➔ [www.sucht-am-arbeitsplatz.de](http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de)

betriebliche Umfeld die Krankheit oft lange nicht. Suchtexperten beurteilen die Intensität des individuellen Alkoholkonsums anhand von Risikoklassen, die wiederum auf der pro Tag konsumierten Menge beruhen (tägliche Aufnahme von Reinalkohol). Als Schwelle für einen aus medizinischer Sicht „riskanten Konsum“ schlägt die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen Werte von 12 g Reinalkohol täglich für Frauen und 24 g für Männer vor (Anhaltspunkt: 0,5 Liter Bier enthält etwa 20 g Alkohol, 0,25 Liter Wein etwa 25 g). Trinkt ein Beschäftigter während der Arbeit, ist es für den Vorgesetzten im Akutfall zunächst unwichtig, ob dieser suchtkrank ist. Langfristig allerdings ist es sinnvoll, den Mitarbeiter mit einem betrieblichen Suchthilfeprogramm zu unterstützen. Denn die Chance, wieder ein suchtfreies Leben führen zu können, ist umso höher, je früher die Krankheit behandelt wird.

### Der Fünf-Stufenplan gegen Suchtprobleme

Suchtexperten empfehlen Vorgesetzten, Beschäftigte sofort und direkt auf Leistungsmängel oder Verhaltensauffälligkeiten,

die mit Alkohol- oder Suchtmittelgebrauch zusammenhängen (könnten), anzusprechen. Entsteht der Verdacht, dass eine Abhängigkeit vorliegt, kann ein sogenannter Stufenplan helfen. Dieser sollte in Kooperation mit dem Arbeitsschutzausschuss und dem Personal- oder Betriebsrat realisiert werden.

#### 1. Stufe: Vertrauliches Gespräch

- Der Vorgesetzte sollte das beobachtete Problem ansprechen und dabei die erforderliche Verhaltensänderung so genau wie möglich benennen.
- Ein Hinweis auf betriebsinterne und externe Hilfsangebote ist sinnvoll.

#### 2. Stufe: Erweitertes Gespräch

- Bleibt das Problem bestehen, sollte der Vorgesetzte den Beschäftigten konkret auffordern, eine Beratung aufzusuchen, um Unterstützung zur Verhaltensänderung zu bekommen.
- Sinnvoll ist ein erneuter Hinweis auf Hilfsangebote.
- Der Vorgesetzte sollte erstmals mögliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung) ansprechen.

#### 3. Stufe: Gespräch mit Auflagen und Ermahnung

- Bleibt das Problem bestehen, sollte der Vorgesetzte dem Beschäftigten eine erste Abmahnung erteilen.
- Dabei sollte er das weitere Vorgehen ansprechen.
- Sinnvoll ist ein weiterer Hinweis auf Hilfsangebote.

#### 4. Stufe: Gespräch über arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen

- Bleibt das Problem bestehen, sollte der Vorgesetzte dem Beschäftigten die zweite Abmahnung erteilen.
- Dabei sollte er den Mitarbeiter noch einmal auffordern, eine Beratung aufzusuchen.

#### 5. Stufe: Gespräch über Entfernung aus dem Dienst

- Verändert der Betroffene sein Verhalten nicht, wird die Kündigung eingeleitet.
- Der Betroffene sollte noch einmal die Möglichkeit zu einer Stellungnahme bekommen.

*Autorin: Sabine Kurz,  
freie Journalistin München*

## Berufsbildungsmesse in Nürnberg

**Vom 10.–13. Dezember 2012 fand die Berufsbildungsmesse für Bayerns Schülerinnen und Schüler statt. Alle zwei Jahre präsentieren sich in fünf riesigen Messehallen Handwerksbetriebe, Fachschulen und Institutionen, die verschiedene Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.**

Das breite Spektrum der heutigen Berufswelt zeigt sich auch in den vielen praktischen Darbietungen an den einzelnen Ständen: Vom festlich dekorierten Esstisch der Hotelfachschulen bis hin zu gesprühten Kunstwerken der Kfz-Lackierer, gemauerten Torbögen des Baugewerbes und Probesitzen in einem Kampfjet gab es viele interessante Eindrücke für die insgesamt 15.000 Jugendlichen und ihre Lehrkräfte. Sie kamen vor allem aus Mittelschulen, Realschulen und Berufsschulen und nutzten die Gelegenheit zur Information. Natürlich spielt für alle Berufsgruppen der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle. Deshalb war auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung



mit einem gemeinsamen Stand von Bau BG, BG ETEM, BGW und KUVB vertreten. Die Themenbereiche Verkehrssicherheit auf Arbeitswegen und Persönliche Schutzausrüstung im Betrieb standen dabei im Vordergrund. Mehrere Versuchsstände entwickelten sich zum Anziehungspunkt in Halle 7. Die eigene Reaktionsfähigkeit konnten die Messebesucher an einem Fahrradsimulator oder auch auf einer virtuellen Motorradstrecke testen.

Wie fühlt es sich an, wenn einem ein Betonquader auf die Füße fällt? Jeder, der

dies im Demonstrationsstand der Bau BG ausprobiert hat, kennt die üble Schrecksekunde und den Ruck, der einem dabei durch den Körper fährt – simuliert natürlich ohne echten Aufprall auf die Zehen ...

Im Überschlagsimulator wurde die Funktion und der Sinn des Sicherheitsgurts für die jungen Verkehrsteilnehmer demonstriert. Die KUVB informierte vor allem Lehrkräfte mittels einer Powerpoint-Vorführung über sichere und ansprechende Gestaltung von Schulgebäuden und Außenflächen. Viele Druckwerke zum Umbau von Pausenhöfen und zur Verkehrssicherheitsarbeit für Schüler aller Altersstufen fanden Anklang bei den Messebesuchern.

**Die nächste Berufsbildungsmesse wird im Jahr 2014 in Nürnberg stattfinden.**

*Autorin: Katja Seßlen,  
Geschäftsbereich Prävention bei der  
Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

# Leben retten erleichtern: Rettungsgasse bilden!

Feuerwehren und Rettungskräfte der Polizei beklagen, dass sie im Einsatz oft behindert werden, weil die Autofahrer die vorgeschriebene „Rettungsgasse“ auf den Autobahnen nicht frei machen. Diese Rettungsgasse ist von elementarer Bedeutung. Schnelle Hilfe kann nur geleistet werden, wenn sie auch ankommt.

Oft haben die Autofahrer diese seit langem gültige Regelung nicht mehr präsent oder sie verlassen sich darauf, dass eine Zufahrt zur Unfallstelle über den Standstreifen möglich ist.

Häufig werden auch erste Einsatzfahrzeuge zwar durchgelassen, aber dann sofort wieder der freie Raum zugestellt, damit keine anderen Verkehrsteilnehmer vorbeifahren können.

## Um hier aufzuklären, nochmals die geltenden Regeln:

Machen Sie bei Unfällen auf mehrspurigen Fahrbahnen die so genannte Rettungsgasse frei. Sie ist für Fahrzeuge mit Blaulicht gedacht, die schnellstmöglich zum Unfallort vordringen müssen. Im

Ernstfall rettet diese Gasse Leben. Sorgen Sie so für die freie Fahrt der Einsatzkräfte.

Denken Sie daran: Bei einem Stau auf mehrspurigen Straßen sind alle Autofahrer verpflichtet, die „Rettungsgasse“ frei zu machen. Dabei – so heißt es in der Straßenverkehrsordnung – ist die Rettungsgasse bei zwei Fahrstreifen in der Mitte zu bilden: Autos auf dem linken Fahrstreifen müssen also an den linken Fahrbahnrand fahren, die auf der rechten Spur an den rechten Fahrbahnrand.

Bei mehrspurigen Autobahnen ist die Rettungsgasse zwischen der äußersten linken und der direkt rechts daneben liegenden Fahrspur zu bilden. Hintergrund: Der Standstreifen ist als Zufahrt zu den Einsatzstellen nicht geeignet, weil er oft nicht durchgehend ausgebaut oder von liege gebliebenen Fahrzeugen blockiert ist.

Der ADAC weist auch darauf hin, dass alle Autofahrer, die gegen das Gebot der Rettungsgasse verstoßen, mit einem Bußgeld

von mindestens 20 € rechnen müssen. Jeder Autofahrer sollte daran denken, dass im Notfall keine Zeit verloren werden darf.

Vergleichbare Regeln zur Rettungsgasse gibt es neben Deutschland auch in der Schweiz, Slowenien und Tschechien. In Österreich ist die Bildung und das Freihalten einer Rettungsgasse inzwischen bereits im Verkehrsgesetz verankert.

