

Unfallversicherung aktuell

Magazin für Sicherheit & Gesundheit · Ausgabe 2/2020

**Psychische
Belastungen in Kitas:
Gefährdungs-
beurteilung im
Blickpunkt**



Sonderteil zur Corona-Pandemie:

Prävention • Versicherungsschutz • FAQs zu Reha und Entschädigung



Kommunale Unfallversicherung Bayern
Bayerische Landesunfallkasse

Inhalt

Kurz & knapp

Seite 4–5

- Ratgeber für Notfallvorsorge und richtiges Handeln in Not-situationen
- Deutschland tritt Initiative gegen Karzinogene bei
- Seminar-Hinweis: Organisation von Sicherheit und Gesundheit
- Investition in Gesundheit lohnt sich



Im Blickpunkt

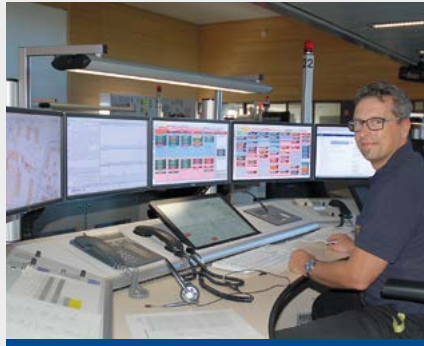
Seite 6–13

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Kindertageseinrichtungen
- Sicherheit und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen organisieren

Sonderteil Coronavirus

In der Heftmitte finden Sie acht Extraseiten zur Corona-Pandemie

Aus technischen Gründen erscheint der **SiBe-Report 2/2020** nur als PDF-Version unter www.kuvb.de Medien © Zeitschriften



Prävention

Seite 14–21

- Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gemeinsam Arbeit gestalten
- Jetzt bewerben für den komm-mitmenschen-Check
- Neue Formen der Arbeit im öffentlichen Bereich

Recht & Reha

Seite 22–23

- **Serie:** Fragen und Antworten zur gesetzlichen Unfallversicherung

Bekanntmachungen

Seite 23

- Sitzungstermine



Impressum

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

Nr. 2/2020 – April/Mai/Juni

„Unfallversicherung aktuell“ erscheint quartalsweise und geht den Mitgliedern kostenlos zu. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe. Alle Ausgaben finden Sie auch online auf www.kuvb.de, Webcode 120

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

Verantwortlich: Direktor Elmar Lederer

Redaktion: Referat Kommunikation, Eugen Maier

Redaktionsbeirat: Marion Angerer, Claudia Clos, Michael von Farkas, Jochen Fink, Karin Menges, Klaus Hendrik Potthoff, Yasmin Raster, Ulli Schaffer, Katja Seßlen

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

Internet: www.kuvb.de www.bayerluk.de

E-Mail: presse@kuvb.de presse@bayerluk.de

Bildnachweis: KUVB, DGUV – sofern nicht anders angegeben

Gestaltung und Druck: Universal Medien GmbH, Geretsrieder Str. 10, 81379 München



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.de



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe der „Unfallversicherung aktuell“ war nahezu fertiggestellt, als Anfang März das Coronavirus Deutschland und Bayern mit voller Wucht traf. In allen Bereichen der Gesellschaft gab es ab diesem Zeitpunkt verständlicherweise nur noch dieses eine Thema – bei uns selbst genauso wie bei unseren Mitgliedsunternehmen. Es begann der Ausnahmezustand.

Wir entschieden uns daher, die für Anfang April geplante Veröffentlichung dieser Zeitschrift zu verschieben. Es war leicht nachvollziehbar, dass Sie in einer solch einmaligen und ernsten Lage gewiss andere Sorgen hatten als die „normalen“ Angelegenheiten.

Die Veröffentlichung möchten wir nun, Anfang Mai, nachholen. Es ist zwar nach wie vor nicht klar, welchen Verlauf die Pandemie nehmen und wie die Gesellschaft weiter reagieren wird. In den ersten, sehr schwierigen Wochen nach Ausbruch der Krankheit war aber auch zu sehen, dass die Arbeit vielerorts weitergeht – ob nun in den Dienststellen oder im Homeoffice. Zudem sieht man, dass Belastungen durch die Arbeit in vielen Bereichen krisenbedingt zunehmen. Die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten daher weiterhin im Diskurs bleiben.

Wir haben die Ausgabe um acht Seiten ergänzt, die sich ausschließlich mit dem Coronavirus beschäftigen. Sie finden diese als Beilage in der Mitte des Heftes. Den sich dort normalerweise befindenden SiBe-Report veröffentlichen wir deshalb dieses eine Mal ausnahmsweise nur online auf www.kuvb.de  Medien  Zeitschriften. In der Coronavirus-Beilage sind Inhalte zusammengefasst, die wir in den vergangenen Wochen über andere Kanäle kommuniziert haben. Dabei geht es beispielsweise um gesundes Arbeiten und den Unfallversiche-



Elmar Lederer

rungsschutz im Homeoffice, um psychosoziale Beratung für Versicherte im Gesundheits- und Rettungswesen und häufige Fragen im Bereich Reha und Entschädigung.

Trotz Krise hoffen wir, dass auch die übrigen Beiträge des Heftes bei Ihnen Beachtung finden – wenn nicht unmittelbar, dann in der nahen Zukunft. Denn Sicherheit und Gesundheit sind nicht nur in „ruhigen Zeiten“ zentrale Aspekte der Arbeitsorganisation. Ein gutes Beispiel dafür ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die in der Rubrik „Blickpunkt“ im Bereich der Kindertageseinrichtungen thematisiert wird. Auch wenn der Beitrag im Kontext des normalen Kitabetriebs verfasst wurde, bleiben die zentralen Aussagen auch in Zeiten von Kitaschließungen und stellenweiser Notbetreuung nicht nur aktuell, sondern gewinnen vor diesem Hintergrund zusätzliche Bedeutung.

Wir wünschen allen unseren Versicherten in ganz Bayern für diese schwierige Zeit alles Gute und vor allem viel Gesundheit!

Ihr

Elmar Lederer

Direktor der Kommunalen Unfallversicherung Bayern und der Bayerischen Landesunfallkasse

Ratgeber für Notfallvorsorge und richtiges Handeln in Notsituationen

Eine neue Broschüre des Bundesamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe enthält auf 65 Seiten wichtige Tipps zur Vorbereitung auf Katastrophenfälle unterschiedlicher Art (Unwetter, Feuer, Hochwasser, Gefahrstofffreisetzung).

Gerade die derzeitige Corona-Krise zeigt, dass eine angemessene Vorrathaltung für alle Haushalte praktisch, aber insbesondere für Personen aus Risikogruppen ratsam ist. Welche Lebensmittel braucht man mengenmäßig zur Versorgung einer Familie? Welche Dokumente müssen bei einem Brand als Original oder als

Kopie verfügbar sein? Die Broschüre beantwortet zahlreiche Fragen dieser Art und hält wertvolle Tipps für Haushalte bereit.

Da nicht garantiert ist, dass im Ernstfall Erwachsene zu Hause sind, findet sich auf den letzten Seiten ein Informationsangebot für Kinder. In Geschichten und Malvorlagen werden Kinder auf unterschiedliche Situationen vorbereitet, z. B. Stromausfall, Feuer und Überschwemmung.



Diese Strategie hat nichts mit Panikmache und „Prepper“-Mentalität zu tun, sondern schafft Überblick im Vorfeld, Handlungsfähigkeit in

schwierigen Lagen und Sicherheit für Kinder und Eltern.

Sie können die Broschüre kostenlos bestellen (✉ poststelle@bbk.bund.de) oder herunterladen: <https://bit.ly/328XtJC>.

Deutschland tritt Initiative gegen Karzinogene bei

Deutschland ist der Initiative „Roadmap on Carcinogens“ beigetreten, die 2016 in Amsterdam ins Leben gerufen wurde. Ihr Ziel: Für die 50 bedeutendsten krebserzeugenden Gefahrstoffe sollen EU-weit geltende Grenzwerte festgelegt werden.

Krebserkrankungen sind Schätzungen zufolge die häufigste Ursache von arbeitsbedingten Todesfällen in

der EU. Tatsächlich sind Beschäftigte an nicht wenigen Arbeitsplätzen etwa im Gesundheitswesen, in der Forschung oder in der Entsorgung gegenüber sogenannten CMR-Stoffen exponiert. Darunter versteht man Substanzen und Gemische, die Krebs erzeugen, das Erbgut verändern oder die gesunde Entwicklung eines Embryo oder Fötus stören können. Die bösen Erfahrungen mit der einstigen

„Wunderfaser“ Asbest waren einer der Auslöser für das Roadmap-Übereinkommen. Die Unterzeichner wollen verhindern, dass sich ähnliche Fälle mit anderen CMR-Stoffen wiederholen. Zu den Maßnahmen gehören:

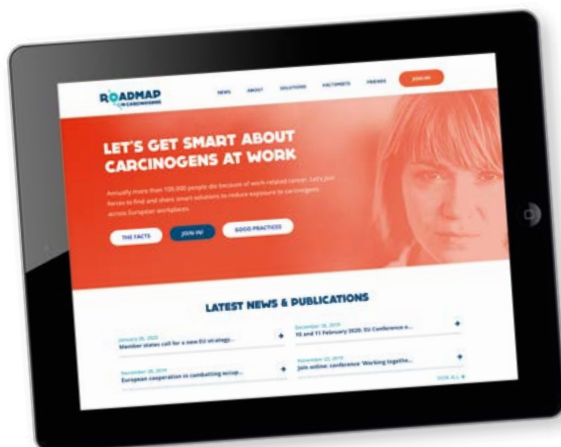
- Arbeitgeber über Grenzwerte, Methoden der Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen zum Risikomanagement informieren.
- Arbeitgebern Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention vorschlagen.
- Kosteneffiziente Lösungen für den Umgang mit bestimmten krebserregenden Stoffe entwickeln.

Das Programm soll vor allem kleineren Unternehmen zugutekommen und zudem die Erforschung weniger gefährlicher Ersatzstoffe anregen.

Eine Liste der CMR-Stoffe finden Sie unter diesem Kurzlink:

- <https://bit.ly/2vN7y2N>
- www.roadmaponcarcinogens.eu

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Gefährdung durch Karzinogene sensibilisieren.



Seminar-Hinweis: Organisation von Sicherheit und Gesundheit

Die Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beginnt mit der richtigen Organisation. Verantwortlich hierfür sind die Leitung des Unternehmens und ggf. weitere Führungskräfte, denen diese Aufgabe übertragen wurde. Um Sie zu unterstützen, bieten wir eine Vielzahl entsprechender Seminare und Tagesworkshops an.

In den Veranstaltungen möchten wir Ihnen die Grundlagen der Thematik vermitteln und Raum zum Erfahrungsaustausch geben. Insbesondere für den kommunalen Bereich möchten wir Sie auf folgende Seminare aufmerksam machen, die sich an die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie die Geschäftsleitungen der Kommunen richten:



Foto: AnniMallora PicsStock/AdobeStock

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie kann es noch langfristig zu Abweichungen im Seminarprogramm kommen. Aktuelle Informationen dazu sowie zur Anmeldung finden Sie hier:
www.kuvb.de/praevention/seminare



Organisation des Arbeitsschutzes in kleinen und mittleren Kommunen – Aufgabe des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin und der Geschäftsleitung

- 21. bis 22.07.2020
90449 Nürnberg
Seminar-Nr. S1 - 177 - 20

Sicherheit und Gesundheit – Verantwortung der neu gewählten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister

- 15.09.2020
97424 Schweinfurt
Seminar-Nr. S1 - 170 - 20
- 16.09.2020
92355 Velburg/Lengenfeld
Seminar-Nr. S1 - 171 - 20

Organisation und Integration des Arbeitsschutzes im Betrieb – Von der gesetzlichen Forderung zur praxisgerechten Umsetzung

- 17.11.2020
96231 Bad Staffelstein
Seminar-Nr. S4 - 176 - 20

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Investition in Gesundheit lohnt sich

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat sich in einem Report mit „Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention“ auseinandergesetzt.

Damit gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Betrieben auch wirklich umgesetzt werden, braucht es Nach-



weise, dass sich Investitionen auch wirklich lohnen.

Deshalb wertet iga regelmäßig die wissenschaftliche Literatur aus: Haben Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und

den Unternehmenserfolg? Der aktuelle iga.Report kommt zu dem Ergebnis: Sehr effektiv sind die Angebote dann, wenn sie mehrere „Problemfelder“ behandeln. Kombiniert man z.B. ein Sportprogramm mit einer Ernährungsberatung, so sinkt die Zahl der krankheitsbedingten Fehltag und man beugt gleichzeitig einer Gewichtszunahme vor.