## Siehe auch:

[www.lfv-bayern.de/](http://www.lfv-bayern.de/)

© Fachbereich 6 – Veröffentlichungen und Informationen

**Halten Sie auf der Autobahn bei Unfall oder Stau immer eine Rettungsgasse frei und parken Sie Ihr Fahrzeug so, dass Sie Rettungskräfte nicht behindern. Helfen Sie mit, Leben zu retten.**

*Autor: Gerhard Bullinger,  
Kreisbrandrat und stv. Vorsitzender des  
Landesfeuerwehrverbandes Bayern e.V.*



Hannover Marathon:  
Henry Wanyoike und  
Joseph Kibunja

Paralympics 2012:

# GOLD – ein Film über drei außergewöhnliche Sportler

„Jeder Mensch kann auf seine Weise ein Champion sein. Jeder kann für sich etwas erreichen, wenn er hart arbeitet und seinem Herzen folgt.“ Das ist für Henry Wanyoike die Kernbotschaft des Dokumentarfilms „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst.“ Henry lebt in Kenia. Als Jugendlicher ist er erblindet, wollte sterben, um seiner Familie nicht zur Last zu fallen. Heute ist er zusammen mit seinem Guide Joseph Kibunja ein erfolgreicher Langstreckenläufer und hat selbst zahlreiche Hilfsprojekte ins Leben gerufen.

Der Film erzählt Henrys Geschichte. Und dazu die der deutschen Schwimmerin Kirsten Bruhn und des australischen Rennrollstuhlfahrers Kurt Fearnley. Kirsten ist seit einem Motorradunfall querschnittgelähmt, Kurt muss von Geburt an ohne Beine auskommen. Drei Menschen aus unterschiedlichen Kulturen mit kaum vergleichbaren Schicksalen. „Aber eines verbindet uns“, sagt Kurt: „Wir haben alle drei unseren Weg gefunden und der Sport hat uns dabei geholfen.“ Der Film begleitet die Drei auf ihrem Weg zu den paralympischen Spielen in London 2012. Er beleuchtet ihre Geschichte und ihre Motivation, er zeigt ihr hartes Training und ihren Alltag mit Freunden und Familie.

Die Paralympics sind der Höhepunkt im Spannungsbogen des Films, der Punkt, auf den die drei Protagonisten hingearbeitet haben. Aber nur für Kirsten Bruhn enden die Spiele mit der ersehnten Goldmedaille. Jeder Wettkampf bietet neue Unwägbarkeiten, Erfolg und Enttäuschung liegen eng beieinander. Auch darauf reagiert der Film, denn er will nicht nur die Momente des Glücks zeigen, sondern auch die Tragödien und Dramen im Leben der Sportler.

Der Film kommt den drei Sportlern sehr nah. Er begleitet sie in ihrem Alltag, beim Training, während der Wettkämpfe. So wird ganz deutlich, wo es Barrieren gibt und wie sie von den dreien bewältigt werden. So viel Nähe zuzulassen, war nicht einfach. „Es war emotional sehr anstrengend“, sagt die Schwimmerin Kirsten Bruhn. Vor der Kamera hat sie sich noch einmal zurückversetzt in die Zeit kurz nach ihrem Unfall. „Damals ging es mir gar nicht gut. Und jetzt mein tiefstes Inneres noch einmal nach außen zu wenden, das war wirklich eine Herausforderung.“ Kirsten Bruhn will durch ihr Beispiel anderen Menschen – behinderten und nicht behinderten – zeigen: „Wir können nicht vor uns wegläufen, wir müssen uns so akzeptieren und wertschätzen wie wir sind.“ Das ist die Voraus-

setzung für jeden Neuanfang nach einem Rückschlag. GOLD will dazu beitragen, den Weg in eine inklusive Gesellschaft zu ebnen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat diesen Film mit initiiert, weil er auf beeindruckende Weise die Inklusion zum Thema macht. Menschen mit einer Behinderung die größtmögliche gesellschaftliche Teilhabe zu gewährleisten, ist eine der Leitlinien der gesetzlichen Unfallversicherung. Das gilt für die tagtägliche Arbeit mit Versicherten, die nach einem Arbeitsunfall oder einer Krankheit wieder ins Arbeitsleben eingegliedert werden sollen. Und es ist niedergelegt im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention für Menschen mit Behinderung, den die gesetzliche Unfallversicherung vor kurzem verabschiedet hat.

Sport und Bewegung helfen dabei, Inklusion im Alltag umzusetzen. Sie fördern nicht nur die Mobilität, sie unterstützen auch soziale Kontakte und das Selbstbewusstsein der Betroffenen. Dazu Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV:

„Mit Hilfe der emotionalen und beeindruckenden Bilder des Films möchten wir auf die Relevanz des Sports für die Rehabilitation hinweisen. So machen wir auch auf die erfolgreiche berufliche und soziale Wiedereingliederung von Menschen, die einen Unfall hatten, aufmerksam.“

GOLD kommt am 28. Februar 2013 in die Kinos. Der Film ist eine Produktion der Parapictures Film Production auf Initiative der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Die Regie führt Michael Hammon, gefördert wird das Projekt von der Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein und dem Deutschen Filmförderfond. Schirmherren sind Bundesinnenminister Dr.

Hans-Peter Friedrich und Willi Lemke, Sonderberater des UN-Generalsekretärs für Sport im Dienste von Frieden und Entwicklung. Als weitere Partner unterstützen den Film: das Bundesministerium des Inneren, die Lufthansa Group, die Deutsche Zentrale für Tourismus, die Barmer GEK, Hertz, Magical Kenya, der Deutsche Behindertensportverband und der Deutsche Rollstuhl-Sportverband.



DGUV





**Kirsten Bruhn, querschnittgelähmte Schwimmerin, Deutschland, und Kurt Fearnley, Rennrollstuhlfahrer, Australien.**

## „Diese Kraft hat mich umgehauen“

**Regisseur und Kameramann Michael Hammon über die Dreharbeiten zum Dokumentarfilm „GOLD – Du kannst mehr als du denkst“, den die gesetzliche Unfallversicherung initiiert hat.**

**Herr Hammon, wie sind Sie auf das Filmprojekt GOLD aufmerksam geworden?**

**Hammon:** Das ist eine verrückte Geschichte. Ich hatte einen Arbeitsunfall gehabt, war vom Dach gefallen, sieben Meter tief, und lag im Krankenhaus. Einige Knochen waren gebrochen und das Rückgrat gequetscht, aber ich habe riesiges Glück gehabt, es war keine Querschnittlähmung. Nach einer Woche in der Klinik klingelte das Handy und einer der Produzenten, Andreas Schneider, fragte mich, ob ich die Kamera in seinem neuen Filmprojekt übernehmen wollte. Er erzählte mir von GOLD und ich sagte natürlich zu, es schien mir wie ein Wink des Schicksals.

**Waren Sie als Regisseur oder Kameramann zuvor schon einmal in Berührung gekommen mit Themen wie Rehabilitation oder Behindertensport?**

**Hammon:** Ja, im Jahr 2000 hatte ich über meine Frau eine junge paralympische Sportlerin kennengelernt: Sabine Wagner bereitete sich damals gerade auf die Paralympics in Sydney vor. Meine Frau und ich waren fasziniert von der Persönlichkeit und dem Thema, deshalb haben wir begonnen, mit Sabine zu drehen, aber wir

haben damals keine Geldgeber und kein Interesse gefunden. Geblieben ist nur der Traum, weiterzumachen, und der hat sich mit GOLD auf eine andere Weise erfüllt.

**Kurz nach Beginn der Dreharbeiten sind Sie von der Kameraführung in die Regie gewechselt. Gibt es Schlüsselszenen, von denen Sie von Beginn an wussten, dass Sie den Film tragen würden?**

**Hammon:** Da gibt es einige. Zum Beispiel meine erste Begegnung mit Kurt Fearnley. Er kam gerade vom New York Marathon. Nach 20 Kilometern war sein Steuergerät kaputt gegangen, das bewirkt eine Bremswirkung auf das Vorderrad. Er ist weitergefahren und Zweiter geworden. Diese Kraft hat mich umgehauen. Bei Henry Wanyoike ist es die Geschichte seines Engagements. Kennen Sie das Kuh-Projekt?

**Nein, erzählen Sie.**

**Hammon:** Henry hat auf einer seiner Reisen Boris Becker getroffen, der war offenbar begeistert von ihm und fragte, ob er etwas für ihn tun könne. Henry bat ihn, einige Kühe zu spenden, die wollte er Familien in seinem Dorf schenken. Und jedes neue Kälbchen würde er ebenfalls verschenken. Boris Becker hat das gemacht. Inzwischen hat Henry 58 Kühe verschenkt und Familien damit geholfen, einen Lebensunterhalt zu verdienen.

**Gibt es auch eine Schlüsselszene mit Schwimmerin Kirsten Bruhn, die ja Mitglied im DGUV Team ist?**

**Hammon:** Das sind für mich unsere Drehtage in der BG-Unfallklinik in Hamburg Boberg. Kirsten erzählt da, wie sie ganz unten war. Wie sie zum ersten Mal realisiert hat, dass die Lähmung irreversibel ist. Wir haben da auch einen jungen Mann gefilmt, der scheinbar endlos lange braucht, um von seinem Bett in den Stuhl zu kommen und man ahnt plötzlich, wie viel Kraft, Energie und Training es Kirsten gekostet hat, aus diesem Tief wieder raus zu kommen.

**Sie haben auch bei den Paralympics in London gedreht. Hat das Ihren Blick auf den Behindertensport noch einmal verändert?**

**Hammon:** Für mich war das ein Höhepunkt der Arbeit. Diese Athleten aus aller Welt erleben zu dürfen, das war unglaublich beeindruckend. Interessant war aber auch zu sehen, wie die einzelnen Nationen mit ihren paralympischen Sportlerinnen und Sportlern umgehen. Die Prämien sind ja insgesamt ziemlich klein und man fragt sich, warum machen diese Athleten das? Warum nehmen sie so viele Mühen, so viel Schmerz auf sich?

**Das Motto des Films lautet ja „GOLD – Du kannst mehr als du denkst“. Dieser Satz richtet sich ja nicht nur an Menschen mit Behinderung, sondern an alle. Können Sie selbst damit etwas anfangen?**

**Hammon:** Ja, auf jeden Fall. Ich empfinde Demut angesichts der Leistungen und der Haltungen, die ich mit diesem Film dokumentieren darf. Wir anderen brauchen ja manchmal nur einen kleinen Anlass, um die Welt grau in grau zu sehen und uns selbst zu bemitleiden. Für mich ist es deshalb sehr wichtig, diese Botschaft zu transportieren, und ich hoffe, der Film wird ihr gerecht werden.

**Im Moment sind Sie gerade dabei, das Filmmaterial zu schneiden und zusammenzufügen. Ein sehr sensibler Moment, was ist Ihnen jetzt wichtig?**

**Hammon:** Der Schnitt ist der wichtigste Teil der Arbeit. Jetzt geht es darum, eine Balance und einen Spannungsbogen zu finden. Ich möchte alle drei Geschichten zu einer Einheit verweben und dazu ist der Sport eine gute Klammer. Am Ende soll eine Antwort auf die Frage stehen: Was treibt Menschen zu solchen Taten?



**Produzent Ronald Kruschak**

# Serie: Fragen und Antworten zur gesetzlichen Unfallversicherung

Uns erreichen täglich viele Anfragen zur gesetzlichen Unfallversicherung. In dieser Serie drucken wir einige interessante Fallgestaltungen ab, bei denen wir Sachbearbeitern in Kommunen, staatlichen Verwaltungen oder selbständigen Unternehmen weiterhelfen konnten.

## Frau K. möchte wissen:



„Es ist geplant, in unserer Grundschule den Pausenverkauf durch einen Elternbeiratsvorsitzenden ehrenamtlich abzuwickeln (jeweils Montag bis Freitag von 07:45 Uhr bis 08:00 Uhr). Ist die entsprechende Person in einem Schadensfall unfallversichert?“

## Antwort:



„Sehr geehrte Frau K., die nach den geltenden Schulvorschriften gewählten Elternvertreter stehen bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit für die Schule unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn ein Mitglied des Elternbeirats ehrenamtlich im Pausenverkauf tätig wird.“

## Herr H. aus B. hatte folgende Frage:



„In unserer Gemeinde existieren zwei Kindergärten, deren Träger jeweils ein von der Gemeinde unabhängiger Verein ist. Es stellt sich nun die Frage für uns, ob das Kindergartenpersonal über die Kommunale Unfallversicherung Bayern versichert ist.“

## Antwort:



„Sehr geehrter Herr H., da die Träger der Kindergärten und damit Arbeitgeber des jeweiligen Kindergartenpersonals von der Gemeinde unabhängig sind, besteht kein Versicherungsschutz

für das Personal bei der Kommunalen Unfallversicherung Bayern. Zuständig ist eine gewerbliche Berufsgenossenschaft (in aller Regel die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg).

Die Kinder in diesen privaten Kindergärten sind bei der Bayerischen Landesunfallkasse ([www.bayerluk.de](http://www.bayerluk.de)) versichert.“

## Herr R. aus R. fragt:



„Ich habe eine Frage zum Wegeunfall: Meine Arbeitsstelle ist ca. 5 Gehminuten von meiner Wohnung entfernt. Ich bin aber zu 90 % bei meiner Freundin, die 20 Kilometer entfernt wohnt. Diese Strecke bewältige ich mit dem Fahrrad. Bin ich abgesichert, wenn ich auf dem Weg Arbeitsstelle–Freundin einen Unfall habe? Muss ich einen 2. Wohnsitz anmelden? Gibt es andere Möglichkeiten der Absicherung?“

## Antwort:



„Sehr geehrter Herr R., auch bei deutlich unterschiedlichen Wegelängen zwischen Ihrem Arbeitsplatz und Ihrem gemeldeten Erstwohnsitz bzw.

der Wohnung Ihrer Freundin kann Versicherungsschutz auf den Wegen dorthin bestehen, wenn die Wohnung Ihrer Freundin inzwischen zu Ihrem Lebensmittelpunkt geworden ist. Die von Ihnen angegebene Häufigkeit des Aufenthalts ist ein Indiz hierfür – eine verbindliche Prüfung kann aber erst nach einem Unfall erfolgen.“

## Frau G. aus S. erkundigt sich:



„Die Gemeinde S. hat für den Zeitraum 01.10.2012 bis 31.07.2013 einen Bundesfreiwilligen beim Bauhof eingestellt. Ich bitte um Mitteilung, ob es hierfür einer gesonderten Mitteilung zur KUVB bedarf oder ob dieser Bufdi wie die sonstigen Beschäftigten automatisch von der Unfallversicherung erfasst ist.“

## Antwort:



„Sehr geehrte Frau G., gerne teilen wir Ihnen mit, dass der im Bauhof eingesetzte Bundesfreiwillige über die Kommunale Unfallversicherung Bayern gesetzlich unfallversichert ist. Eine gesonderte Anmeldung ist nicht erforderlich; im Schadensfall ist, wie bei jedem anderen Versicherten, binnen drei Tagen eine Unfallanzeige zu erstellen.“



### Frau L. aus G. hatte folgende Frage:



„Wir, die Klinik G., sind Mitglied der KUVB und hätten eine Anfrage über die Zuständigkeit Ihrer Versicherung im folgenden Fall:

Unsere Geschäftsführung hat den Beschäftigten Herrn S. veranlasst, in der IHK eine Weiterbildung als Bilanzbuchhalter zu machen. Ein Teil der Überstunden und die Kursgebühren hierfür werden von der Klinik G. übernommen. Unsere Frage: Ist Herr S. im Rahmen unserer Unfallversicherung für die Fahrten zur IHK versichert?“

### Antwort:



„Sehr geehrte Frau L., gesetzlicher Unfallversicherungsschutz über die Kommunale Unfallversicherung Bayern besteht für Ihren Mitarbeiter, wenn die Bildungsmaßnahme als Teil der betrieblichen Beschäftigung anzusehen ist. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme veranlasst und den Auftrag dazu gegeben hat.

Bei einer privat unternommenen Fortbildungsmaßnahme, in der berufliche Kenntnisse vermittelt werden, kann ebenfalls Versicherungsschutz bestehen, dann aber über die Berufsgenossenschaft des Bildungsträgers, die hierzu auch Auskunft gibt.

In beiden Fällen sind auch die Wege zur Bildungseinrichtung gesetzlich unfallversichert.“

### Frau B. aus L. möchte gerne wissen:



„Ein Augenarzt hat die Auskunft erteilt, dass eine kaputte Brille aufgrund eines Schulunfalls (Kind ist in der Pause in ein anderes Kind gerannt) keine Leistung der gesetzlichen Unfallversicherung sei. Ist das korrekt?“



### Antwort:



„Sehr geehrte Frau B., in der gesetzlichen Unfallversicherung ist auch die Beschädigung eines sogenannten Körperersatzstückes (z. B. Kunstbein, Hörgerät usw.) durch einen Arbeitsunfall versichert. Auch eine Brille, wenn sie zum Unfallzeitpunkt bestimmungsgemäß getragen wurde (also nicht irgendwo abgelegt war), fällt darunter. Dies gilt für Schüler auch während der Pausen.

Bei Brillenschäden bitten wir zunächst um Erstellung der Unfallanzeige. Diese können Sie in unserem Internetauftritt unter dem Menüpunkt Service ausfüllen, ausdrucken und unterschreiben. Der Link [www.kuvb.de/service/unfallanzeigen/](http://www.kuvb.de/service/unfallanzeigen/) führt Sie direkt zu dieser Unfallanzeige.