• iga-info.de
 © Veröffentlichungen © igareporte



Das sollten
Träger
beachten

Rechtliche Vorgaben und Tipps zur Umsetzung

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Kindertageseinrichtungen

Kindertageseinrichtungen leisten tagtäglich eine sehr anspruchsvolle und für die gesamte Gesellschaft wichtige Arbeit. Die Beschäftigten sind dabei vielen Belastungen ausgesetzt. Dazu zählen neben körperlicher Anstrengung auch psychische Faktoren. Dieser Artikel verdeutlicht den Kita-Trägern, wie wichtig eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist und gibt Tipps zu deren Durchführung.

„Vermutlich gibt es keinen Bereich des Erziehungs- und Bildungswesens, der sich in den letzten zwei, drei Jahrzehnten so grundlegend verändert hat und sich zugleich noch inmitten so umfangreicher Veränderung befindet wie die Kindertagesbetreuung“ (Bien et al. 2006, S. 10). Dieses Zitat aus dem Jahr 2006 hat an seiner

Aktualität nichts eingebüßt – der Veränderungsprozess ist nach wie vor nicht abgeschlossen. Es lassen sich, ganz grob skizziert, zwei wesentliche Richtungen ausmachen: zum einen der quantitative Ausbau der Kindertageseinrichtungen, also die Schaffung von Betreuungsplätzen, gerade auch für Kinder unter drei Jahren und in

den nächsten Jahren für Grundschul-kinder. Zum anderen die anhaltende Diskussion über die Betreuungsqualität in Kindertageseinrichtungen. Ob und in welcher Art und Weise sich diese Veränderungen auf die gesundheitliche Situation der pädagogischen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen auswirken, ist dabei noch wenig erforscht (vgl. Schwarzer 2019, S. 300 ff).

Eine der wenigen Studien, die sich mit der gesundheitlichen Situation von pädagogischen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen befasst, ist die STEGE-Studie von Susanne Viernickel und Anja Voss, die im Auftrag der

Unfallkasse NRW erstellt und von der DGUV gefördert wurde. Diese Studie belegt einen belasteten Gesundheitszustand von pädagogischen Beschäftigten. Häufigste Erkrankungen sind dabei Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkrankungen der Atemwege, neurologische Erkrankungen sowie psychische Beeinträchtigungen. Bei jeder/m zehnten der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte wurde innerhalb der vergangenen zwölf Monate ein psychovegetatives Erschöpfungssyndrom, also ein Burnout, ärztlich diagnostiziert (vgl. Viernickel, Voss 2013, S. 113).

Rechtliche Grundlage

Die Belastungssituation von pädagogischen Beschäftigten ist schon Grund genug, die Arbeitsbedingungen in den Fokus zu nehmen. Träger und Beschäftigte sollten sich auf den Weg machen, um die Belastungen zu verringern. Der Träger einer Kindertageseinrichtung ist hierzu auch rechtlich verpflichtet. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) spricht eine klare Sprache. Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Träger durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Und weiter heißt es in Absatz 3 des genannten Paragraphen, dass hierbei auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen sind. Das Ziel dieser Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist das frühzeitige Erkennen von Belastungsfaktoren und damit ein Entgegenwirken, bevor es überhaupt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt. Im Alltag ihrer Beratungs- und Überwachungstätigkeiten in Kindertageseinrichtungen erleben die Aufsichtspersonen der KUVB nicht selten, dass gerade diese psychischen Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen der Kindertageseinrichtungen nicht erfasst sind. Bei näheren Nachfragen stellen sich als Grund hierfür häufig

Unklarheiten und Unwissenheit heraus, was unter psychischen Belastungen zu verstehen ist, wie diese ermittelt und wie Maßnahmen zur Reduzierung dieser Belastungen abgeleitet werden können.

Psychische Belastungen

Die Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert als psychische Belastungen „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Die konkrete Auswirkung der Einflüsse auf jeden Menschen ist unterschiedlich und wird in der genannten Norm als psychische Bean-

spruchung bezeichnet. Diese Unterscheidung ist nachvollziehbar, da jeder Mensch unterschiedliche Leistungsvoraussetzungen und Bewältigungsstrategien mitbringt und damit die gleiche Belastung bei verschiedenen Menschen unterschiedliche Beanspruchungen hervorruft.

Die Belastungen ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen in den Kindertageseinrichtungen und können vier übergeordneten Bereichen, sogenannten Merkmalsbereichen, zugeordnet werden. Die bereits erwähnte STEGE-Studie ermittelte z. B. die Belastungsfaktoren in der folgenden Übersicht:

Merkmalsbereich Arbeitsaufgabe

- Gleichzeitigkeit von Anforderungen (Bedürfnissen der Kinder gerecht werden, Bildungsangebote planen und durchführen, Entwicklungsdokumentationen, usw.)
- Häufige Arbeitsunterbrechungen
- Steigende Anzahl an Projekten / Zeitdruck
- Ständige Aufmerksamkeit und Konzentration

Merkmalsbereich Arbeitsumgebung

- Lärm
- Fehlende Sozialräume und Rückzugsmöglichkeiten
- Unergonomisches Mobiliar
- Zu kleine / fehlende Räume für die pädagogische Arbeit

Merkmalsbereich Arbeitsorganisation

- Zu hohe Anzahl von Kindern in den Gruppen
- Arbeit in offenen Gruppen
- Fehlende / unzureichende Vorbereitungs-/Verfügungszeit
- Hoher Fachkraft-Kind-Schlüssel

Merkmalsbereich Soziale Bedingungen

- Unzureichende Führungsqualität
- Schlechtes Klima im Team
- Überzogene Ansprüche der Eltern

Die Belastungsfaktoren können von Kindertageseinrichtung zu Kindertageseinrichtung unterschiedlich vorhanden und ausgeprägt sein. Bei der Ermittlung der psychischen Belastungen sollte daher jede Kindertageseinrichtung für sich betrachtet und ihre individuelle Situation berücksichtigt werden. Es ist z. B. ein Unterschied, ob in einer Einrichtung Kinder unter drei Jahren oder Kinder im Grundschulalter betreut werden. Auch unterscheiden sich Belastungsfaktoren darin, ob sich eine Kindertageseinrichtung in einem sozial-ökonomisch benachteiligten Stadtteil einer Großstadt befindet oder in einem ländlich geprägten Gebiet.

Ermittlung psychischer Belastungen

Der Gesetzgeber fordert, dass psychische Belastungen ermittelt werden. Er gibt jedoch nicht vor, auf welche Weise oder mit welchen Instrumenten dies geschehen soll. Als Methoden stehen z. B. Arbeitsplatzbeobachtungen, standardisierte Mitarbeiterbefragungen und moderierte Gruppenverfahren zur Verfügung. Zur Ermittlung der psychischen Belastungen in Kindertageseinrichtungen ist jedoch nicht jede Methode gleich geeignet. Wie ausgeführt, sollte die individuelle Situation jeder Kindertageseinrichtung berücksichtigt werden. Ermittelt ein Träger von mehreren Kindertageseinrichtungen die psychischen Belastungen mit einer standardisierten Mitarbeiterbefragung und leitet hieraus Maßnahmen ab, die „für alle Kindertageseinrichtungen“ gelten, können getroffene Maßnahmen an den Bedürfnissen einer bestimmten Kindertageseinrichtung absolut vorbeizieln. Bewährt haben sich in Kindertageseinrichtungen daher moderierte Gruppenverfahren.



Foto: iiderfina/AdobeStock

Moderierte Gruppenverfahren

Beschäftigte einer Kindertageseinrichtung sind Experten für ihren Arbeitsplatz und damit auch für Belastungen, aber auch Ressourcen, die sich aus ihrer beruflichen Tätigkeit ergeben. Dies legt nahe, sie an dem gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aktiv zu beteiligen: von der Ermittlung der Belastungsfaktoren über die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen bis hin zur Überprüfung der Wirksamkeit.

Bei einem moderierten Gruppenworkshop kommen die Beschäftigten einer Kindertageseinrichtung zusammen, um gemeinsam Belastungen zu ermitteln, diese Belastungen ggf. zu gewichten, um darauf aufbauend Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen zu entwickeln. Bei diesem Prozess können eine Struktur und Leitfragen hilfreich sein, z. B.

Ressourcen:

„Warum kommst du gerne an deinen Arbeitsplatz? Was hält dich gesund und was motiviert dich?“

Belastungen:

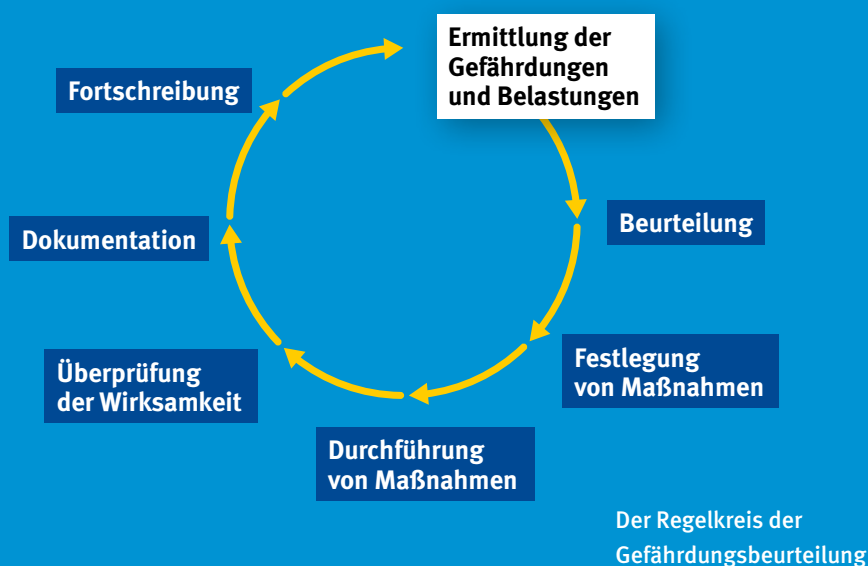
„Was stört dich, belastet und demotiviert dich?“

Vorschläge:

„Was kannst du selbst tun, was kann dein Team tun, was kann der Träger tun, damit du jetzt und in Zukunft gesund und leistungsfähig bleibst?“

Aus diesen Leitfragen wird deutlich, dass bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Maßnahmen sowohl auf Ebene des Trägers als auch auf Ebene der pädagogischen Beschäftigten bzw. Leitung einer Kindertageseinrichtung umsetzbar sein können. Der Gefährdungsfaktor „Lärm“ kann dies anschaulich verdeutlichen. Sind die baulichen, raumakustischen Ausstattungen in einer Kindertageseinrichtung unzureichend, so steht der Träger der Kindertageseinrichtung in der Verpflichtung, hier nachzurüsten. Ergänzend hierzu können aber auch auf organisatorischer Ebene Maßnahmen gegen Lärm getroffen werden, indem z. B. die Kindergruppen im Laufe des Tages geteilt werden. Es können

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung



ebenso pädagogische Angebote zum Thema Lärm, z. B. mittels einer Lärmampel, stattfinden. Hier ist das Team der Kindertageseinrichtung für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anhand eines moderierten Workshops ist ein Prozess, der in der Regel einen längeren Zeitraum beansprucht. Das Ermitteln und Gewichten der Belastungsfaktoren kann dabei durchaus im Rahmen einer einzigen Teamsitzung geschehen. Die Entwicklung, Umsetzung und Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen nimmt hingegen einen längeren Zeitraum in Anspruch. Es hat sich bewährt, nicht sämtliche Belastungsfaktoren zeitgleich zu bearbeiten, sondern mit zwei, drei Belastungsfaktoren zu beginnen. Andernfalls kann es dazu führen, dass zwar rege Geschäftigkeit ausbricht, die entwickelten Maßnahmen jedoch nicht gut durchdacht und umgesetzt werden und es zu Frustrationserlebnissen der Beschäftigten kommt.

Ein häufiger Einwand aus den Kindertageseinrichtungen gegen die Durchführung dieser Form der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist der damit verbundene Zeitaufwand. Dieser Einwand lässt sich nicht so einfach von der Hand weisen. Es muss jedoch folgendes berücksichtigt werden:

- Die Beschäftigten stellen die wohl wichtigste Ressource einer Kindertageseinrichtung dar.
- Jeder krankheitsbedingte Ausfall, jede Kündigung aufgrund unzureichend gestalteter Arbeitsbedingungen führt zu weiteren Belastungen der verbliebenen Beschäftigten.
- Ein Fachkräftemangel ist in Bayern deutlich spürbar und wird durch den geplanten Ganztagsanspruch für Grundschulkindern weiter verschärft.
- Die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen leisten eine gesellschaftlich wichtige Arbeit, die ent-

sprechend wertgeschätzt werden sollte. Dies muss sich auch in angemessenen Arbeitsbedingungen niederschlagen.