Ferner benötigen wir noch folgende Unterlagen:

- Rechnung der alten (zerstörten) Brille oder, sofern diese nicht mehr vorhanden ist, eine Bestätigung des Optikers, dass die neue Brille gleichwertig der alten Brille ist bzw. wo ggf. in Ausführung und Ausstattung Unterschiede vorliegen.
- Rechnung der neuen Brille
- Bankverbindung für die Erstattung

Nach dem Eingang dieser Unterlagen werden wir die Erstattung prüfen.

Wir hoffen, damit Ihre Anfrage beantwortet zu haben, stehen Ihnen aber für weitere Rückfragen (auch telefonisch) gerne zur Verfügung.“

### Frau H. aus S. interessiert sich für Folgendes:



„Unser Gemeindekindergarten Sonnenschein möchte am Samstag, den 26. Januar 2013, einen Faschingsumzug organisieren. Die Gemeinde befürwortet dies. Dazu sind auch die Kinder aus den Vereinen der Gemeinde eingeladen. Müssen wir dafür einen extra Versicherungsschutz beantragen? Sind die Kinder der Einrichtung für diesen Tag versichert? Ich bitte um Rückmeldung.“

### Antwort:



„Sehr geehrte Frau H., sofern es sich bei dem Faschingsumzug um eine offizielle Veranstaltung des Kindergartens handelt, stehen die Kindergartenkinder hierbei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dies gilt aber nicht für die sonstigen teilnehmenden Kinder, die lediglich als Mitglieder der Vereine an dem Umzug teilnehmen.“

Autor: Klaus Hendrik Potthoff,  
Stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs  
Rehabilitation und Entschädigung der  
Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Serie: Das wissenswerte Urteil

# Ein Metallrohr auf der Autobahn – ein Fall für die gesetzliche Unfallversicherung?

Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst die unterschiedlichsten Fragestellungen aus einer bunten Vielfalt von Lebenssachverhalten. Die Serie „Das wissenswerte Urteil“ soll anhand von exemplarisch ausgewählten Urteilen aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung einen Eindruck von dieser Vielschichtigkeit und Lebendigkeit – aber auch der Komplexität – des Unfallversicherungsrechtes vermitteln.

## Versicherungsschutz auch außerhalb von Arbeitsverhältnissen

Der Kreis der versicherten Personen, die in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen sind, ist sehr vielschichtig. Neben Tätigkeiten von Arbeitnehmern können auch Verrichtungen versichert sein, die in keinerlei Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehen. Etwas vereinfacht lässt sich sagen, dass auch der Einsatz für andere Menschen versichert sein kann. So sind z. B. Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen, wie z. B. dem Technischen Hilfswerk oder dem Roten Kreuz, ehrenamtlich tätig sind, gesetzlich unfallversichert. Neben diesem ehrenamtlichen Engagement, das im Rahmen von Hilfeleistungsunternehmen geleistet wird, kann aber auch der ganz spontane und zeitlich punktuelle Einsatz für andere Menschen in Notlagen in den Versicherungsschutz einbezogen sein.

## Versichert ist der Einsatz für andere

So besteht nach dem SGB VII auch Versicherungsschutz für Personen, die entweder bei Unglücksfällen bzw. gemeiner Gefahr Hilfe leisten oder einen anderen aus einer erheblichen gegenwärtigen Gefahr für seine Gesundheit retten. Der Versicherungsschutz in diesen Fällen setzt also voraus, dass eine „erhebliche gegenwärtige Gefahr“ für einen anderen Menschen besteht oder jemand in einer Situation Hilfe leistet, die dem Tatbestandsmerkmal einer „gemeinen Gefahr“ unterfällt. Doch was ist eine „Gefahr für

einen anderen“ oder eine „gemeine Gefahr“? Das Gesetz enthält zur Beschreibung oder näheren Erklärung dieser Tatbestandsmerkmale keine Definitionen. Aus der Logik der Gesetzesanwendung

folgt jedoch, dass der Versicherungsschutz erst in dem Augenblick eingreift, in dem die vom Gesetz geforderten Voraussetzungen erstmals vorliegen. Bezogen auf den Versicherungsschutz bei einer Rettung oder Hilfeleistung bedeutet dies, dass eine Handlung erst dann versichert ist, sobald in einer konkreten Lebenssituation eben entweder eine „gegenwärtige Gefahr für einen anderen“ oder eine „gemeine Gefahr“ bestanden hat. Mit den dabei auftretenden Abgrenzungsfragen hatte sich das Bundessozialgericht (BSG) im folgenden Fall (Urteil vom 27.03.2012; B 2 U 7/11R) zu befassen:

## Der Sachverhalt

### Ein gefährliches Metallteil auf der Autobahn

Der Verletzte V war mit seinem Auto auf einer Bundesautobahn unterwegs. Er bemerkte ein sogenanntes Kurbelstützrad auf der Fahrbahn, welches ein vorausfahrender Lkw verloren hatte. Der V hielt sein Fahrzeug auf dem Standstreifen an, stieg aus und holte das Kurbelstützrad von der Fahrbahn. Bis dahin war noch alles gut gegangen. Jedoch hatte der vorausfahrende Lkw nicht nur das Kurbelstützrad verloren, sondern auch noch ein weiteres Teil – eine sogenannte Stützradführungshülse. Dabei handelt es sich um ein ca. 30 cm langes massives Metallrohr. Der V überquerte daher erneut die Fahrbahn, um auch diese Stützradführungshülse zu bergen. Dieses ca. 30 cm lange Metallteil lag außerhalb der eigentlichen Fahrspuren neben der Mittelleitplanke der Autobahn. Es ragte jedoch bis unmittelbar an den linken Rand der Überholspur heran. Bei dem Versuch, das Metallrohr zu entfernen, wurde der V von einem anderen Pkw erfasst. Dabei erlitt er schwere Hirnverletzungen sowie zahlreiche Frakturen. Der zuständige Unfallversicherungsträger (UVT) gelangte zu der Auffassung, eine versicherte Verrichtung im Rahmen einer Rettungs- oder Hilfeleistungshandlung habe nicht vorgelegen. Der UVT begründete seinen Standpunkt damit, von der Führungshülse sei keine „gemeine Gefahr“ im Sinne des Hilfeleistungstatbestandes nach dem SGB VII für andere Verkehrsteilnehmer ausgegangen, weil das Metallteil sich außerhalb der eigentlichen Fahrspur befunden hatte. Während das Sozialgericht als erste Prozessinstanz die Auffassung des UVT teilte, gab auf die Berufung des V das Landessozialgericht der Klage des V statt. Nun kam es darauf an, wie das BSG entscheiden würde.



### Der Wortlaut des Gesetzes bildet den Ausgangspunkt

Die Prüfung des BSG wie auch die der Vorinstanzen knüpfte an den Wortlaut des Gesetzestextes an. Die gesetzlichen Voraussetzungen für das Eingreifen des Versicherungsschutzes sind in § 2 Abs. 1 Nr. 13 a SGB VII geregelt. Der Tatbestand der genannten Norm weist dabei bei genauem Hinsehen eine Doppelstruktur auf: Zu unterscheiden sind die Hilfeleistung (1. Variante des Tatbestandes) bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr einerseits und die Rettung (2. Variante des Tatbestandes) einzelner Menschen aus einer gegenwärtigen Gefahr andererseits. Eine versicherte Rettungshandlung aus einer erheblichen Gefahr für einen anderen kam bei dem hier zugrunde liegenden Sachverhalt von vornherein nicht in Betracht. Diese zweite Tatbestandsalternative des § 2 Abs. 1 Nr. 13 a SGB VII setzt voraus, dass die Rettungshandlung einer konkreten anderen Person gilt. Daher ist zum Beispiel auch eine Rettungshandlung, die ausschließlich der eigenen Rettung dient, ebenso wenig versichert wie das Retten von Sachen. In dem hier zugrunde liegenden Sachverhalt lag jedoch keine Rettungshandlung vor, die einer konkreten anderen Person dienen sollte. Somit konnte die Tatbestandsvariante „Rettung eines anderen aus Gefahr“ hier keinen Versicherungsschutz begründen.

### Was ist eine „gemeine Gefahr“

In Betracht kam daher nur eine Hilfeleistung zur Abwendung einer „gemeinen

Gefahr“. Diese Tatbestandsvariante – nicht selten auch als „Hilfeleistungstatbestand“ bezeichnet – setzt nicht die Gefährdung eines konkreten anderen Menschen voraus. Doch was ist im Einzelnen genau unter einer „gemeinen Gefahr“ zu verstehen? Der zuständige UVT und das Sozialgericht waren zu der Auffassung gelangt, eine „gemeine Gefahr“ habe nicht vorgelegen; denn: Die von dem auf der Fahrbahn liegenden Kurbelstützrad ausgehende Gefahr für heranfahrende Pkw bzw. deren Insassen sei erkennbar vollkommen beseitigt gewesen, nachdem das Kurbelstützrad von der Fahrspur entfernt worden war. Also blieb als Anknüpfungspunkt für eine „gemeine Gefahr“ nur noch das 30 cm lange Metallrohr (die Stützradführungshülse). Von diesem Metallrohr selbst sei jedoch keine Gefahr ausgegangen. Das Metallrohr habe außerhalb des Fahrstreifens gelegen.

Das BSG ist zu einem anderen Ergebnis gelangt. Eine „gemeine Gefahr“ besteht, wenn aufgrund der objektiv gegebenen Umstände zu erwarten ist, dass ohne sofortiges Eingreifen eine erhebliche Schädigung von Personen oder bedeutenden Sachwerten eintreten wird. Eine solche Gefahrensituation war nach Auffassung des BSG für die Straßenverkehrsteilnehmer aufgrund der konkreten Lage der Stützradführungshülse am Rand des Autobahnfahrstreifens gegeben. Es lag eine „Gefahr“ vor und bei dieser Gefahr handelte es sich auch um eine „gemeine“ Gefahr.

### Die Gefahrensituation war noch nicht beendet

Die Voraussetzung einer „Gefahr“ war zunächst nicht deshalb zu verneinen, weil sich die Führungshülse – anders als das Kurbelstützrad – nicht unmittelbar auf der Fahrbahn selbst befunden hatte. Bei der Führungshülse handelte es sich immerhin um ein ca. 30 cm langes massives Metallrohr, das zwar außerhalb des eigentlichen Fahrstreifens lag, jedoch bis unmittelbar an den Rand der linken Überholspur ragte. Nach Auffassung des Gerichts entspricht es der allgemeinen und gerichtsbekannten Lebenserfahrung, dass Verkehrsteilnehmer auf Überholspuren von Autobahnen häufig ihr Fahrzeug mit hoher Geschwindigkeit aus Unachtsamkeit oder verkehrsbedingt über die Fahrstreifenbegrenzung hinaus auf den Randstreifen zur Mittelleitplanke steuerten; – ferner, dass ein ca. 30 cm langes massives Metallrohr auch durch Witterungseinflüsse auf die Fahrbahn geraten könne und daher im Ablauf des Verkehrs zur Seite, hoch oder nach hinten geschleudert werden könne. Da anderen Verkehrsteilnehmern damit erkennbar eine Verletzung von Leben, Gesundheit oder Eigentum drohte, waren sie in erhöhtem Maße gefährdet – eine „Gefahr“ lag vor. Es war auch eine „gemeine“ Gefahr, da nicht nur ein konkreter Mensch von ihr bedroht war, sondern eine unbestimmte Vielzahl von Personen, nämlich die Nutzer der Autobahn.

### Hilfeleistung als versicherte Tätigkeit

Der Unfall ereignete sich ferner bei einer versicherten Tätigkeit des V. Der Verletzte hatte bei einer „gemeinen Gefahr“ auch eine notwendige „Hilfe geleistet“. Die Entfernung des Metallrohres war als einzige Möglichkeit der unverzüglichen Gefahrenbeseitigung erforderlich und geeignet, da sich die Gefahr für unbestimmt viele Motorrad- und Autofahrer sofort und jederzeit hätte verwirklichen können.

## Serie: Das wissenswerte Urteil

### Der Helfer setzt sich zwei Mal einer Gefahr aus

Das Hilfeleisten ist eine Unterstützungshandlung, die darauf ausgerichtet ist, eine „gemeine Gefahr“ zu beseitigen oder aus ihr erwachsene Störungen abzuwenden. Solche Hilfe kann nur geleistet werden, so lange die „gemeine Gefahr“ noch andauert. Zum Unfallzeitpunkt ging lediglich von der Führungshülse noch eine „gemeine Gefahr“ aus. Das Bergen des Stützrades und der Führungshülse sind eigenständig zu bewertende Handlungen, die keinen einheitlichen Lebensvorgang bilden. Die mit dem Stützrad verbundene Gefahr war mit seiner Beseitigung von der Fahrbahn beendet. Mit dem sich daran anschließenden Überqueren der Fahrbahn zwecks Entfernung auch der Führungshülse hat V die zuvor erbrachte Hilfeleistung des Wegräumens des Stützrades nicht fortgesetzt. Der Verletzte hat sich vielmehr ein weiteres Mal und damit erneut in die isoliert auch von der Führungshülse und ihrer angestrebten Beseitigung ausgehenden Gefahr begeben.

### Wann wurde es für den Helfer erneut gefährlich?

Bei dieser Gefahr hat der V bereits mit dem erneuten Überqueren der Fahrbahn eine Hilfeleistung(s-handlung) im Sinne des SGB VII vorgenommen. Gesetzlich unfallversichert nach § 2 Abs. 1 Nr. 13 a SGB VII ist nicht allein der unmittelbare Vorgang der Beseitigung der Gefahr oder des Abwendens von Störungen hieraus. Die versicherte Hilfeleistung erfasst ebenfalls den – gefährlichen – Weg in den und aus dem direkten Gefahrenbereich, der zur eigentlichen Gefahrenbeseitigung zurückgelegt wird. Die Hilfeleistung beginnt daher mit dem Eintritt in den Gefahrenbereich und endet mit dem Verlassen dieses Bereiches. Der in dieser Sphäre zurückgelegte Weg zum und vom Ort der unmittelbaren Gefahr sowie die Hilfeleistungshandlung selbst bilden einen einheitlichen Lebensvorgang. Somit hatte der V in einer Situation, die eine „gemeine Gefahr“ darstellte, eine den Versicherungsschutz begründende Hilfe geleistet.

### Ein Blick ins Strafrecht

Im Zusammenhang mit dem Hilfeleistungstatbestand nach dem SGB VII wird häufig an den Straftatbestand der unterlassenen Hilfeleistung nach dem Strafrecht (dort in § 323 c Strafgesetzbuch, StGB, normiert) gedacht. Gemäß § 323 c StGB existiert die strafbewehrte allgemeine Rechtspflicht, bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr Hilfe zu leisten. Es ist zunächst zutreffend, dass der Zweck des Hilfeleistungstatbestandes im Unfallversicherungsrecht auch darin besteht, das öffentliche Interesse an einem Tätigwerden bei Notsituationen zu flankieren. Die Einbeziehung in die gesetzliche Unfallversicherung stellt daher auch einen gewissen Ausgleich für die allgemeine rechtliche Pflicht jedes Einzelnen zur Hilfeleistung dar.

### Das Verhältnis von Versicherungsschutz und Strafbarkeit

Allerdings kann daraus nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass keine nach dem Unfallversicherungsrecht versicherte Hilfeleistung vorliege, nur weil der Straftatbestand der unterlassenen Hilfeleistung nach dem Strafgesetzbuch nicht erfüllt sei. Denn der Tatbestand der versicherten Tätigkeit der Hilfeleistung bei „gemeiner Gefahr“ im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 13 a SGB VII ist gerade nicht auf Hilfeleistungen begrenzt, deren Unterlassen nach dem Strafgesetzbuch mit Strafe bedroht ist. So setzt der Hilfeleistungstatbestand nicht voraus, dass die erforderliche Hilfeleistung dem Helfer zuzumuten ist. Wegen unterlassener Hilfeleistung kann jedoch nur bestraft werden, wer eine ihm zumutbare Hilfeleistung unterlässt. Zum Beispiel ist eine Hilfeleistung nicht zumutbar, wenn der Helfer sich selbst einer erheblichen Gefahr aussetzen oder andere wichtige Pflichten verletzen müsste. Handelt er dann nicht, macht er sich nicht strafbar – handelt er dennoch, setzt sich bei der Hilfe also einer eigenen Gefährdung aus, besteht gleichwohl Unfallversicherungsschutz. Gesetzlich unfallversichert ist daher nicht nur jede vom Handlungszwang des § 323 c StGB erfasste Hilfeleistung. Auch eine nach dem Strafgesetzbuch nicht gebotene, aber erforderliche Hilfeleistung, ist nach dem „Hilfeleis-

tungstatbestand“ des SGB VII gesetzlich unfallversichert, falls eine „gemeine Gefahr“ vorliegt.

So war es auch in dem hier vorgestellten Fall und der Entscheidung des BSG. Hätte der V sich nicht eingesetzt und unter Einsatz seines Lebens nicht versucht, die gefährlichen Metallteile von der Autobahn zu entfernen, hätte er sich nicht strafbar gemacht. Er hat sich jedoch zur Abwendung einer „gemeinen Gefahr“ sozusagen aufgeopfert und war daher entsprechend dem Sinn und Zweck des Hilfeleistungstatbestandes gesetzlich unfallversichert.