Der zeitliche und finanzielle Aufwand, der in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen investiert wird, ist mehr als erforderlich, sinnvoll und angemessen.

Nähere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen finden Sie auf dem gleichnamigen Portal unserer Homepage www.kuvb.de © Webcode 400.

Für die Einrichtungsleitungen kommunaler Kindertageseinrichtungen und Kindertageseinrichtungen des BRK bietet die KUVB zudem einen zweitägigen Workshop an. Anmeldungen dazu für das Jahr 2021 sind ab Erscheinen des neuen Seminarprogramms im Herbst 2020 möglich.

*Autor: Arne Schröder,
Geschäftsbereich Prävention der KUVB*

Literaturverzeichnis

Bien, Walter et al. (2006): Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungsstudie. Weinheim und Basel: Beltz.

Schwarzer, Nicola-Hans (2019): Stress und Beschwerdeerleben bei Erzieherinnen und Erziehern in Ausbildung. In: Becker-Stoll, Fabienne et al. (Hrsg.): Frühe Bildung. Interdisziplinäre Zeitschrift für Forschung, Ausbildung und Praxis. Jahrgang 8, Heft 3. Göttingen: Hogrefe. S. 130-136.

Viernickel, Susanne; Voss, Anja (2013): STEGE. Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Berlin: Alice Salomon Hochschule.

Beispiel Stadt Memmingen

Sicherheit und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen organisieren



Foto: famvel/dmar/AdobeStock

Interview

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen müssen organisiert werden – soweit die Theorie. Wie diese Anforderung umgesetzt werden kann, und wie man darüber hinaus mit einer wertschätzenden Haltung und einem die Beschäftigten unterstützenden Führungsstil dazu beitragen kann, eine Kultur der Prävention in Kindertageseinrichtungen zu schaffen, zeigt uns ganz praktisch die Stadt Memmingen.

Memmingen, das ist über 850 Jahre Stadtgeschichte, etwa 43.000 Einwohner, eine liebenswerte Altstadt und auch 18 städtische Kindertageseinrichtungen, in denen 1.350 Kinder von 250 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut werden.

Wir sind zu Gast bei Bernhard Hölzle, Leiter des Amtes für Kindertageseinrichtungen der Stadt Memmingen, und Thomas Geyer, Fachberater für die städtischen Kindertageseinrichtungen.

Herr Hölzle, Herr Geyer, Sie haben in Ihren Kindertageseinrichtungen ca. 250 pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Welche Bedeutung hat die Sicherheit und Gesundheit dieser Beschäftigten für Sie und die Stadt Memmingen?

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten sind von zentraler Bedeutung, denn die wichtigste Ressource im Kita-Bereich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aber Beschäftigte allein auf den Begriff „Ressource“ zu reduzieren ist dabei zu wenig: Uns ist eine wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen wichtig. Das hat mit unserem Menschenbild zu tun. Hinzu kommt, dass wir auch einen Bildungsauftrag im Bereich Gesundheit haben. Das kann nur dann den Kindern überzeugend vermittelt werden, wenn die Erwachsenen dies selbst versuchen zu leben. Kinder merken das sofort, wenn da was nicht zusammenpasst.

Haben Sie den Eindruck, dass sich die Anforderungen an die Beschäftigten in den vergangenen Jahren verändert haben?

Die Anforderungen steigen fortwährend: Die Prozesse werden komplexer, die Nachfrage nach Kinderbetreuung und Flexibilität steigt und die Zeit ist schnelllebig. Man hat das Gefühl, dass – wie in anderen Arbeitsfeldern auch – die Produktivität stetig steigen muss bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Das ist herausfordernd.

Was sind aus Ihren Erfahrungen die größten Belastungsfaktoren für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen?

Ganz klar Lärm, anstrengende Körperhaltungen und psychische Belastungen. Das sind die drei am stärksten belastenden Faktoren – zusätzlich dann, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter älter werden.

Welche Möglichkeiten haben Sie als Träger der Kindertageseinrichtungen, die arbeitsbedingten



Mit diesem Präventionsangebot kommt die KUVB direkt in Kindertageseinrichtungen.

Der Aktionstag „mach mit – Rückenpause!“ ist als Teamfortbildung konzipiert. Mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

wird das rückengerechte Arbeiten in Kindertageseinrichtungen erarbeitet. Experten geben Handlungshilfen und Übungen an die Hand, die in den Alltag einer Kindertageseinrichtung integriert werden können. Das Programm ist auf ca. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgelegt. Es hat sich bewährt, dass sich mehrere Einrichtungen für diesen Aktionstag zusammenschließen. Nähere Informationen erhalten Sie per E-Mail über

➔ rueckenpause@kuvb.de.

Belastungen Ihrer Beschäftigten zu reduzieren?

Das ist nicht einfach: Gute Lösungen wären, die Gruppengrößen zu reduzieren und mehr Personal zur Verfügung zu stellen. Dies lässt der Arbeitsmarkt derzeit kaum zu und auch die finanziellen Rahmenbedingungen sind hier beschränkt. Deshalb versuchen wir derzeit, die Bereiche zu ver-

bessern, die wir gut gestalten können: Mehr Fortbildung und Qualifizierung, mehr zeitliche Ressourcen für Team- und Klausurtag und Investitionen in Gebäude und geeignete und ergonomische Arbeitsmittel.

Was tun Sie als Träger ganz konkret?

Das bedeutet für uns z.B. durch bauliche Maßnahmen den Nachhall und die Raumakustik zu verbessern. Ein weiterer Fokus ist die Beschaffung ergonomischer Arbeitsmittel, wie z.B. „mitwachsende“ Stühle für Kinder oder „Erzieherinnen-Stühle“, mehr Klausurtag und höhere Fortbildungsmittel. Das sind aber alles Dinge, die relativ einfach zu verwirklichen sind, wenn die Mittel vorhanden sind bzw. die Mittelverwendung priorisiert wird. Diese Dinge setzen wir Stück für Stück um. Da sind wir auch um jede Unterstützung dankbar: So waren z.B. das Angebot „mach mit – Rückenpause!“ und die Fortbildung für unsere Sicherheitsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der KUVB hier in Mem-



Thomas Geyer (links) und Bernhard Hölzle.

mingen sehr positiv. Dazu nehmen unsere Beschäftigten gerne auch die Angebote der weiteren verschiedenen Fortbildungen an.

Besonders wichtig erachten wir dabei jedoch für eine gesunde und sichere Arbeitswelt der Zukunft unsere Vorstellung von Führung, Haltung und supportive Leadership: Also kurz gesagt das, was als Grundidee hinter all den Dingen steckt. Daran müssen wir beständig arbeiten. Dazu gehören Verständlichkeit und Transparenz, Gestaltbarkeit und Partizipation, Sinnhaftigkeit und Werte. Wenn wir übrigens genau hinsehen, dann entdecken wir, dass das alles besonders gut zu den Kindertageseinrichtungen passt, denn Ähnliches ist bereits in vielen Bildungszielen des BayKiBiG (Bayerisches Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz) zu finden. Wir müssen da deshalb gar nichts unbedingt neu erfinden: Es liegt vor uns und wird schon jetzt in vielen Kindertageseinrichtungen gelebt – oft ist es nur nicht präsent, was die Kollegin-



Foto: Maria Sbyrova/AdobeStock

nen und Kollegen dort schon alles richtig gut machen. Wir müssen das deshalb immer wieder neu bewusst machen und begreifen, dass diese Ziele nicht nur die Kinder betreffen, sondern auch die Beschäftigten und auch uns als Kita-Amt, dass die Thematik eben ganzheitlich zu sehen ist. Wenn es dann noch zusätzlich gelingt, Begeisterung bei den Kollegin-

nen und Kollegen zu wecken, dann ist man auf dem richtigen Weg. Dann gelangt man zu einer guten Kommunikation, einer wertschätzenden Fehlerkultur und einer kreativen Atmosphäre. In diesem Bereich haben wir auch wertvolle Impulse durch die kommunitensch-Kampagne erhalten und mit einfließen lassen. Aber wir sind da auch ganz ehrlich: Wir stehen hier erst am Anfang eines spannenden Prozesses und sind ein für unsere Region relativ großer und öffentlicher Träger. Das ist dann nicht so einfach, Veränderungen umzusetzen und manche Verwaltungswege brauchen einfach ihre Zeit. Da klappt nicht jedes Detail auf einmal und sofort. Aber wir sind sicher, dass die Richtung stimmt. Dies spüren wir an den vielen positiven Feedbacks von vielen Seiten und der Freude, mit der die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag in den Kindertageseinrichtungen unterwegs sind.

Weitere Informationen

- kita.kuvb.de
- www.kuvb.de © Webcode 270 (Infos zur Kampagne kommitmensch)
- Internet: Stichwort – „Karoline Goldhofer-Kita“
- www.sichere-kita.de (Abb.unten)



Der Gesetzgeber und auch wir als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung fordern, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in Unternehmen, also auch in Kindertageseinrichtungen, organisiert sein müssen. Wie können wir uns diese Organisation bei der Stadt

Fortsetzung auf Seite 13

Sonderteil Coronavirus

Aktuelle Informationen der KUVB & Bayer. LUK · April 2020

Branchenspezifische Informationen

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind heute wichtiger denn je. Eine Hilfestellung zum Umgang mit dem Coronavirus bieten branchenbezogene Informationen.

Die KUVB / Bayer. LUK hat für ihre Mitgliedsbetriebe und -einrichtungen betriebsspezifische Informationsangebote zur Coronavirus-Pandemie zusammengestellt. Darin sind Aspekte aus den Bereichen Arbeitsschutz und Prävention für die besondere Situation der Pandemie aufbereitet. Wir veröffentlichen diese Informationen online und aktualisieren und ergänzen sie bei Bedarf.



Foto: 8880/AdobeStock

Gliederung nach Branchen

Die branchenspezifischen Informationsangebote finden Sie auf www.kuvb.de/praevention im Bereich „Betriebe und Einrichtungen“. Bei den Branchen handelt es sich um:

- Abfallentsorgung
- Abwassertechnische Anlagen
- Bäder
- Bauhöfe
- Feuerwehren
- Gesundheitsdienst
- Hilfeleistungsunternehmen
- Hochschulen
- Kindertageseinrichtungen
- Schulen
- Sparkassen
- Veranstaltungsstätten
- Verwaltung
- Wasserversorgung

So finden sich beispielsweise im Bereich der Kindertageseinrichtungen Inhalte bezüglich der Notbetreuung von Kindern, deren Erziehungsberechtigte in Bereichen der kritischen Infrastruktur tätig sind. Diese Inhalte wurden in Abstimmung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) und dem Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) sowie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) von uns zusammengestellt und informieren über Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten und Kindern vor einer Infektion mit dem Coronavirus, deren Umsetzung in Kindertageseinrichtungen sinnvoll erscheinen.

Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren finden z. B. Inhalte zu pandemiebedingten Einschränkungen im Atemschutz, zu Besonderheiten bei Aus-

bildung, Übung und Unterweisung oder zum Körperschutz im ABC-Einsatz.

Die DGUV, der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, bietet ebenfalls eine umfangreiche Informationssammlung zur Coronavirus-Pandemie an. Neben allgemeinen Informationen finden Sie dort insbesondere Hinweise aus dem Bereich Prävention. Dazu gehören Themen wie

- Berufsbedingte Kontakte und Schutzmaßnahmen
- Persönliche Schutzausrüstung
- Desinfektion
- Hilfestellung zur betrieblichen Pandemieplanung.

Die Übersichtsseite finden Sie auf www.dguv.de/corona



Foto: Rezipixel/AdobeStock

Organisatorische Änderungen

Die Ausbreitung des Coronavirus führt dazu, dass viele gewohnte Abläufe vorübergehend geändert werden müssen – so auch bei uns.

Keine externen Besuche in der Dienststelle

In dieser schwierigen Situation bleiben wir weiterhin ein verlässlicher Partner unserer Versicherten und werden alles dafür tun, unsere Leistungen ohne Einschränkungen aufrechtzuerhalten. Wir bitten aber um Verständnis, dass wir in unserer Geschäftsstelle vorübergehend keine externen Besuche empfangen können. Mit dieser Maßnahme möchten wir sowohl Sie als auch unsere Beschäftigten vor einer Ansteckung schützen. Wir werden auf der Startseite von www.kuvb.de informieren, wann wir die Geschäftsstelle wieder für externe Besucher öffnen.