### Versicherungsschutz auch für unvorsichtige Helfer

Die Entscheidung des BSG und der ihr zugrunde liegende Sachverhalt veranschaulichen auch erneut deutlich, wie wichtig es ist, bei Sachverhalten wie diesem einen öffentlich-rechtlichen Unfallversicherungsschutz nach dem Recht der gesetzlichen Unfallversicherung vorzusehen. Wäre der Verletzte V allein darauf angewiesen gewesen, die ihm entstandenen Schäden im Wege zivilrechtlicher Schadensersatzansprüche durchsetzen zu müssen, hätte V sich im Verhältnis zu dem mit seinem Pkw heranfahrenden und ihn verletzenden Autofahrer evtl. ein Mitverschulden anrechnen lassen müssen, was zu einer erheblichen Verkürzung seiner Ansprüche geführt hätte. Demgegenüber besteht der Schutz nach der gesetzlichen Unfallversicherung unbeschränkt und unabhängig davon, ob bei der Schadensentstehung ein Mitverschulden des Verletzten mitursächlich war. Wer sich bei der Beseitigung einer „gemeinen Gefahr“ oder anderer Notsituationen persönlich einsetzt und dabei zu Schaden kommt, soll sich im Nachhinein gerade nicht vorhalten lassen müssen, er habe dabei – etwas überspitzt formuliert – „eben besser aufpassen müssen“. Die gesetzliche Unfallversicherung gewährleistet den einwendungsfreien Schutz von Rettern und Helfern, die sich für andere einsetzen.

*Autor: Rainer Richter,  
Leiter der Rechtsabteilung der  
Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

# Versichert im

Arbeiten im Home-Office – das gilt nicht nur für viele Selbstständige, sondern zunehmend auch für Angestellte. Für immer mehr Beschäftigte ist dank moderner Informations- und Kommunikationstechnologie ständige Anwesenheit im Unternehmen keine Pflicht mehr. Doch wie steht es um den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei Telearbeit?

Freie Zeiteinteilung, ungestörtes Arbeiten von zu Hause, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – es gibt viele Gründe, warum Telearbeit immer beliebter wird. Unter Telearbeit versteht man jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Arbeit, die ausschließlich oder zeitweise außerhalb des Unternehmens geleistet wird, meistens von zu Hause. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Bildschirmarbeitsplätze. Telearbeit kann sowohl vollständig als auch teilweise von zu Hause erfolgen, zum Beispiel im Wechsel mit einer bestimmten Anzahl an Büroarbeitstagen. Etwa zwölf Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland arbeiten bereits regelmäßig von zu Hause aus, fand das Forschungsinstitut Ipsos in einer kürzlich veröffentlichten Studie heraus. Das Interesse an einem Heimarbeitsplatz sei aber weitaus größer: Jeder zweite befragte Deutsche würde lieber von zu Hause oder einem anderen Ort aus arbeiten als von seinem Büro aus, wenn er das Angebot von seinem Arbeitgeber bekäme.

„Grundsätzlich steht Telearbeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung“, sagt Eberhard Ziegler, Experte für Versicherung und Leistungen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Allerdings müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein: So sind jene Tätigkeiten gesetzlich unfallversichert, die in einem sachlichen Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Das gilt nicht nur für die Tätigkeiten innerhalb des für die Telearbeit genutzten Raums, sondern auch für andere Räume, in denen zum Beispiel aus techni-



# Home-Office

schen Gründen ein für die Arbeit benötigtes Gerät aufgestellt ist. Versichert sind auch Dienstreisen und die Wege vom Home-Office zum Betrieb, um zum Beispiel an einer Besprechung teilzunehmen. Der Versicherungsschutz beginnt dann mit dem Durchschreiten der äußeren Haustür. Wer seine Arbeit für private Erledigungen unterbricht, ist hingegen nicht mehr durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

Zudem gibt es immer mehr Beschäftigte, die einen Großteil ihrer Arbeit unterwegs erledigen. „Auch diese so genannten mobilen Telearbeiter sind gesetzlich unfallversichert“, sagt Eberhard Ziegler. „Der Versicherungsschutz besteht, solange die Tätigkeit betriebsbezogenen Zwecken dient, zum Beispiel bei der Beratung eines Kunden in dessen Wohnung. Versichert sind auch die hierfür erforderlichen Wege.“ Und wie steht es mit dem Versicherungsschutz, wenn man zu Hause oder unterwegs nach Feierabend mal kurz die beruflichen Mails checkt? „Grundsätzlich gilt auch hierfür: Versichert sind alle Tätigkeiten im sachlichen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis“, erklärt Ziegler.

Wie im Unternehmen, ist der Arbeitgeber auch bei Telearbeit für den Arbeitsschutz verantwortlich. Das heißt: Er muss darauf achten, dass der Telearbeitsplatz zu Hause den Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung entspricht. So muss der Arbeitgeber zum Beispiel dafür Sorge tragen, dass Telearbeiter eine arbeitsmedizinische Vorsorge in Anspruch nehmen und ihre Augen regelmäßig untersuchen lassen. Zudem sollte der Arbeitgeber auch seine Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, regelmäßig über Themen wie Pausenregelungen oder gesundheitliche Belastungen durch Bildschirmarbeitsplätze informieren. Das kann zum Beispiel auch Unterstützung beim Zeitmanagement sein. Denn – ob-

wohl Telearbeit im Durchschnitt zufriedener machen soll – das Fehlen externer Arbeitszeitvorgaben kann ohne sinnvolle Struktur zu Stress, Anspannung und Überforderung führen. Daher darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sich hinter dieser Arbeitsform auch spezifische Risiken für die Gesundheit verbergen können.

### Gesund Arbeiten im Büro und unterwegs

- Gesund arbeiten am PC – Testen Sie Ihren Arbeitsplatz (Faltblatt)
- Mobil arbeiten mit Notebook & Co. – Tipps für die Arbeit unterwegs (Faltblatt)
- BGI 5001 Büroarbeit – sicher, gesund und erfolgreich; Praxishilfen für die Gestaltung
- BGI 5018 Gesundheit im Büro – Fragen und Antworten

Die Publikationen stehen zum Download bereit unter [www.vbg.de](http://www.vbg.de) © Downloads & Medien.

*Autorin: Sanja Zec, freie Autorin und PR-Beraterin · Nachdruck aus „DGUV Arbeit und Gesundheit“ 7/8 2012*

### Mehr wissen: Rechtsprechung

Sie wollte noch schnell ein paar Überweisungen aus dem Büro holen und zur Bank fahren. Doch bei dem Weg von ihrer Wohnung im Obergeschoss zu ihrem Büro im Erdgeschoss stürzte die 63-jährige Frau und zog sich einen Beinbruch zu. Ein Wegeunfall? Nein, urteilte das Sozialgericht Karlsruhe im September 2010 und wies die Klage der Frau gegen die Berufsgenossenschaft ab. Die Begründung: Der versicherte Dienstweg beginnt erst mit dem Durchschreiten der Außentür. Der Unfall ereignete sich nicht im unfallversicherungsrechtlich geschützten Bereich des Büros, sondern im wohnhäuslichen Bereich des Treppenhauses.

Die Selbstverwaltung hat das Wort

## Ein Jahr nach der Fusion

Die Fusion der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in Bayern wurde lange diskutiert, sowohl innerhalb der Organisationen wie auch auf politischer Ebene. Schließlich gab es viele Hürden zu meistern. Zum 1. Januar 2012 war es soweit: Der ehemalige Bayerische Gemeindeunfallversicherungsverband und die ehemalige Unfallkasse München fusionierten zur Kommunalen Unfallversicherung Bayern.

**Was hat sich in dem Jahr seit dem Zusammenschluss der beiden kommunalen Unfallversicherungsträger verändert? Wir fragen hierzu Jürgen Feuchtmann, den alten wie auch neuen Vorstandsvorsitzenden des ehemaligen Bayerischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes (Bayer. GUVV) bzw. der neuen Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) auf Versichertenseite.**

**UV-aktuell: Was hat sich für die Versicherten und Mitgliedsunternehmen in dem ersten Jahr nach der Fusion verändert?**

**Herr Feuchtmann:** Hinsichtlich unserer Fusion bin ich mir sicher, dass es gelungen ist, die bewährte gute Betreuung von Mitgliedsunternehmen und Versicherten

fortzuführen. Eine Neuausrichtung der KUVB in wichtigen Bereichen steht noch an. Wir sind derzeit dabei, Entscheidungen der Selbstverwaltung vorzubereiten.