Servicecenter

Bis dahin können Sie uns erreichen über: servicecenter@kuvb.de
089 36093 440.

Wir hoffen jedoch auch hier auf Ihr Verständnis, dass wir im Bereich Servicecenter in der Krisensituation nicht in dem gewohnten Maß alle Anfragen bedienen können. Wir bitten daher darum, uns vorerst nur in dringenden Fällen zu


kontaktieren. Es kann zudem vorkommen, dass Sie nicht mit Ihrem gewohnten Sachbearbeiter kommunizieren können, sondern mit einer Vertretung.

Anfragen im Bereich Prävention

Um der Ausbreitung des Coronavirus keinen Vorschub zu leisten, können wir bis auf weiteres keine Außendienste wahrnehmen. Selbstverständlich sind Ihre gewohnten Ansprechpersonen telefonisch und per E-Mail für Sie erreichbar. Zentral erreichen Sie uns auch unter folgenden Kontakten:

► praevention@kuvb.de
089 36093-599

Seminare

Zu unserem großen Bedauern sehen wir uns ebenfalls dazu gezwungen, die Absage aller unserer Seminare auf den Zeitraum bis zum 31.05.2020 auszudehnen. Zunächst hatten wir eine Absage bis zum 30.04.2020 beschlossen. Für die Zeit danach haben wir weitere Zusatzinformationen für Sie auf www.kuvb.de  Webcode 105 zusammengestellt.

Wir möchten die angemeldeten Teilnehmenden, die Referentinnen und Referenten und unsere Beschäftigten keinem unkalkulierbaren Risiko aussetzen. Oberste Priorität hat der Schutz der Gesundheit und Sicherheit. Bereits angemeldete Teilnehmende wurden direkt über die Absage informiert.

Erste-Hilfe-Kurse

Alle Anträge für Erste-Hilfe-Kurse Betriebliche Ersthelfer und Erste Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen müssen von uns leider unbearbeitet zurückgesendet werden. Alle bis zum 16.03.2020 genehmigten Kostenübernahmeerklärungen behalten ihre Gültigkeit, auch wenn sich der Kurstermin verschieben sollte. Nach dem Ende der Beschränkungen aufgrund der Pandemie müssen die bislang genehmigten Kurse von den ermächtigten Stellen abgearbeitet werden. Sie werden deshalb einige Zeit mit Einschränkungen bei der Terminvergabe rechnen müssen. Bitte stellen Sie daher den Antrag auf Kostenübernahme erneut nach dem Ende der Pandemiemaßnahmen. ■

Corona-Fall im Betrieb – Was ist zu tun?

Diese Frage kann sich aktuell in jedem Betrieb stellen: Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sich mit dem Corona-Virus infiziert hat oder der begründete Verdacht auf eine Infektion besteht?

Eine neue Broschüre von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nennt die richtigen Ansprechpartner und gibt Hinweise, wie auch in dieser Situation Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen bestmöglich gewahrt werden können.

- Pandemieplan: Auch Unternehmen, die noch keinen Pandemieplan erstellt haben, können dies jetzt noch tun. Er legt zum Beispiel fest, wer die Ansprechpartner im Betrieb sind und wie die interne Kommunikation erfolgen soll, welche Hygienemaßnahmen getroffen werden und wie die Arbeitsabläufe an die neue Situation angepasst werden können.
- Bei einem konkreten Corona-Verdacht sollten die betroffenen Be-

schäftigten nach Hause gehen und ihren Hausarzt oder Hausärztin informieren. Bis zum Bekanntwerden des Testergebnisses muss der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in häuslicher Quarantäne bleiben.

- Im Betrieb sollten alle Kontaktflächen der betroffenen Person von unterwiesenen Reinigungskräften zunächst gründlich gereinigt werden. Eine Desinfektion von Oberflächen nach Kontamination durch COVID-19 erkrankte Personen kann eine Verbreitung des Erregers reduzieren.
- Es ist wichtig, die Personen, die unmittelbar Kontakt zu der Verdachtsperson hatten, zu ermitteln. Sollte sich der Verdacht einer Erkrankung bestätigen, müssen die Namen dieser Personen an das Gesundheitsamt übermittelt werden.



- Der Hausarzt oder die Hausärztin entscheidet über das weitere Vorgehen und stellt gegebenenfalls eine Krankenschreibung aus.
 - Bei einem positiven Testergebnis meldet der Arzt das Ergebnis an das Gesundheitsamt. Dieses wendet sich dann an den Betrieb und kann in Absprache mit dem Arbeitgeber weitere Regelungen treffen. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bleibt 14 Tage in häuslicher Quarantäne, sofern keine Behandlung im Krankenhaus notwendig ist.
 - Der Arbeitgeber sollte in dieser Zeit möglichst in Kontakt mit den betroffenen Beschäftigten bleiben, um Fragen zu Freistellung, Lohnfortzahlung, Heimarbeit oder Kontaktpersonen zu klären.
- Sie können die Broschüre über den folgenden Kurzlink herunterladen:
▶ <https://bit.ly/3bRm8S>

Auch im Homeoffice unfallversichert

Aufgrund der aktuellen Corona-Krise ermöglichen viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten, von zuhause aus zu arbeiten. Was ist, wenn im häuslichen Umfeld ein Unfall passiert? Wann ist es ein Arbeitsunfall und wann nicht?

Grundsätzlich gilt: Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht – das Bundessozialge-

richt spricht hier von der Handlungstendenz. Das heißt zum Beispiel: Fällt ein Versicherter die Treppe hinunter und verletzt sich dabei, weil er im Erdgeschoss die unterbrochene Internetverbindung überprüfen will, die er für die dienstliche Kommunikation benötigt, wäre dieser Unfall versichert. Fällt er hingegen die Treppe hinunter, weil er eine private Paketsendung entgegennehmen will, wäre dies nicht versichert. Denn eigenwirtschaftliche – das heißt private – Tätigkeiten sind auch im Büro grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert.

Die Abgrenzung zwischen versicherter und nicht versicherter Tätigkeit ist gerade im Homeoffice nicht ganz einfach. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, welche Wege im Homeoffice versichert sind. Einige Urteile des Bundessozialgerichtes hat es dazu schon gegeben. So gelten die Wege zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme in der Küche als eigenwirtschaftliche Tätigkeiten und sind damit im Homeoffice nicht versichert. Einen ersten Überblick über die Rechtsprechung finden Sie unter diesem Kurzlink: ▶ <https://bit.ly/3cNaNHN>. In der kommenden Ausgabe dieser Zeitschrift werden wir das Thema zudem ausführlich besprechen.



Home-office

Nicht in jedem Homeoffice wird es fest eingerichtete Telearbeitsplätze geben. Wenn vorhanden, ist das heimische Arbeitszimmer mit Schreibtisch und Bürostuhl der beste Platz zum Arbeiten. Aber auch wenn der heimische Küchentisch als Lösung erhalten muss, können Beschäftigte die Arbeit sicher und entspannt gestalten.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geben folgende Tipps:

- Gerät so aufstellen, dass möglichst keine Fenster oder Lichtquellen sich darin spiegeln oder ins Gegenlicht geschaut werden muss. Tageslicht kommt am besten von der Seite.
- Der Abstand zum Bildschirm sollte 50 bis 70 cm betragen.
- Separate Tastatur, Maus und wenn vorhanden auch einen separaten Bildschirm für Arbeiten am Notebook nutzen, da sie eine ergonomischere Arbeitshaltung ermöglichen.

- Am besten schaut man entspannt von oben auf den Bildschirm herab, so als würde man ein Buch lesen. Für optimales Sehen sollte der Monitor so weit nach hinten geneigt sein, dass der Blick senkrecht auf den Bildschirm trifft. So ist sichergestellt, dass der Kopf beim Blick auf den Monitor leicht gesenkt ist, was Verspannungen vorbeugt.
- Öfter die Sitzhaltung ändern und Bewegungspausen machen, um Verspannungen im Rücken vorzubeugen.

Eine Überblicksgrafik zum Thema bietet das Magazin „Certo“ der VBG
➔ www.certo-portal.de.

Hintergrund mobiles Arbeiten

Wird für einen beschränkten Zeitraum Homeoffice empfohlen oder angeordnet, handelt es sich aus Arbeitsschutzsicht um mobile Arbeit. Sie ist abzugrenzen von der klassischen Form des Homeoffice, der Telearbeit. Telearbeit

heißt: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden Ausstattung ein und regelt die Arbeit von zuhause arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung. Hierfür macht die Arbeitsstättenverordnung entsprechende Vorgaben.

Unter mobiler Arbeit sind Tätigkeiten zu verstehen, die außerhalb der Arbeitsstätte unter Nutzung von stationären oder tragbaren Computern oder ande-



ren Endgeräten stattfinden und nicht zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten fest vereinbart sind. Solche Tätigkeiten umfassen auch das kurzfristig angesetzte Arbeiten in der eigenen Wohnung. Bei der Möglichkeit, während der Corona-Krise für einen be-

grenzten Zeitraum im Homeoffice zu arbeiten, handelt es sich also – in der Regel – nicht um Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung, sondern um mobile Arbeit. Für mobile Arbeit gelten die allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitge-

setzes, spezielle Regelungen wie bei der Telearbeit gibt es jedoch nicht.

In Ausnahmesituationen, wie jetzt im Rahmen der Corona-Krise, kann mobiles Arbeiten auch über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden. ■

Telefonberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheits- und Rettungswesen

Der „Verein für Psychosoziale Kompetenz und Unterstützung in der Akutmedizin“ (PSU-Akut e.V.) bietet über eine Helpline für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte im bayerischen Gesundheits- und Rettungswesen eine psychosoziale Telefonberatung an. Diese kann auch von den Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden.

Wer kann sich an die Helpline wenden?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bayerischen Gesundheits- und Rettungswesen, die

- Fragen zu Stressreduktion und Bewältigungsstrategien haben;
- merken, dass sie extrem erschöpft sind und Unterstützung brauchen;
- mit Extremsituationen konfrontiert wurden und unter besonderen Belastungsreaktionen leiden;
- aufgrund einer eigenen Infektion besorgt sind;
- belasteten Kolleginnen und Kollegen Unterstützung bei der Stressbewältigung anbieten möchten.

Was bietet die Helpline?

Die Helpline bietet eine kostenfreie Telefonberatung an. Alle Anliegen werden selbstverständlich vertraulich



Foto: Robert Kneschke/AdobeStock

behandelt. Ein Gespräch bietet beispielsweise die Möglichkeit,

- Entlastung zu schaffen,
- die momentanen Belastungen zu klären,
- Informationen zu Stress und Stressreduktion zu bekommen,
- Strategien zur Stabilisierung und Bewältigung zu entwickeln,
- ein Gegenüber zu haben, das ähnliche Situationen und Belastungen kennt und
- gemeinsam zu überlegen, welche Fach- und Beratungsstellen zusätzlich Hilfe und Unterstützung bieten.

An der Helpline arbeiten sog. kollegiale Unterstützerinnen und Unterstützer (Peers) aus dem Gesundheits- und Rettungswesen, Psychosoziale Fachkräfte

und approbierte Psychotherapeutinnen und -therapeuten.

Die HELPLINE ist zu erreichen:

- unter 089 54 55 84 40
- direkt, jeweils Montag bis Freitag, von 08.00 bis 18.00 Uhr
- Von 18.00 bis 21.00 Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen wird Ihre telefonische Nachricht direkt an unser PSU-Beratungsteam weitergeleitet. In dieser Zeit wird schnellstmöglich ein Rückruf erfolgen.

Weitere Informationen zur Helpline finden Sie im Flyer der PSU und unter www.psu-akut.de/content/Helpline



FAQs aus dem Bereich Reha und Entschädigung

Viele Versicherte wenden sich an uns mit Fragen im Bereich Rehabilitation und Entschädigung, die im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie stehen. Hier geben wir die Antworten auf besonders häufige Fragestellungen.



Akutbehandlung

Frage: Mein Durchgangsarzt / mein Krankenhaus hat geschlossen, woher bekomme ich nun Verordnungen für Physiotherapie, Medikamente, Heil- und Hilfsmittel?

Antwort: Bitte versuchen Sie bei einem anderen Durchgangsarzt einen Termin zu vereinbaren oder wenden Sie sich an Ihren Hausarzt. Für notwendige Verordnungsformulare kann sich dieser dann bei uns telefonisch melden.

Frage: Meine Physiotherapie-/EAP-Praxis hat geschlossen. Was soll ich tun?