Unabhängig von der Fusion haben sich zeitgleich rechtliche Rahmenbedingungen stark verändert. Zu nennen ist hier insbesondere die neue DGUV Vorschrift 2, mit der die Einsatzzeiten für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte ermittelt werden. Die erforderliche Feststellung des betriebsspezifischen Bedarfs stellt eine vollkommen neue Herausforderung für Mitgliedsunternehmen und – in beratender Funktion – für unseren Präventionsbereich dar.

**UV-aktuell: Die Selbstverwaltungen der beiden ehemaligen Unfallversicherungsträger wurden am 1. Januar 2012 zur Selbstverwaltung der KUVB vereint. Wie funktioniert die Zusammenarbeit der Selbstverwaltungsmitglieder in den nun gewachsenen Organen?**

**Herr Feuchtmann:** Durch die Zusammenlegung der bisherigen Organe von Unfallkasse München und Bayer. GUVV sind die Gremien der KUVB, insbesondere die Vertreterversammlung und der Vorstand, übergangsweise größer geworden. Die Arbeit hat sich damit allerdings nicht erschwert. Die Zusammenarbeit ist sehr gut, kollegial und zielorientiert. Die Mitarbeit der Selbstverwalter der ehemaligen

Unfallkasse München sehe ich als echte Bereicherung.

**UV-aktuell: Wie hat sich für Sie Ihre Arbeit als Vorstandsvorsitzender verändert?**

**Herr Feuchtmann:** Zunächst gibt es zwangsläufig auf Grund der größeren Zahl von Selbstverwaltern mehr Abstimmungsbedarf. Die Zusammenarbeit hat sich aber gut eingespielt. Es herrscht ein offenes und faires Klima. Jedes Mitglied der Selbstverwaltung der KUVB bringt viel Fachkompetenz ein. Es handelt sich durchgängig um erfahrene Praktiker, sowohl auf der Arbeitgeber- wie auf der Versichertenseite. Eine angenehme Zusammenarbeit, die effektiv ist und Freude bereitet.



**UV-aktuell: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich bereits seit dem Einzug der ehemaligen Unfallkasse München in das Verwaltungsgebäude des Bayer. GUVV beschnuppern und kennen lernen. Zum 1. Januar 2012 wurden auch die Verwaltungen der ehemaligen Träger vereint. Wie entwickelt sich die Verschmelzung der Geschäftsbereiche und Abteilungen?**

**Herr Feuchtmann:** Die Verschmelzung der Geschäftsbereiche und Abteilungen ist weitgehend abgeschlossen. Sonderregelungen bestehen noch in den Bereichen Haushaltswesen und Prävention. Wichtigstes Thema der weiteren Verschmelzung ist aber die derzeit anstehende Zusammenführung unserer IT-Systeme.

**UV-aktuell: Eine Fusion zielt immer auch auf Synergien und eine straffere Organisation. Gibt es hier bei der KUVB bereits Erfolge?**

**Herr Feuchtmann:** Die Politik hat mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz ausdrücklich auf Einsparungen und Fusionen – insbesondere bei den Berufsgenossenschaften – gesetzt.

In Bayern hatten wir eine vergleichsweise bescheidene Fusion von zwei öffentlichen Unfallversicherungsträgern (Bayer. GUVV und Unfallkasse München), tätig am gleichen Ort, mit absolut gleichen Zielsetzungen und deckungsgleichen Klientels beim Mitglieder- und Versichertenpersonalkreis, aber mit erheblich unterschiedlichen Größenordnungen. Zwangsläufig ergeben sich hier keine überragenden Synergieeffekte. Solche wurden aber möglich in den Stabsbereichen.

Aus Versichertensicht wünsche ich mir, mögliche Synergien mehr für eine moderne Neuausrichtung der KUVB in Form einer noch intensiveren Betreuung und besseren Serviceleistungen nach außen nutzen zu können. Hier muss es gelingen mit den – mit Haushaltszwängen konfrontierten – Arbeitgebervertretern in der Selbstverwaltung eine Balance zwischen



Einsparungen und Nutzen für die Qualität unserer Serviceleistungen zu finden.

**UV-aktuell: Die Arbeiten im Rahmen der Fusion sind nun weitgehend abgeschlossen. Welche Ziele wird die KUVB in den nächsten Wochen und Monaten verfolgen?**

**Herr Feuchtmann:** Herausragend ist hier wohl das Thema IT-System zu nennen. Wir müssen uns auf ein einheitliches Kernsystem für die Datenverarbeitung verständigen. Dies ist für alle Beschäftigten und viele erforderliche organisatorische Veränderungen, wie z. B. die elektronische Aktenführung oder die Heimarbeit, von größter Bedeutung.

Des Weiteren betrachte ich die Themen Reha-Management und Regionalisierung, also Intensivierung einer ortsnahen Betreuung und eine Neuausrichtung des Präventionsbereichs für ganz wichtige und zukunftsorientierte Projekte. Die KUVB soll sich als ein führendes modernes Dienstleistungsunternehmen für die öffentliche Hand behaupten.

**UV-aktuell: Was wünschen Sie der KUVB für die Zukunft?**

**Herr Feuchtmann:** Ich wünsche, dass die gesetzliche Unfallversicherung im Allgemeinen und die KUVB im Besonderen von den derzeit diskutierten Änderungen des Sozialversicherungswahlrechts verschont bleibt, weil sich daraus neben erheblicher Aufwands- und Kostensteigerungen dauerhafte Spannungen in der Selbstverwaltung ergeben würden.

Die Beschäftigten der KUVB bitte ich um Veränderungsbereitschaft sowie Offenheit und Kreativität bei der bevorstehenden Zukunftsausrichtung. Nirgends ist das Potential für Wissen über mögliche Verbesserungen von Geschäftsabläufen größer als bei ihnen.

*Die Fragen stellte Andrea Ruhland,  
Büro für Selbstverwaltung der Kommunalen  
Unfallversicherung Bayern*

Lebensleistung anerkannt

## Bayerischer Verdienstorden für Bürgermeister Gerhard Preß



**Am 10. Oktober 2012 wurde Bürgermeister Gerhard Preß im Antiquarium der Residenz München von Ministerpräsident Horst Seehofer mit dem Bayerischen Verdienstorden ausgezeichnet.**

Dieser Orden wird Persönlichkeiten „als Zeichen ehrender und dankbarer Anerkennung für hervorragende Verdienste um den Freistaat Bayern und das bayerische Volk“ verliehen.

Gerhard Preß ist seit fast drei Jahrzehnten Erster Bürgermeister der Stadt Rödental in Oberfranken und hat während seiner Amtszeit durch sein großes persönliches Engagement die Entwicklung der Stadt sehr geprägt. Während dieser Zeit konnten zahlreiche Großprojekte, die auch preisgekrönt wurden, verwirklicht werden. Er hat sich aber auch in einer Reihe regionaler und überregionaler Gremien mit hohem Sachverstand und Überzeugungskraft eingebracht, u. a. als Kreisrat des Landkreises Coburg, als Vorstandsmitglied im Bayerischen Städtetag und als Verbandsvorsitzender des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes.

Gerhard Preß engagiert sich insbesondere auch in der Selbstverwaltung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) auf Arbeitgeberseite. Seit 1996 ist er Mitglied der Vertreterversammlung des ehemaligen Bayerischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes, der am 1. Januar 2012 mit der ehemaligen Unfallkasse München zur KUVB fusionierte. Darüber hinaus ist Herr Preß auch Mitglied des Widerspruchsausschusses und Vorsitzender des Haushalts- und des Präventionsausschusses.

Wir gratulieren herzlich zu dieser hohen Auszeichnung und zum 65. Geburtstag, den Herr Preß wenige Tage nach dieser Verleihung feiern konnte!

*Autorin: Andrea Ruhland,  
Büro für Selbstverwaltung der Kommunalen  
Unfallversicherung Bayern*

## Verwaltungsakte im Fokus der Selbstverwaltung

# Was machen die Rentenausschüsse

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung können einen oder mehrere Rentenausschüsse bilden. Bei der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) und der Bayerischen Landesunfallkasse (Bayer. LUK) setzen sich die insgesamt sieben Rentenausschüsse aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Gruppe der Versicherten und der Arbeitgeber zusammen. Den Rentenausschüssen gehört aber auch der Geschäftsführer der KUVB bzw. der Bayer. LUK oder ein von ihm beauftragter Beschäftigter an.

Um Mitglied dieses Ausschusses zu werden, müssen die Personen die Voraussetzungen der Wählbarkeit als Mitglied eines Selbstverwaltungsorgans erfüllen und sollen der Vertreterversammlung oder dem Vorstand des Unfallversicherungsträgers angehören. Es besteht aber auch die Möglichkeit, nur im Rentenausschuss mitzuwirken.