Antwort: Sie können versuchen, Termine bei einer anderen Einrichtung zu bekommen. Wenn sie während einer Behandlung auf die Schließung in den nächsten Tagen hingewiesen werden,

können Sie sich noch Übungen zeigen lassen, die sie dann zu Hause selbstständig durchführen. Ausgefallene Termine können auch nach der Wiedereröffnung wahrgenommen werden; bitte nehmen Sie hierzu Kontakt mit Ihrem Arzt auf.

Frage: Ich traue mich nicht mehr in eine Arztpraxis / Physiotherapiepraxis / Klinik zur Behandlung. Muss ich dennoch hingehen?

Antwort: Medizinisch dringend erforderliche Behandlungen sollten wahrgenommen werden. Andere Behandlungen können Sie, nach Absprache mit Ihrem Arzt, verschieben.

Frage: Bei mir soll ein operativer Eingriff (z. B. Metallentfernung) erfolgen. Kann ich diese verschieben?

Antwort: Bitte lassen Sie sich hierzu von den behandelnden Ärzten beraten.

Frage: Wo finde ich eine Liste mit Durchgangsarzten, D-Arzt-Ambulanzen in Krankenhäusern, Physiotherapieeinrichtungen usw., die noch offen haben und wo ich mich behandeln lassen kann?

Antwort: Eine Liste mit Durchgangsarzten, die auch die D-Arzt-Ambulanzen enthält, finden Sie im Internet unter dem Link <https://www.dguv.de/de/datenbanken/index.jsp> Im Suchbereich dort finden Sie dann auch Suchfunktionen für EAP-Einrichtungen, Physiotherapeuten und BGSW-Kliniken. Ob diese Stellen noch offen haben bzw. Patienten annehmen, ist in den Datenbanken nicht ersichtlich und auch uns nicht bekannt. Hier hilft nur ein Anruf bei der ausgewählten Stelle.



Foto: Mike Fouque/AdobeStock

Frage: Ich will / darf nicht mehr außer Haus, benötige aber Verordnungen / Medikamente / Heilmittel / orthopädische Hilfsmittel. Können Sie mir diese liefern? Oder bezahlen sie einen Lieferservice oder die Versandkosten bei Anlieferung durch Lieferdienste?

Antwort: Nein, eine Anlieferung durch uns ist uns aus personellen und logistischen Gründen nicht möglich. Bitte kontaktieren Sie in diesem Fall Nachbarn, Verwandte oder Sozialeinrichtungen. In vielen Fällen ist eine Lieferung durch die Apotheke / das Sanitätshaus möglich. Nur wenn keine externe Hilfe möglich ist, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Sachbearbeiter telefonisch in Verbindung.

Frage: Ich wohne grenznah und bin im Ausland in Behandlung bzw. kaufe meine Medikamente, Heil- und Hilfsmittel

im Ausland ein. Kann ich trotz Grenzsperrungen zur Behandlung über die Grenze fahren?

Antwort: Unabhängig von den Grenzsperrungen bitten wir Sie, sich möglichst in Deutschland behandeln zu lassen. Dies betrifft auch Behandlungen durch Physiotherapeuten, Ergotherapeuten etc. Bitte besorgen Sie sich auch Ihre Medikamente / Hilfsmittel in / über deutsche Apotheken / Sanitätshäuser / Orthopädiegeschäfte. Ob Grenzübertritte noch möglich sind, wird von den Regierungsstellen entschieden.

Rehabilitation

Frage: Bei mir steht zeitnah eine stationäre Reha-Maßnahme an. Die Einrichtung hat jedoch vorübergehend geschlossen bzw. einen Aufnahmestopp verhängt. Was jetzt?

Antwort: In diesem Fall hilft nur abwarten. Sofern kein medizinischer Notfall besteht, kann die Maßnahme zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt werden. Sie können Ihren Arzt um eine Verordnung von ambulanten Maßnahmen bitten. Inwiefern diese jedoch bei der aktuellen Situation durchgeführt werden können, kann von uns nicht beeinflusst werden.

Frage: Wie kann ich mit meiner Reha-Managerinnen / meinem Reha-Manager in Kontakt treten?

Antwort: Entsprechend der behördlichen Anordnungen müssen wir aufgrund unserer besonderen Verantwortung sowohl für unsere Versicherten als auch für unsere Beschäftigten aktuell auf den persönlichen Versichertenkontakt verzichten. Die Reha-Managerinnen und -Manager stehen Ihnen dennoch weiterhin mit Rat und Tat zur Seite: telefonisch oder per E-Mail. Ihr

persönlicher Ansprechpartner ist wie gewohnt per Telefon und E-Mail für Sie erreichbar.

Geldleistungen

Frage: Ich bin arbeitsunfähig, nun ist unser Betrieb aber wegen Quarantäne geschlossen worden. Bekomme ich dennoch Verletztengeld?

Antwort: Ja, wenn der gesetzliche Anspruch auf Verletztengeld wegen Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall besteht, besteht dieser auch bei (vorübergehender) Schließung der Arbeitsstätte weiter.

Frage: Ich beziehe im Moment Verletztengeld, muss ich etwas beachten?

Antwort: Es besteht keine Änderung zur bisherigen Situation. Sind Sie gesetzlich krankenversichert, müssen weiterhin rechtzeitig Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei Ihrer Krankenkasse einreichen. Alle anderen Versicherten müssen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an uns senden

Frage: Ist meine Rente, die ich beziehe, sicher?

Antwort: Ja. Die Rentenzahlungen wurden von uns sichergestellt.

Frage: Ich wohne im Ausland und beziehe eine Verletztenrente auf ein Konto hier. Haben die Grenzschließungen Auswirkungen auf die Zahlungen meiner Rente?

Antwort: Nein, Zahlungsvorgänge sind von Grenzschließungen nicht betroffen.

Versicherungsschutz

Frage: Bin ich als Arbeitnehmer auf dem Weg versichert, wenn ich von meinem Arbeitgeber nach Hause geschickt werde?

Antwort: Ja, auf dem direkten Weg nach Hause stehen Sie noch unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne eines Wegeunfalls. Zuhause angekommen endet dieser.

Frage: Stehe ich unter Versicherungsschutz, wenn ich von zu Hause arbeiten soll?

Antwort: Ja, aber nur für die unmittelbaren Arbeitstätigkeiten. Unfälle infolge privater Erledigungen (Essen, Aufenthalt auf WC, Weg zur Haustür, um Postboten zu öffnen etc.), egal wie kurz, bleiben unversichert. Lesen Sie hierzu auch bitte den Beitrag zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice in diesem Heft.

Frage: Besteht für meine Kinder Unfallversicherungsschutz, wenn diese nicht zur Schule gehen können, weil die Schule geschlossen hat?

Antwort: Nein, im privaten / häuslichen Bereich besteht kein Unfallversicherungsschutz.

Weitere Fragen

Frage: Ich habe Angst, mich in der Arbeit oder auf dem Weg dorthin anzustrecken. Mein Arbeitgeber verlangt aber, dass ich in die Arbeit komme. Kann ich trotzdem zu Hause bleiben?

Antwort: Dies ist eine arbeits-/dienstrechtliche Frage, die wir nicht entscheiden können.

Frage: Ich möchte mich testen lassen. Beahlt dies die KUVB?

Antwort: Kosten für selbstveranlasste Tests können von uns nicht übernommen werden.

Frage: Kann ich mich persönlich bei Ihnen beraten lassen?

Antwort: Derzeit ist unser Dienstgebäude für Besucher geschlossen. Wenn Sie Unterlagen abgeben wollen, können Sie diese an der Pforte oder in unserem Briefkasten am Eingang hinterlassen.

Frage: Ich gehöre zu einer Risikogruppe und kann mich wegen Unfallfolgen nicht alleine versorgen. Was kann ich jetzt tun? Bezahlen Sie zum Beispiel die Kosten für einen Lieferdienst?

Antwort: Eine pauschale Antwort ist nicht möglich. Bitte setzen Sie sich telefonisch mit Ihrer Sachbearbeiterin / Ihrem Sachbearbeiter in Verbindung.

Impressum

Sonderdruck zur Corona-Pandemie

April 2020 · Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Inhaber und Verleger:
KUVB/Bayer. LUK

Verantwortlich:
Direktor Elmar Lederer

Redaktion:
Referat Kommunikation, Eugen Maier

Redaktionsbeirat:
Marion Angerer, Claudia Clos, Michael von Farkas, Jochen Fink, Karin Menges, Klaus Hendrik Potthoff, Yasmin Raster, Ulli Schaffer, Katja Seßlen

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

Bildnachweis:
AdobeStock

Gestaltung und Druck:
Universal Medien GmbH, München

Redaktion: Presse@kuvb.de

Infos für D-Ärzte in Zusammenhang mit COVID-19-Erkrankungen

Die Coronavirus-Pandemie führt zu vielen Anfragen rund um das Durchgangsarztverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung. Aus diesem Grund hat die DGUV eine Seite eingerichtet, auf der die in diesem Zusammenhang am häufigsten gestellten Fragen beantwortet werden.

Grundsätzlich gelten die Anordnungen und Entscheidungen der örtlichen (Gesundheits-) Behörden sowie im konkreten Einzelfall das medizinisch Notwendige. Das kann dazu führen, dass Verfahren zur Rehabilitation nach Arbeitsunfallverletzungen oder bei Berufserkrankungen nicht nach den üblichen Kriterien ab-

laufen können. Auf der FAQ-Seite für D-Ärzte finden sich neben Fragestellungen zum Versicherungsschutz auch Informationen zu den Themenbereichen

- Durchgangsarztverfahren, Verlegungen, Berichtswesen und Tests
- Begutachtungswesen
- KG, Physiotherapie, EAP, BGSW und Ergotherapie

Sie finden die Seite über www.dguv.de © Webcode d1182722.

Bei schwierigen Entscheidungen empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit der KUVB / Bayer. LUK.

Memmingen vorstellen? Ganz grob, wer hat welche Aufgaben und wie ist das Zusammenspiel der Beteiligten organisiert?

Bei der Stadt Memmingen finden Sie die üblichen Gremien und Funktionen: Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Arbeitsschutzausschuss, Personalabteilung usw. Das ist aber die bekannte Orga-Struktur. Unsere Aufgabe als Kita-Amt sehen wir dabei, die Vernetzung zu pflegen und die Kommunikationswege zu fördern. Hinzu kommt, dass die Kindertageseinrichtungen die Themen Sicherheit und Gesundheit verinnerlicht haben müssen und einen wirklichen Vorteil für ihre Arbeit erkennen müssen. Sicherheit und Gesundheit soll gelebt werden. Formale Dienstanweisungen allein wirken nur begrenzt. Wir setzen uns deshalb regelmäßig mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt zu Besprechungen auf der Ebene der Praktiker zusammen, binden die Haustechnik und die Hochbauabteilung mit ein. Hinzu kommt, dass wir die „kurzen Wege“ pflegen: Steht ein Thema an, dann setzt man sich schnell aufs Fahrrad – ist ja auch schon mal gesund – und man trifft sich kurzfristig in der Kindertageseinrichtung vor Ort und sucht nach einer Lösung. Hier sind wir froh, dass wir auf den Stadtbereich örtlich begrenzt sind und damit kurze Wege haben und dass wir sehr „praktisch veranlagte“ Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben. Denen fällt immer gleich auch eine Lösung ein, die funktioniert – nicht nur technisch sondern auch „pädagogisch-praktisch“. Wenn diese Lösung dann auch noch auf Augenhöhe kommuniziert wird, ist die Akzeptanz in den Kindertageseinrichtungen kein Problem.

Autoren: Arne Schröder und Holger Baumann, Geschäftsbereich Prävention der Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Praktisches Beispiel – eine neue Kindertageseinrichtung entsteht

Wie diese Zusammenarbeit zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit, Hochbauamt, Kita-Amt, aber auch der KUVB konkret aussieht, erläutert die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Stadt Memmingen, Martin Tobler am Beispiel einer Kita.

Die Karoline-Goldhofer-Stiftung hatte der Stadt Memmingen eine ehemalige rund 60 Jahre alte „Stadtvilla“ inkl. Grundstück zur Umnutzung in eine Kindertageseinrichtung zur Verfügung gestellt. An zahlreichen Terminen wurden Sicherheits- und Gesundheitsschutzthemen besprochen und individuell auf die Belange der Kita abgestimmt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden bereits bei der Planung intensiv mit eingebunden. Sämtliche Punkte zu Bau und Ausstattung, Außengelände/Spielraumplanung, Ergonomie, barrierefreier Gestaltung etc. waren dabei Themen im Rahmen von Baubesprechungen mit den planenden Architekten, der Kita-Leitung und dem Kita-Amt. Auch schwierige Themen, wie Denkmal- und Ensemble-Schutz-Aspekte flossen ein. Nicht nur die Belange des Denkmalschutzes spielten eine Rolle, auch praktische Fragestellungen wie die Absicherung von unsicheren Bestands-Verglasungen oder die Um- oder Weiternutzung der vorhandenen Bausubstanz. Eine Besonderheit stellte hierbei auch die geforderte pädagogische Ausrichtung der neuen Kindertageseinrichtung im Sinne der Reformpädagogik Reggio Emillas dar. Hier war insbesondere die Expertise des Kita-Amtes gefordert. Bei bestimmten Fragestellungen zum Gebäude



und der Ausstattung, die einen Bezug zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der zukünftigen Kinder und Beschäftigten hatte, erfolgte zudem eine enge Abstimmung mit dem Präventionsdienst der KUVB. So wurden z. B. Lösungen der Realisierung eines Spielhauses mit mehreren Spielebenen für die Krippenkinder über dem ehemaligen Schwimmbad der Stadtvilla gefunden. Besonderes Highlight für die Kinder: Integration einer Rutsche neben einer Treppe, die vom Erdgeschoss bis in den unterhalb liegenden Bewegungsraum führt. Der vorausschauende, kooperative und lösungsorientierte Ansatz hat dabei allen Beteiligten genützt. Natürlich fand vor Inbetriebnahme im Mai 2019 eine Abschluss-Besichtigung mit allen Beteiligten statt. Die Kita ist nicht nur nachhaltig und sicher gestaltet – sie bietet Lern- und Arbeitsbedingungen auf höchstem Niveau.

Alle sind sich einig, dass das Zusammenspiel „Hand in Hand“ sehr konstruktiv ist. Der Weg zu „guten, gesunden Kitas“ hat bei der Stadt Memmingen offensichtlich einen hohen Stellenwert und wird von allen Beteiligten gelebt. Dies soll in Zukunft so bleiben und wo möglich noch weiter optimiert werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gemeinsam Arbeit gesund gestalten



Michael Menzel, Schichtführer, arbeitet an einem der 22 Einsatzleitplätze in der Integrierten Leitstelle München.

Praxis- beispiel

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ermöglicht es Betrieben, Arbeit nicht nur angenehmer, sondern auch spürbar sicherer und gesünder zu gestalten. Das nützt sowohl den Beschäftigten als auch dem Arbeitgeber. Am Beispiel der Integrierten Leitstelle München sieht man, wie sich mit Hilfe des BGM die Arbeitsbedingungen in einem komplexen und sehr anspruchsvollen Umfeld verbessern lassen – und mit ihnen die Leistung des Betriebs.

Cool bleiben. Auch wenn es brennt. Und wenn es am anderen Ende der Leitung buchstäblich um Leben und Tod geht. Wer in der Integrierten Leitstelle der Stadt München arbeitet, muss damit umgehen können. 220 Menschen sind dort beschäftigt. Auf Jahr verteilt gehen eine Million Anrufe ein, das sind bis zu 3000 pro Tag. Etwa die Hälfte davon kommt über die Notfallnummer 112. Der Rest sind beispielsweise Patiententransporte ins Krankenhaus oder von Klinik zu

Klinik. Die Leitstelle ist damit die zentrale Drehscheibe für die Entsendung hauptberuflicher und ehrenamtlicher Einsatzkräfte in Stadt und Landkreis München. Hinter jedem Anruf kann eine Lappalie stecken – aber auch ein Großschadensereignis. Es kann ein Mensch anrufen, der hochdeutsch spricht, oder jemand mit solch starkem Akzent, dass man nicht mal den Straßennamen versteht. Es kann ein ruhiger, distanzierter Ersthelfer sein oder eine Mutter, deren

Kind schwer verletzt ist. „Wir wissen nie, was auf uns zukommt“, sagt Michael Menzel, der als Schichtführer fungiert. „In jedem Augenblick muss man damit rechnen, dass etwas Größeres und Unvorhergesehenes passiert.“

Menzel arbeitet an einem der 22 Einsatzleitplätze der Integrierten Leitstelle. Vor ihm stehen sechs Monitore, ein siebter ist im Schreibtisch integriert. Er sieht, welche Einsätze momentan laufen, wo welche Rettungswagen unterwegs sind, wie der Anfahrtsweg zum Einsatzort am besten zu bewältigen ist, wo sich Hydranten befinden, wie viele Stockwerke ein Gebäude hat und vieles mehr. Die Technik gibt viele Hilfestellungen. All diese Informationen verarbeiten und koordinieren muss aber immer noch ein Mensch. Eine angemessene Reaktion in einem Notfall und die dazu-

gehörige Verantwortung kann keine Maschine übernehmen.

Es ist daher nicht übertrieben, von einem der anspruchsvollsten Jobs zu sprechen, die der öffentliche Dienst bietet und der für den Hilfeleistungssektor sowie die Gesellschaft insgesamt von enormer Bedeutung ist. Und dort, wo ohnehin wenig Zeit zum Verschnaufen bleibt, dürfen keine zusätzlichen Faktoren die Arbeit stören. Mit dem Bezug des neuen Gebäudes durch die Leitstelle im Sommer 2017 geschah das jedoch; die bei einem Umzug unvermeidlichen Umstände brachten neue Herausforderungen, wie sich Leitstellenleiter Florian Hellmeier und sein Stellvertreter Simon Kiening erinnern. Neues Gebäude, neues Einsatzleitsystem, neue Bedingungen bei den Ruheräumen und weitere Veränderungen sorgten für zusätzliche Belastungen, was sich in einer gestiegenen Krankenquote und schlechtem Betriebsklima niederschlug. Letzteres bekamen die Führungskräfte in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen wiederholt zu hören. Die Dienststellenleitung reagierte schnell und konsequent. Die Lösung kam in Form von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das eine Arbeitsumgebung im Sinn hat, in der die Beschäftigten gesund bleiben und sich wohlfühlen. „Es ist zukunftsweisend, wenn man sich detailliert mit den Arbeitsbedingungen des Menschen beschäftigt“, beschreibt Leitstellenleiter Florian Hellmeier seine Grundüberzeugung.

Mit dieser Einstellung steht er bei der Landeshauptstadt München bei weitem nicht allein da. Als Thema gesetzt wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement bereits 2003, die ersten Schritte erfolgten bei den beiden Klärwerken im Rahmen eines Projekts mit der Unfallkasse München. 2006

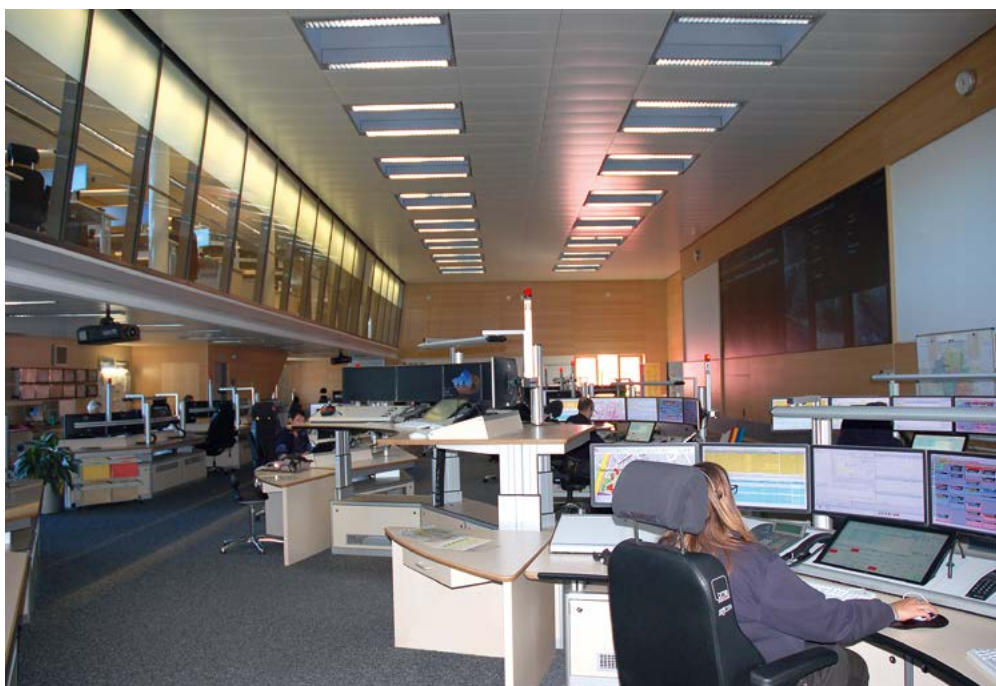
» Wohlbefinden und Gesundheit lassen sich mit Kleinigkeiten steigern.

folgte ein Grundsatzbeschluss im Stadtrat, der das Thema BGM bei der Stadt München verankerte. Seitdem hat sich die Landeshauptstadt München für ihr BGM deutschlandweit einen exzellenten Ruf erarbeitet.

2009 wurde eine detaillierte Dienstvereinbarung mit konkreten Vorgaben und Qualitätsstandards unterzeichnet. Ein zentraler Punkt: Die individuelle Gesundheit und die Kompetenz in Gesundheitsfragen einzelner Beschäftigter liegen genauso im Fokus wie die Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen. „Daher setzt erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement zum einen beim Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, mit dem Ziel der

Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitskompetenz. Zum anderen werden – und darauf liegt der Schwerpunkt – die Verhältnisse im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verbessert (Verhaltens- und Verhältnisprävention).“

Bei 42.000 Beschäftigten, die sich auf über 800 Standorte verteilen, ist das kein leichtes Unterfangen. In allen Referaten und Eigenbetrieben gibt es daher Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement. Das Herzstück liegt aber innerhalb des Personal- und Organisationsreferates. Dort kümmert sich im Sachgebiet Betriebliches Gesundheitsmanagement ein zehnköpfiges Team um eine strukturierte Umsetzung dessen, was in der Dienstvereinbarung beschlossen wurde. Leiterin des Teams ist seit 2014 Sabine Can, Gesundheitsmanagerin seit nun fast 15 Jahren. „BGM ist ein Querschnittsthema, das bei allen Pro-



Blick in den Einsatzraum: Hier laufen alle Informationen zusammen.

zessen des Personalmanagements berücksichtigt werden sollte“, erklärt Can. Die einzelnen Maßnahmen sollen kein Stückwerk sein, sondern in eine ganzheitliche Organisationsgestaltung einfließen (siehe Hintergrund-Texte). Im Laufe der Jahre habe diese Sichtweise viel Akzeptanz gefunden. „Führungskräfte wissen, dass das wichtig ist. Auch, weil sich dadurch brachliegendes Potenzial bei den Beschäftigten nutzen lässt“, sagt Can.

Das gern vorgebrachte Argument, gesunde Arbeit senke die Krankheitszahlen, möchte Can aber nicht zu hoch hängen. „Wenn uns beispielsweise die Grippe welle erwischt, werden die Krankenstände selbst mit vorbildlichem BGM nach oben schnellen.“ Stattdessen gebe es viele andere Pro-Argumente. Motivation und Produktion steigen, wenn Beschäftigte merken, dass der Arbeitgeber sich um sie kümmert. Der Arbeitgeber wiederum gewinnt dadurch an Attraktivität



Leitstellenleiter Florian Hellmeier vor der Magnetwand, auf der der aktuelle Stand aller Maßnahmen abgebildet ist.

tät und bekommt einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt. Der demografische Wandel erfordert Maßnahmen, um immer mehr ältere Beschäftigte bis zum Eintritt in die Rente oder Pension arbeitsfähig zu halten. Und nicht zuletzt sorgt die technologische Ent-

wicklung mit neuen Anforderungen für Anpassungsdruck, dessen Folgen mit BGM-Maßnahmen gelindert werden können. „Das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich mit Kleinigkeiten steigern, für die man nicht viel Geld ausgeben muss“, lautet Cans Plädoyer. „Bei der Integrierten Leitstelle hat man das sehr gut verstanden.“

Leitstelle und BGM-Team führten in den Jahren 2018/2019 die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch. Hierfür gibt es zwar unterschiedliche Instrumente, die Vorgehensweise folgt bei der Stadt München aber stets einem bewährten Erfolgsrezept:

- Nachdem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Prozess informiert worden sind, erfolgt eine Ist-Analyse der Gesamtsituation, beispielsweise durch eine standardisierte Befragung der Beschäftigten.
- Nach der Auswertung dieser Befragung folgt die Planung der Maßnahmen, wobei Partizipation entscheidend ist. Die Beschäftigten als Ex-

HINTERGRUND

BGM als ganzheitliches Konzept bei der Landeshauptstadt München

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird bei der Landeshauptstadt München als maßnahmenübergreifendes Konzept verstanden, das auf drei Säulen fußt. Die erste Säule stellt der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes dar. In diesem sind u.a. die Pflicht des Unternehmers zur Gefährdungsbeurteilung sowie die Grundlagen der psychischen Gefährdungsbeurteilung geregelt. Die psychische Gefährdungsbeurteilung dient Sabine Can und dem BGM-Team als eine Art Herzstück und Hauptaufgabe des BGM. Allein damit lasse sich schon viel zum Positiven verändern und es können wichtige Veränderungsprozesse angestoßen werden. Die zweite Säule bildet die Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne der Verhaltensprävention: Die Beschäftigten lernen, sich gesund zu verhalten; von der Stadt kommen entsprechende Angebote hierfür. Die dritte Säule schließlich besteht aus der Einzelfallprävention und dem Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement).