Die einzelnen Mitglieder der Rentenausschüsse werden vom Vorstand berufen. Diese üben die Tätigkeit ehrenamtlich neben ihrem eigentlichen Beruf aus. Die Rentenausschüsse tagen abwechselnd ein- bis zweimal im Monat in der gemeinsamen Verwaltung der KUVB und der Bayer. LUK.

Wenn ein Unfall während der Arbeitszeit oder auf dem Weg von und zur Arbeit geschieht, ermittelt die Verwaltung, wie der Unfall passiert ist und ob ein Arbeitsunfall im Sinne des Gesetzes vorliegt. Sie stellt

auch fest, welche Verletzungen entstanden sind und prüft, ob diese Verletzungen zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 20 von Hundert über einen Zeitraum von mindestens 26 Wochen ab dem Unfall führen. Diese Verletzten haben einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nachdem die Verwaltung den Unfallhergang, die gesundheitlichen Folgen und die Angaben für die Berechnung und Zahlung der Rente festgestellt hat, entscheidet der Rentenausschuss, ob, ab wann und in welcher Höhe eine Rente (zunächst in der Regel als vorläufige Entschädigung) gewährt wird.

Im Laufe der Zeit können sich die gesundheitlichen Verhältnisse des Versicherten auch verschlimmern oder verbessern. Die Rente kann deswegen vom Rentenausschuss erhöht, herabgesetzt oder auch

entzogen werden. In geeigneten Fällen kann der Ausschuss eine Abfindung mit einer Gesamtvergütung in Höhe des voraussichtlichen Rentenaufwands zuerkennen. Der Rentenausschuss entscheidet weiter, ob eine laufende Beihilfe oder Leistungen bei Pflegebedürftigkeit gezahlt werden. Über jede Entscheidung des Rentenausschusses erhält der Verletzte einen schriftlichen Bescheid.

Die Entscheidungen der Rentenausschüsse gehören eigentlich zu den laufenden Verwaltungsgeschäften des Unfallversicherungsträgers. In der gesetzlichen Sozialversicherung gilt jedoch das Prinzip der Selbstverwaltung. Die Betroffenen (Arbeitgeber und Versicherte) wirken danach bei der Erfüllung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben mit und arbeiten eng mit der Verwaltung zusammen.

Wegen der besonderen Auswirkungen der o. g. Entscheidungen für den einzelnen Unfallverletzten beruft der Vorstand der KUVB und der Bayer. LUK Rentenausschüsse. Die enge Verbindung von Versicherten und Arbeitgebern mit der ausführenden Verwaltung soll auch eine lebensnahe und soziale Ausführung sicherstellen.

*Autorin: Andrea Ruhland,  
Büro für Selbstverwaltung der Kommunalen  
Unfallversicherung Bayern*

Rentenausschüsse KUVB		
Umlagegruppe 1		
Ausschuss	Versichertenvertreter	Arbeitgebervertreter
1	SCHNEIDER, Heino	KERN, Stefan
2	FEUCHTMANN, Jürgen	HOLMEIER, Karl
3	BULLINGER, Hans-Gerhard	DWORZAK, Helmut
Umlagegruppe 2		
Ausschuss	Versichertenvertreter	Arbeitgebervertreter
1	LEE, Rudolf	MAURER, Roland

Rentenausschüsse Bayer. LUK		
Ausschuss	Versichertenvertreter	Arbeitgebervertreter
1	HECHTL, Robert	WÖRNDL, Rupert
2	HOSCHEK, Günter	DR. SPERL, Brigitte
3	HUSS, Christian	SCHÖPPL, Wolfgang



v. lks.: Stefan Jünke, KUVB, mit den beiden Mitgliedern des Rentenausschusses der KUVB, Hans-Gerhard Bullinger und Helmut Dworzak

# Beitragssätze 2013

## Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB)

Die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) erstellte für das Jahr 2013 einen Haushaltsplan mit einem Gesamtvolumen von rund 150 Mio. €. Auf die Umlagegruppe 1 (ehemaliger Bayer. GUV) entfallen rund 137,4 Mio. € und auf die Umlagegruppe 2 (ehemalige Unfallkasse München) 12,6 Mio. €. Dieser Haushaltsplan wurde von der Vertreterversammlung der KUVB am 20.11.2012 verabschiedet.

Der Haushalt finanziert sich im Wesentlichen durch Beiträge der Gemeinden, Städte, Landkreise, Bezirke und der selbständigen kommunalen Unternehmen. Auch die Haushaltsvorstände als „Arbeitgeber“ zahlen für ihre Haushaltshilfe einen Beitrag. Grundlage für die Beitragsfestlegung sind die erwarteten Ausgaben für die jeweilige Umlagegruppe. Diese werden ausgehend von der Unfallbelastung des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres kalkuliert.

Den Beitragsmaßstab für die Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften und rechtlich selbständigen Unternehmen bilden die von den Mitgliedsunternehmen nachgewiesenen Entgeltsummen. Für die Schüler-Unfallversicherung (Kinder in Tageseinrichtungen, Schüler während des Schulbesuchs und anschließenden Betreuungsmaßnahmen) und die sog. „soziale Unfallversicherung“ (z. B. Pflegepersonen, Personen, die in Einrichtungen zur Hilfeleistung tätig sind, Bauhelfer) gilt als Beitragsmaßstab die vom Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung veröffentlichte Einwohnerzahl. Der Beitrag für die in Privathaushalten beschäftigten Personen (Haushaltshilfen, Babysitter, Gartenhilfen, Reinigungskräfte) ist entsprechend der Zahl der Beschäftigten vom Haushaltsvorstand zu entrichten.

## Bayerische Landesunfallkasse (Bayer. LUK)

Die Vertreterversammlung der Bayer. LUK verabschiedete am 06.12.2012 einen Haushalt von rund 50,3 Mio. €.

Auf den Freistaat Bayern entfällt ein Umlagebetrag von rund 36,8 Mio. €.

Beitragsmaßstab für die rechtlich selbständigen Unternehmen im Landesbereich ist die jeweils nachgewiesene Entgeltsumme. Auf das Unternehmen Bayerische Staatsforsten entfällt ein Umlagebetrag von 2,01 Mio. €.

*Autor: Jens Medack, Leiter der Abteilung Mitglieder und Beiträge der Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

### KUVB – Umlagegruppe 1

Beitragsgruppe	Beitragssatz 2013
<b>Beschäftigte</b>	€ je 100 € Entgeltsumme
<b>Bezirke</b>	0,45
<b>Landkreise</b>	0,63
<b>Gemeinden</b>	
bis 5.000 Einwohner	1,17
von 5.001 bis 20.000 Einwohner	0,79
von 20.001 bis 100.000 Einwohner	0,64
von 100.001 bis 1.000.000 Einwohner	0,53
<b>Rechtlich selbständige Unternehmen</b>	
Verwaltende Unternehmen	0,18
Sonstige Unternehmen	0,52
<b>Haushaltungen</b>	€ je Beschäftigten
Voller Jahresbeitrag	70,00
Ermäßigter Jahresbeitrag	35,00
<b>Sonstige Versicherte (soziale Unfallversicherung)</b>	€ je Einwohner
<b>Bezirke</b>	0,60
<b>Landkreise</b>	0,45
<b>Gemeinden</b>	
bis 5.000 Einwohner	1,50
von 5.001 bis 20.000 Einwohner	1,30
von 20.001 bis 100.000 Einwohner	0,98
von 100.001 bis 1.000.000 Einwohner	0,53
<b>Schüler-Unfallversicherung</b>	€ je Einwohner
<b>Gemeinden</b>	4,28

### KUVB – Umlagegruppe 2

Beitragsgruppe	Beitragssatz 2013
LH München – Allgemeine Unfallversicherung	3,49 Mio. €
LH München – Schüler-Unfallversicherung	5,54 Mio. €
LH München – Pflegeversicherung	0,06 Mio. €
Rechtlich selbständige Unternehmen	2,07 Mio. €
<b>Haushaltungen</b>	€ je Beschäftigten
Voller Jahresbeitrag	70,00
Ermäßigter Jahresbeitrag	35,00

Beitragsgruppe	Beitrag 2013
Freistaat Bayern – Allgemeine Unfallversicherung	20,28 Mio. €
Freistaat Bayern – Schüler-Unfallversicherung	16,54 Mio. €
Gesamt	36,82 Mio. €
<b>Rechtlich selbständige Unternehmen</b>	
Unternehmen im Landesbereich	0,38 €
je 100 € Entgeltsumme	
Bayerische Staatsforsten	2,01 Mio. €



Denk  
an mich  
Dein Rücken

Weil acht Stunden kein Kinderspiel sind.

[www.deinruecken.de](http://www.deinruecken.de)



UK|BG



SVLFG



KNAPPSCHAFT