Die treibenden Kräfte hinter den BGM-Maßnahmen: (v. l.) Vanessa Baumgärtler (Sachgebiet Gesundheits- und Eingliederungsmanagement), Simon Kiening (stv. Leitstellenleiter), Florian Hellmeier (Leitstellenleiter) und Sabine Can (Sachgebiet Gesundheits- und Eingliederungsmanagement).

perten für ihren Arbeitsplatz entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit.

- Anschließend folgt die Umsetzung konkreter Maßnahmen durch ein Steuerungs- bzw. Lenkungs-gremium.
- Den Erfolg ermittelt im Anschluss eine Evaluation.
- Nach zwei bis drei Jahren sollte idealerweise eine erneute Bestandsaufnahme zeigen, was noch getan werden muss. Dies kann, muss aber nicht in Form einer erneuten Befragung erfolgen.

Auch bei der Leitstelle startete der Prozess mit einer Inforunde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es folgte eine Befragung mit Hilfe des Führungsdialogs. Dabei handelt es sich um ein Feedbackverfahren für Führungskräfte, welches aber auch geeignet ist, um sich mit weiteren Themen im Bereich der psychischen Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen. Das BGM-Team wertete die Angaben aus, besprach sie gruppenweise mit den Beschäftigten und leitete zusammen mit Belegschaft

und Führungskräften Maßnahmen ab.

Seitdem steht im Flur neben den Büros der Leitstellenleitung eine Magnetwand, an der der Ausdruck einer langen Tabelle hängt. In diese Tabelle fließen die beschlossenen Maßnahmen aus allen Gruppen ein. Noch wichtiger als die bloße Übersicht: Die Tabelle zeigt den aktuellen Status jeder Maßnahme. Rund ein Jahr nach der Umfrage zeigen grüne Felder an, dass zahlreiche Maßnahmen in die Tat umgesetzt wurden. Gelb und Rot zeigen, was in Arbeit ist bzw. noch an-

gepackt werden muss. Regelmäßig wird der Aushang aktualisiert. „Wir wollten allen glaubhaft zeigen, dass wir die Maßnahmen konsequent angehen“, erklärt Hellmeier. Partizipation sei das eine. Transparenz beim weiteren Vorgehen sei aber ebenfalls unerlässlich. „Die Kolleginnen und Kollegen merken, dass wir dran bleiben. Das, was wir uns überlegt haben, verpufft nicht“, ergänzt Kiening. Durch Partizipation und Transparenz habe man eine große Akzeptanz für den eingeschlagenen Weg geschaffen.

HINTERGRUND

BGF als Teil des BGM

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Beschäftigten zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen, zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln.

BGM umfasst dagegen die systematische Entwicklung und Steuerung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und Organisation sowie die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten zum Ziel haben.

Die Liste mit den Maßnahmen an der Magnetwand ist lang. Dazu gehören technische Lösungen wie etwa

- eine individuelle Beleuchtung am Arbeitsplatz und das Beseitigen von Blendeffekten, was gerade bei der Arbeit mit sieben Bildschirmen enorm wichtig ist, und
- ein gesundheitsförderndes Raumklima durch eine präzise Regelung von Temperatur und Luftfeuchtigkeit.

Es finden sich aber auch viele organisatorische Verbesserungen wie

- die Lösung zu geringer räumlicher Kapazitäten durch Anpassung der Nutzer im Gebäude,
- die Beratung durch einen externen Experten bei der Organisation der Arbeitszeiten und

- ein transparentes und motivierendes Karrieremodell.

Um den eingeschlagenen Weg effektiv weitergehen zu können, wurden einige Aufgaben auf bestimmte Mitarbeiter übertragen, die dafür an anderer Stelle entlastet wurden. Und auch die nachgeordneten Führungskräfte konnten für den gesamten Prozess gewonnen werden. Mit ihnen wurden spezielle Workshops durchgeführt; sie haben zudem u.a. die Möglichkeit Veranstaltungen zum Thema Führung zu besuchen, etwa im Rahmen von Personalmessen. „Alles steht und fällt mit der Unterstützung durch die Führungskräfte“, fasst Sabine Can die Bedeutung des Faktors Führung zusammen. „Führungskräfte, die transparent agieren und im Alltag greifbar sind, sind für einen Prozess, wie wir ihn angestoßen haben, unerlässlich.“ Um dieser Bedeutung gerecht zu wer-

den, nimmt die Stadt das Thema in die Führungskräfteentwicklung auf: Jede neue Führungskraft muss einen Qualifizierungsprozess durchlaufen. Aspekte aus dem Bereich BGM sind ein Teil dieser Fortbildung. Zudem ist es Pflichtbestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche.

Dass die Maßnahmen bei den Beschäftigten gut ankommen, merken Hellmeier und Kiening durch direktes Feedback, aber auch durch Gespräche mit den Mannschaftssprechern, die als Sprachrohr ihrer Kolleginnen und Kollegen fungieren und für die Leitung ein „Radar in die Mannschaft hinein“ darstellen. „Kein Vergleich zu früher“, lautet Hellmeiers Bilanz. Es gibt positive Statements zum Betriebsklima und zum Umgang miteinander. Außerdem merke man beispielsweise bei der Dienstplanung, dass eine größere Überzeugung vorhanden ist, für den Betrieb bereitzustehen.

Für Michael Menzel, den Schichtführer während des KUVB-Besuchs, hat sich die Gesamtsituation im Leitstellenbetrieb in den vergangenen Monaten spürbar entspannt, was sich auch auf jeden Einzelnen auswirke. Denn ohne störende Einflüsse habe man nun mehr Kapazitäten, auf eine konkrete Situation zu reagieren – und damit die Einsatzkräfte effektiv anzuleiten und einem Menschen in Not die bestmögliche Hilfe zukommen zu lassen.

Weitere Informationen zum Thema BGM bekommen Sie bei der KUVB und Bayer. LUK. Schreiben Sie uns einfach Ihr Anliegen:

✉ praevention@kuvb.de

*Autor: Eugen Maier,
Referat Kommunikation der KUVB*

HINTERGRUND

BGM und die Präventionskampagne kommmitmensch

Wie alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland werben auch die KUVB und die Bayer. LUK mit der Präventionskampagne kommmitmensch für eine ganzheitliche Interpretation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Um die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten weiter zu senken, müssen traditionelle Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes durch Aktivitäten in weiteren Bereichen ergänzt werden. Diese Bereiche stellen die sechs Handlungsfelder der Kampagne dar. Neben dem bisher schon im Fokus stehenden Feld Sicherheit und Gesundheit sind es die Handlungsfelder Führung, Kommunikation, Fehlerkultur, Beteiligung und Betriebsklima. Damit verfolgen ein ganzheitliches BGM und die Kampagne kommmitmensch ähnliche Ziele: Die Arbeitsfähigkeit des Menschen erhalten, indem man auch an sozialen Faktoren und am individuellen Verhalten des Menschen selbst ansetzt. Mehr Infos: www.kuvb.de Webcode 270.



Auszeichnung der gesetzlichen Unfallversicherung

Jetzt bewerben für den ...

Mitgliedsbetriebe und -einrichtungen der KUVB und Bayer. LUK können sich derzeit für den kommitmensch-Check 2021 bewerben. Was es damit auf sich hat und weshalb sich eine Bewerbung lohnt, erklärt Eugen Maier, Pressesprecher der KUVB / Bayer. LUK, im Interview.

Was ist der kommitmensch-Check?

Der kommitmensch-Check ist eine Auszeichnung der KUVB und Bayer. LUK. Wir verleihen sie an Mitgliedsbetriebe und -einrichtungen, die sich besonders stark für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen.

Warum gibt es diese Auszeichnung?

Weil wir den beschriebenen Einsatz würdigen möchten – in einer Weise, die auch nach außen sichtbar ist. Zwar stellen Investitionen in die Prävention schon an sich einen Wert dar, weil dadurch die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens nachweislich steigt. Diese Erkenntnis hat sich aber noch nicht überall durchgesetzt. Die vorbildhaften Leistungen der Betriebe und Einrichtungen, die in diesem Bereich schon sehr weit gekommen sind, möchten wir daher positiv hervorheben und andere ermutigen, ihnen zu folgen.

Was wären konkrete Gründe, sich für die Auszeichnung zu bewerben?

Zunächst einmal bekommen die ausgezeichneten Betriebe und Einrichtungen eine Bestätigung ihrer gesetz-

kommitmensch
CHECK

EINE AUSZEICHNUNG DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG



lichen Unfallversicherung, dass sie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen fördern. Sie haben es dann sozusagen schwarz auf weiß, in Form einer Urkunde und eines Logos, das sie z.B. für die eigene Öffentlichkeitsarbeit nutzen können. Auch Führungskräfte und Akteure, die vorangehen, müssen für gute Leistungen gelobt werden – das machen wir hiermit im Bereich Sicherheit und Gesundheit und hoffen, dass der eingeschlagene Weg weiter verfolgt wird, was wiederum allen Beschäftigten zu Gute kommt.

Was sind weitere Vorteile?

Aktuell hat es der öffentliche Dienst nicht immer leicht, sich im Wettbewerb um die besten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen. Es kann ein Wettbewerbsvorteil sein, wenn statt Ellbogenmentalität und 60-Stunden-Woche gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen herrschen und man diese Unternehmenskultur authentisch nach außen präsentieren kann. Zudem bieten wir den teilnehmenden Betrieben und Einrichtungen im Anschluss an das Bewerbungsverfahren individuelle Beratung an, um in den geprüften Feldern weitere Verbesserungen zu erzielen. Schließlich winkt eine Prämie von bis zu 5000 Euro, mit der teamfördernde Maßnahmen finanziert werden.

Welche Bereiche werden geprüft?

Wir haben ein zweistufiges Verfahren. Die Bewerber müssen uns zunächst einige Nachweise schicken, dass die gesetzlichen Vorgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit vollständig erfüllt werden. Dies ist die Teilnahmevoraussetzung. Im Anschluss folgt der eigentliche Test: Vertreter der KUVB und Bayer. LUK prüfen bei einem Vor-Ort-Termin, inwieweit Faktoren aus den Handlungsfeldern unserer Präventionskampagne kommitmensch erfüllt sind. Diese Handlungsfelder sind Führung, Kommunikation, Fehlerkultur, Betriebsklima, Beteiligung sowie Sicherheit und Gesundheit im Allgemeinen. Dabei werden Punkte vergeben, die über die Verleihung der Auszeichnung entscheiden. Je nach Punktzahl gibt es den kommitmensch-Check in Gold, Silber oder Bronze.

Wer kann sich bewerben und bis wann?

Bewerben können sich Mitgliedsbetriebe und -einrichtungen der KUVB und Bayer. LUK. Die ersten zehn Bewerbungen, die die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen, werden angenommen.

Weitere Informationen zur Auszeichnung und zum Bewerbungsprozess finden Sie unter www.kuvb.de ☛ Webcode 596.

Herausforderungen für die Prävention

Neue Formen der Arbeit im öffentlichen Bereich

Die Arbeitswelt der Zukunft wird digitaler, flexibler und vernetzter. Wir kennen diese Entwicklung unter dem Begriff „Arbeiten 4.0“. Sie ist gekennzeichnet durch neue Arbeitsformen, technologische Entwicklungen und eine zunehmende Vernetzung. Auch öffentliche Verwaltungen und Betriebe setzen moderne Technologien und Arbeitsverfahren ein und sind von den Veränderungen bei der Arbeit betroffen.



Natürlich liegt im Bereich der öffentlichen Hand der Schwerpunkt der Entwicklung in der Verwaltung, deren Aufgaben zunehmend digitalisiert werden. Bürgerkontakte erfolgen vermehrt auf dem elektronischen Weg. Bestehende Dienstleistungsprozesse können zum Teil automatisiert und Beschäftigte von Routineaufgaben entlastet werden. Gewohnte Arbeitsabläufe werden durch den Einsatz der elektronischen Akte umstrukturiert und die Arbeit am Bildschirm nimmt deutlich zu. Dabei befindet sich der Arbeitsplatz möglicherweise nicht mehr im klassischen Büro, sondern zu Hause oder an anderen Orten.

Das Bayerische E-Government-Gesetz, der E-Government-Pakt der Staatsregierung mit den Kommunen, das BayernPortal und die BayernApp

sind Beispiele für den Willen zum Ausbau der digitalen Verwaltung im Freistaat Bayern.

Mehr als Verwaltung – Technologie 4.0

Abfallwirtschaft, Bauhöfe, Kliniken, Hochschulen, Schulen, Theater – neben der Verwaltung gibt es eine breite Branchenvielfalt im öffentlichen Dienst. Alle Bereiche sind von der technologischen Weiterentwicklung betroffen. Beispielsweise können Assistenzsysteme sowie Fernsteuerung und -wartung die Bedienung von Maschinen und Anlagen erleichtern, autonome Maschinen und Transportmittel können eigenständig Arbeitsaufgaben übernehmen. Der öffentliche Dienst muss für ein effektives Arbeiten auch hier mit der tech-

nologischen Entwicklung Schritt halten. „Arbeiten 4.0“ trifft alle Bereiche unserer Mitgliedbetriebe.

Herausforderungen für die Prävention

Mit den Änderungen sind viele Verbesserungen und Erleichterungen am Arbeitsplatz verbunden, die auch das Thema Sicherheit und Gesundheit positiv beeinflussen. Andererseits sind viele neue Aspekte zu beachten, um die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen menschengerecht zu gestalten. Einige Beispiele:

- Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten erhöht die Eigenständigkeit der Mitarbeitenden und erfordert ggf. die Fähigkeit zur Abgrenzung zwischen privatem und beruflichem Bereich.

Ihre Erfahrungen sind gefragt



- Erwerbstätige erhalten zunehmend Eigenverantwortung und sollen dabei trotzdem nicht „allein gelassen“ werden.
- Die Komplexität der Systeme stellt oft neue und höhere Anforderungen an die Fähigkeiten und Qualifikation der Beschäftigten.
- Die notwendige Gefährdungsbeurteilung kann nur ganzheitlich umgesetzt werden und darf nicht auf Einzelaspekte beschränkt bleiben.
- Dabei müssen die Führungs- und Steuerungsprozesse sowie die Kommunikation im Betrieb neu gestaltet werden.

*Autor: Stefan Janisch,
Fachkraft für Arbeitssicherheit
bei der KUVB*

Informationen im Internet

DGUV

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung arbeiten präventiv und möchten frühzeitig geeignete Maßnahmen entwickeln, die den Unternehmen die Bewältigung des technologischen Wandels erleichtern. Informationen finden Sie unter

👉 www.dguv.de 📄 Webcode d1024619

Zudem beschäftigt sich das Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“ mit dem digitalen Wandel und seinen Implikationen. In diesem Zusammenhang entstand das Initiativpapier „Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen“

👉 www.dguv.de 📄 Webcode d657250



Informationen der Bayerischen Staatsregierung

Digitale Verwaltung in Bayern: 👉 <https://www.stmd.bayern.de/themen/digitale-verwaltung/>

Themenplattform Arbeitswelt 4.0 (Kurzlink): 👉 <https://bit.ly/32lGEvf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dialogprozess Arbeiten 4.0 (Kurzlink): 👉 <https://bit.ly/2SHLTSq>

Sie sind gefragt!

Zukünftig möchten wir Ihnen deshalb auch in dieser Zeitschrift Hilfestellungen, Informationen und „Best-Practice-Beispiele“ geben. Dazu möchten wir Sie um Unterstützung bitten:

- Wie gehen Sie mit der Einführung von neuen Arbeitsverfahren und Technologien um?
- Haben Sie gute Beispiele aus der Praxis und eigene Erfahrungen, die unseren Mitgliedsbetrieben helfen können?
- Gibt es Fragestellungen zum Thema „Arbeiten 4.0“, zu denen Sie Informationen und Unterstützung benötigen?

Wir freuen uns auf Ihre Zuschriften unter 👉 arbeiten4.0@kuvb.de.

Serie: Fragen und Antworten zur gesetzlichen Unfallversicherung

Uns erreichen täglich viele Anfragen zur gesetzlichen Unfallversicherung. In dieser Serie drucken wir einige interessante Fallgestaltungen ab.

Frau B. aus V. fragt:



Einige Mitarbeiter haben mich gefragt, ob denn der Versicherungsschutz während der Mittagspause besteht. Auf Ihrer Internetseite habe ich Informationen gefunden, dass der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte am Tag mehrfach zurückgelegt werden kann, etwa in der Mittagspause. Es ist aber auch die Frage auf gekommen, ob man versichert ist, wenn man z. B. mit dem Auto bzw. Roller oder auch zu Fuß zu einer Bäckerei oder einen Supermarkt fährt bzw. geht. Wie ist der Versicherungsschutz während der Mittagspause generell geregelt?

Antwort:



Sehr geehrte Frau B.,
die Wege von der Arbeitsstelle nach Hause oder in eine Kantine, ein Lebensmittelgeschäft oder zum Bäcker zur Einnahme des Mittagessens oder von der Arbeitsstelle zum Einkauf von Lebensmitteln zum alsbaldigen Verzehr und zurück stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie dienen dazu, die Arbeitskraft zu erhalten und es dadurch zu ermöglichen, die versicherte Tätigkeit fortzusetzen. Versichert ist der direkte bzw. verkehrsgünstigste Weg. Die Wahl des Verkehrsmittels ist hierbei grundsätzlich freigestellt. Im Ladengeschäft selbst oder auch in der Kantine und natürlich auch zu Hause besteht kein Unfallversicherungsschutz.



Foto: contrastwerkstatt/AdobeStock

Zudem sind Wege, die zum Kauf von Genussmitteln (Zigaretten, Speiseeis) zurückgelegt werden, eigenwirtschaftlich und somit nicht gesetzlich unfallversichert. Dies gilt auch für Einkäufe, die nicht unverzüglich zum Erhalt der Arbeitskraft eingenommen werden (z.B. private Einkäufe für das Abendessen).

Sonstige Zwischenheimfahrten stehen nur dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie mit der versicherten Tätigkeit in einem inneren Zusammenhang stehen, d. h. wenn der erneute Weg dienstlich veranlasst ist. Dazu zählen z. B. Fahrten, die auf Anweisung des Arbeitgebers erfolgen. Eine Prüfung kann jedoch nur im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände erfolgen.

Wird die Mittagspause genutzt, privaten und eigenwirtschaftlichen Gründen nachzugehen (z.B. Spaziergänge, Rauchen), besteht grundsätzlich kein Versicherungsschutz. Auch für den

von Ihnen geschilderten Fall der Essenseinnahme und Verbringen der Mittagspause auf der Arbeitsstätte kann kein Versicherungsschutz zugesagt werden, da Essen und Trinken grundsätzlich dem privaten und somit von der gesetzlichen Unfallversicherung nicht umfassten eigenwirtschaftlichen Lebensbereich zuzurechnen sind.

Herr H. aus M. fragt:



Ich würde mich gerne bei Ihnen erkundigen, inwiefern ein Arbeitnehmer bei einem Wegeunfall mit dem Fahrrad in Mithaftung bzw. Regress genommen wird, wenn er zum Beispiel ohne Licht gefahren ist oder keinen Helm getragen hat. Zum Kontext: Es geht bei meiner Anfrage nicht um einen konkreten Vorfall. Vielmehr bin ich bei uns im Haus einer der Sprecher der Fahrrad-Gruppe und bekomme diese Frage in letzter Zeit häufiger von Kollegen gestellt.

Antwort:

Sehr geehrter Herr H.,
gemäß § 8 Abs. SGB VII ist auch das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit versichert. Dabei ist egal, wie oder mit welchem Verkehrsmittel der Weg zurückgelegt wird. In Deutschland besteht keine Helmpflicht für Radfahrer – sie müssen demnach keinen Helm tragen und haben dennoch bislang das Recht auf volle Schuldfreiheit. Eine Mithaftung für die Art und Schwere der Verletzung aufgrund des Nicht-Tragens des Fahrradhelmes durch den Arbeitnehmer besteht daher bislang im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung nicht.

Zudem ist in § 7 Abs. 2 SGB VII geregelt, dass verbotswidriges Handeln einen Arbeitsunfall nicht ausschließt. Daher ist hier auch beim Fahren ohne Licht gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für diese Person grundsätzlich gegeben. Angesichts der Erfahrungen bei Unfallfolgen von Radfahrern empfehlen wir selbstverständlich das Tragen eines Helmes. Zudem empfehlen wir, gut sichtbare Kleidung zu tragen, vorhandene Radwege zu nutzen, das Rad regelmäßig zu warten und hierbei die Vollständigkeit und Funktionsfähigkeit von Bremsen, Rückleuchten und Reflektoren zu überprüfen.



Weitere Informationen über die gesetzlichen Anforderungen, die Tipps für ein sicheres Fahrrad sowie eine ausführliche Checkliste erhalten Sie in der Bro-

schüre „Das sichere Fahrrad“.

► <http://ots.de/T69EV>.

Herr S. aus K. fragt:

Wir haben hier eine generelle Anfrage zum Versicherungsschutz bei Einsätzen mit Feuerwehranwärtern (16 bis 18 Jahre). Insbesondere geht es um die rechtliche Grundlage, die es den Anwärtern erlaubt, oder eben nicht, bei Einsätzen wie in der Nacht oder bei Verkehrsunfällen dabei zu sein. Wäre in solch einem Fall der Versicherungsschutz für die Anwärter über die KUVB gegeben?

Antwort:

Sehr geehrter Herr S.,
der umfassende Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erstreckt sich auch auf die aktiven Mitglieder der Jugendfeuerwehren. Die Jugendfeuerwehren sind wesentlicher Bestandteil der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern und sorgen durch die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Jugendlichen zwischen dem vollendeten 12. Lebensjahr und dem Erreichen der Volljährigkeit für hochqualifizierte Nachwuchskräfte.

Grundsätzlich ist in Art. 7 Abs. 2 des BayFwG geregelt, dass Feuerwehranwärter nur zu Ausbildungsveranstaltungen und erst ab dem vollendeten 16. Lebensjahr bei Einsätzen zur Hilfeleistungen außerhalb der Gefahrenzone herangezogen werden dürfen. Somit ist es Feuerwehranwärtern grundsätzlich ab Vollendung des 16. Lebensjahres erlaubt, auch bei Einsätzen in Dunkelheit und bei Verkehrsunfällen außerhalb der Gefahrenzone mitzuwirken. Der Feuerwehrkommandant hat dafür Sorge zu tragen, dass sich die noch nicht im FFW-Volldienst mitwirkenden Jugendlichen außerhalb der Gefahrenzone befinden. Der Versicherungsschutz der Feuerwehranwärter besteht beim Einsatz ab dem Zeitpunkt der Alarmierung.

Autorin: *Stefanie Sternberg,*
Geschäftsbereich Rehabilitation und
Entschädigung der KUVB

Bekanntmachung

Sitzungstermine

Die nächste Sitzung der Vertreterversammlung der **Kommunalen Unfallversicherung Bayern** findet am 16. Juli 2020 um 11:00 Uhr im Hotel NH Collection, Bahnhofstr. 17, 90402 Nürnberg statt.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie können sich kurzfristige Änderungen ergeben. Aktuelle Informationen zur Sitzung finden Sie auf ► www.kuvb.de
© Webcode 573.

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Bernd Kränzle

Die nächste Sitzung der Vertreterversammlung der **Bayerischen Landesunfallkasse** findet am 9. Juli 2020 um 11:00 Uhr im Hotel Rheingold, Austr. 2, 95445 Bayreuth, statt.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie können sich kurzfristige Änderungen ergeben. Aktuelle Informationen zur Sitzung finden Sie auf ► www.kuvb.de
© Webcode 575.

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse

Christian Huß

Die Sitzungen sind öffentlich.

Fragen /Anmeldung bitte bei Frau Angerer
Tel.: 089 36093-111
E-Mail: ► bsv@kuvb.de bzw.
► bsv@bayerluk.de



**BLÖDE
IDEE!**

**Schlaue Ideen auf
kommmitmensch.de**